

THE EFFECT OF MOTIVATION, TRAINING AND WORD ENVIROMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT MATAHARI DEPARTMENT STORE IN SEMARANG

M. SYAFI'I

Progam Study Manajemen – S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis,
Universitas Dian Nuswantoro Semarang

URL : <http://dinus.ac.id/>

Email : 211200901756@mhs.dinus.ac.id

ABSTRACT

Performance is the result of the quality and quantity of work achieved by an employee in performing his task accordance with the responsibilities assigned to him. Employees are high performance level is referred to as a productive person, and instead people whose levels are not up to standard, said to be unproductive or low performance. Performance is influenced by motivation, training and work environment. The purpose of this study was to analyze the influence of motivation, training and work environment on employee performance .

The population of employees Matahari Department Store , Jl . A. Yani No. 1 , Semarang which amounts to 113 employees. Samples taken as many as 106. The method of collecting data using questionnaires and analysis technique used is multiple regression.

The analysis showed that : Motivation positive and significant effect on employee performance. Training positive and significant effect on employee performance. Working environment positive and significant effect on employee performance. Motivation, training and working environment positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Motivation, Training, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini, peran Departemen Sumber Daya Manusia sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Namun, terkadang perusahaan lebih sering memandang karyawan dari sisi bisnis saja dan kurang menjalin hubungan yang harmonis dengan karyawannya.

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan atas empat sumber daya, yaitu finansial, fisik, manusia, kemampuan teknologi dan sistem (Simamora, 2002:2). Sumber daya manusia adalah makhluk yang sadar diri, ini berarti bahwa faktor tersebut adalah satu-satunya makhluk hidup yang mempunyai pengetahuan

atas kehadiran sendiri, Artinya sumber daya manusia mampu mempelajari, menganalisis, mengetahui dan menilai dirinya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2009: 167). Karyawan yang level kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau kinerjanya rendah (Sutrisno,2012:150). Informasi tinggi rendahnya kinerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian kerja karyawan (Sutrisno,2012: 151).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja. Penelitian mengenai pengaruh motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja telah dilakukan beberapa peneliti sebelumnya seperti Edy (2008), Sukmawati (2008), Sutono dan Suroso (2009), Suddin dan Sudarman (2010), Utami dan Hartanto (2010), Liliyana, dkk (2011) serta Safitri (2013).

Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Matahari Departement Store di Semarang.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun,2012: 312). Menurut Rivai dan Sagala (2013:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak nampak yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu, motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai dan Sagala,2013:837).

Pelatihan

Pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki ketrampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif (Bangun, 2012:201).

Definisi lain pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori (Rivai dan Sagala,2013:211).

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada era milenium ini. Berkaitan dengan hasil tersebut perlu disadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan (Rivai dan Sagala,2013:211).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi namun mempengaruhi kinerja (Robbins dan Coulter:2010: 79). Pengertian lain lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto,2012:43). Menurut Sutrisno (2012:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Juga menurut Daft (2013:82), lingkungan kerja adalah seluruh unsur yang berada di wilayah perusahaan yang berpotensi mempengaruhi perusahaan. Sedangkan menurut Silalahi (2013:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Sunyoto, 2012:18). Menurut Sutrisno (2012:151), kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Juga menurut Silalahi (2013:408), kinerja adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas. Sedangkan menurut Wirawan (2013:732), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya, tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi (Sutrisno,2012:149).

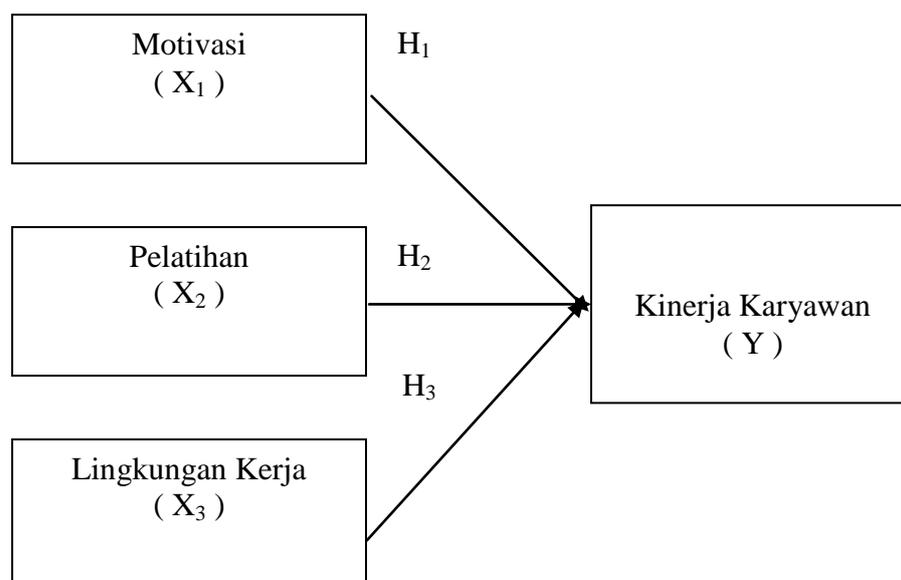
Penelitian Terdahulu

1. Edy (2008)

- a. Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- b. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- c. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

2. **Sukmawati (2008)**
 - a. Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
 - b. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. **Sutono dan Suroso (2009)**
Reward, Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pengelola
4. **Suddin dan Sudarman (2010)**
Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja
5. **Utami dan Hartanto (2010)**
 - a. Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja
 - b. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja
6. **Liliyana, dkk (2011)**
 - a. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi
 - b. Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen
 - c. Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja
 - d. Budaya Organisasi dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja
7. **Safitri (2013)**
 - a. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja
 - b. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja

KERANGKA KONSEPTUAL



HIPOTESIS

- H₁ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
H₂ : Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu :

1. Motivasi (X₁)

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun,2012:312).

Motivasi (X₁) diukur melalui (Utami dan Hartanto,2010:62) :

a. Kebutuhan fisiologis

Meliputi : kebutuhan akan sandang, pangan papan dan lain lain.

b. Kebutuhan rasa aman

Meliputi : kebutuhan keamanan dalam kerja maupun keamanan mendapat nafkah dan kerja

c. Kebutuhan sosial

Meliputi : Kebutuhan untuk menerima atau diterima dalam suatu lingkungan baik lingkungan kerja maupun lingkungan masyarakat.

d. Kebutuhan ego

Meliputi : Kebutuhan untuk mempertahankan diri atau pengembangan diri.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Meliputi : Kebutuhan untuk mengaktualisasikan dirinya untuk mencapai prestasi atau penghargaan.

2. Pelatihan (X₂)

Pelatihan (*training*) adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari pegawai, agar sesuai dengan keinginan dari instansi yang bersangkutan (Sutono dan Suroso,2009:43)

Pelatihan (X₂) diukur melalui (Sutono dan Suroso,2009:48) :

a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja pegawai dalam mencapai standar kerja yang ditetapkan

b. Menciptakan loyalitas

c. Mengurangi kecelakaan kerja

3. Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya (Sutono dan Suroso, 2009:45)

Lingkungan Kerja (X₃) diukur melalui (Sutono dan Suroso,2009:48) :

a. Perlengkapan kerja mendukung (komputer, mesin tik, mesin foto kopi)

b. Fasilitas kerja mendukung (tempat ibadah, sarana kesehatan, koperasi, kamar kecil)

c. Kondisi kerja (ruangan, suhu, penerangan, ventilasi udara)

d. Hubungan kerjasama dengan antar personal (antar pengelola dan atasan)

Variabel dependen dalam terdiri dari :

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas (Silalahi, 2013:408).

Kinerja karyawan (Y), diukur melalui (Sukmawati,2008:182) :

- a. Ketelitian dan kerapian bekerja
- b. Kecepatan penyelesaian pekerjaan
- c. Pemeliharaan alat kerja kantor
- d. Ketepatan kerja
- e. Ketrampilan kerja
- f. Pengetahuan karyawan tentang tugas yang diberikan
- g. Kemampuan menjalankan peraturan maupun inisiatif sendiri
- h. Kemampuan menyelesaikan tugas secara bersama-sama maupun secara individu.

Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Matahari Department Store, Jl.

A. Yani No. 1, Semarang yang berjumlah 113 karyawan.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 106 karyawan.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan peneliti (Umar,2013:42).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:199).

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah **Regresi Berganda**

Regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali,2009:86).

Rumus (Ghozali,2009:89)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan

Y	:	Kinerja Karyawan
b ₀	:	Konstanta
b ₁ , b ₂ , dan b ₃	:	Koefisien Regresi
X ₁	:	Motivasi
X ₂	:	Pelatihan
X ₃	:	Lingkungan Kerja
e	:	error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi

Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,661	1,027		,643	,521
	Motivasi	,178	,058	,285	3,072	,003
	Pelatihan	,761	,174	,393	4,375	,000
	Lingkungan Kerja	,465	,130	,291	3,580	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi yang didapat maka dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,661 + 0,178 X_1 + 0,761 X_2 + 0,465 X_3$$

Persamaan regresi dapat diartikan sebagai sebagai berikut :

1. Konstant = 0,661, nilai konstan memberi arti apabila motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja dalam keadaan nol maka kinerja karyawan sebesar 0,661.
2. Koefisien regresi motivasi (b_1) = 0,178, nilai positif yang didapat memberi arti setiap ada peningkatan motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,178.
3. Koefisien regresi pelatihan (b_2) = 0,761, nilai positif yang didapat memberi arti setiap ada peningkatan pelatihan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,761.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja (b_3) = 0,465, nilai positif yang didapat memberi arti setiap ada peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,465.

Uji – F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3668,861	3	1222,954	225,743	,000 ^a
	Residual	552,582	102	5,417		
	Total	4221,443	105			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji – F sebesar 225,743 dengan sig. 0,000 < 0,05, dengan demikian menerima H_{a4} yang menyatakan motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan

Uji – t

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,643	,521
	Motivasi	3,072	,003
	Pelatihan	4,375	,000
	Lingkungan Kerja	3,580	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji – t dapat dilakukan analisa sebagai berikut :

1. Motivasi (X_1) = 3,072 dengan sig. = 0,003 < 0,05, dengan demikian menerima H_{a1} yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pelatihan (X_2) = 4,375 dengan sig. = 0,000 < 0,05, dengan demikian menerima H_{a2} yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan Kerja (X_3) = 3,580 dengan sig. = 0,001 < 0,05, dengan demikian menerima H_{a3} yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,932 ^a	,869	,865	2,328

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi

Adjusted *R Square* sebesar 0,865, yang mempunyai arti motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 86,5 % (0,865 x 100%), sementara sebesar 13,5% (100% - 86,5%), kinerja karyawan Matahari Departement Store Semarang dijelaskan oleh variabel lain di luar motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t sebesar 3,072 dengan sig. $0,003 < 0,05$. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Bangun,2012: 312). Motivasi membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut "*the five hierarchy need*", mulai dari kebutuhan yang pertama sampai pada kebutuhan yang tertinggi.

Pada kebutuhan pertama yaitu kebutuhan fisiologis menunjukkan bahwa kebutuhan primer karyawan sudah terpenuhi dengan baik (nilai rata – rata 3,55), yaitu mendapatkan kompensasi yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan mendasar seperti makan, minum, pakaian, dan tempat tinggal. Sementara karyawan memperoleh waktu istirahat yang cukup dalam pekerjaan hanya cukup (nilai rata – rata 3,32), yang berarti waktu istirahat yang diberikan kepada karyawan masih terbatas. Pada kebutuhan yang kedua yaitu rasa aman memperlihatkan bahwa para karyawan mendapatkan jaminan atas pekerjaan yang dilakukan, seperti jaminan mendapatkan gaji atas pekerjaan yang mereka jalankan di dalam perusahaan (nilai rata – rata 3,50). Sementara itu hanya kenyamanan yang cukup kepada karyawan (tidak merasakan adanya ancaman) saat bekerja (nilai rata – rata 3,23), yaitu masih terdapat ancaman seperti beban kerja yang harus dijalani dan harus terpenuhi karena dapat berpengaruh pada masa depan karyawan di Matahari Departemen Store.

Pada kebutuhan yang ketiga mengenai kebutuhan sosial memperlihatkan bahwa karyawan diterima dengan baik diperusahaannya hanya cukup (nilai rata – rata 3,27), yang artinya ada beberapa situasi yang bisa menerima kehadiran karyawan karena dibutuhkan untuk menjalankan tugas, tetapi dari situasi lain seperti ada yang belum dapat menerima kehadiran karyawan sepenuhnya seperti dari para rekan dan atasan. Sementara itu karyawan mendapatkan perhatian yang baik dari rekan kerja juga hanya cukup (nilai rata – rata 3,29), yang menunjukkan sikap yang ditunjukkan para rekan kerja hanya biasa saja. Sedangkan mengenai karyawan mendapatkan perhatian yang baik dari pimpinan juga hanya cukup (nilai rata – rata 3,31), yang berarti perhatian yang diberikan atasan juga biasa saja atau tidak terlalu tinggi. Kondisi serupa juga mengenai dalam lingkungan kerja, karyawan dapat menjalin hubungan baik dengan rekan sekerja (nilai rata – rata 3,28), yang berarti hubungan yang terjalin sudah baik tetapi belum terlalu erat. Kondisi yang lebih baik adalah mengenai dalam lingkungan kerja, karyawan dapat menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan (nilai rata – rata 3,47), yaitu karena para pimpinan dan karyawan memang dituntut untuk memiliki hubungan yang baik guna menjalin kerjasama didalam bekerja.

Pada kebutuhan keempat yaitu mengenai kebutuhan penghargaan memperlihatkan bahwa hasil kerja karyawan sering mendapatkan pujian dari pimpinan (nilai rata – rata 3,44), yaitu para pimpinan memberi pujian atau memberi ucapan selamat bagi karyawan yang mampu bekerja secara baik sesuai harapan perusahaan. Selain itu juga hasil kerja karyawan sering mendapatkan pujian dari rekan kerja (nilai rata – rata 3,43), yaitu para rekan kerja memberikan penilaian yang baik terhadap hasil kerja yang bagus terutama untuk hasil pekerjaan yang menjadi dasar bagi karyawan lain untuk menjalankan tugas.

Pada kebutuhan kelima yaitu mengenai kebutuhan aktualisasi diri menunjukkan bahwa para karyawan dalam bekerja hanya cukup didalam memaksimalkan potensinya (nilai rata – rata 3,26), yang menunjukkan para karyawan masih kurang maksimal didalam mengeluarkan kemampuan untuk bekerja. Selain itu juga perusahaan memberikan penghargaan khusus pada karyawan yang berprestasi, hanya cukup (nilai rata – rata 3,25), yang menunjukkan pemberian penghargaan yang diberikan kepada para karyawan berprestasi masih kurang sesuai harapan para karyawan.

Berdasarkan dari pemenuhan kebutuhan dari lima tingkatan kebutuhan terlihat adanya persepsi atau penilaian cukup yang lebih banyak dari indikator lima tingkat kebutuhan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan hanya bisa memenuhi kebutuhannya secara minimal atau masih kurang tinggi sesuai dengan keinginan karyawan. Faktor ini yang berpengaruh pada motivasi para karyawan yang belum terlalu tinggi atau hanya termasuk cukup, sehingga berpengaruh pada proses pelaksanaan kerja yaitu karyawan cenderung termotivasi untuk menjalankan tugas karena ada beberapa nilai yang ingin didapat seperti ingin memenuhi kebutuhan primer dan kebutuhan penghargaan, tetapi belum berkeinginan untuk bekerja melebihi apa yang biasa dilakukan karena timbal balik yang didapat belum terlalu sebanding seperti rasa keamanan dan kenyamanan, serta dalam hal kebutuhan sosial. Hal ini yang membuat kinerja yang dihasilkan karyawan belum terlalu tinggi atau hanya cukup. Dengan hasil ini maka dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan maka Matahari Departement Store Semarang harus lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan keamanan dan kenyamanan dengan memberi jaminan bagi keberlangsungan kerja karyawan di perusahaan. Selain itu juga memenuhi kebutuhan sosial dengan menciptakan suasana kerja yang lebih akrab dan penuh kekeluargaan, serta saling mendukung diantara karyawan itu sendiri dan karyawan dengan pimpinan.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Suddin dan Sudarman (2010), Utami dan Hartanto (2010), yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak mendukung penelitian Edy (2008), Liliyana, dkk (2011) yang membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t sebesar 4,375 dengan sig. $0,000 < 0,05$. Pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki ketrampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif (Bangun, 2012:201). Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada era milenium ini.

Pelaksanaan pelatihan kerja yang diberikan oleh Matahari Departement Store Semarang mendapatkan beragam pendapat dari para karyawan. Karyawan memberi persepsi yang baik mengenai pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kuantitas kerja (banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan) (nilai rata – rata 3,50). Salah satu pelatihan yang diberikan lebih diorientasikan untuk

meningkatkan volume penjualan produk seperti para pramuniaga diberi pelatihan agar mampu menjalin komunikasi secara baik dan mempengaruhi konsumen untuk melakukan pembelian produk yang dijual. Karyawan juga memberikan persepsi yang baik mengenai pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kualitas kerja (kualitas pekerjaan) (nilai rata – rata 3,49), seperti para karyawan di bagian kasir yang semakin trampil didalam bekerja sehingga dapat lebih cepat didalam melakukan proses transaksi pembayaran dari para konsumen.

Sementara para karyawan memberikan penilaian cukup mengenai pelatihan yang diberikan perusahaan dapat menciptakan loyalitas kerja terhadap perusahaan (nilai rata – rata 3,32). Hal ini karena pelatihan yang diberikan lebih ditujukan untuk memberi ketrampilan karyawan dalam bekerja, tetapi hal ini belum memupuk loyalitas mereka untuk terus bekerja di Matahari Departement Store Semarang, karena belum ditanamkan nilai keterikatan atau hubungan yang saling membutuhkan antara perusahaan dan karyawan. Sedangkan para karyawan kembali memberikan penilaian yang baik mengenai perusahaan melakukan pelatihan agar dapat mengurangi kecelakaan kerja (nilai rata – rata 3,45), yaitu memberi berbagai pelatihan mengenai cara aman didalam menggunakan peralatan dan perlengkapan kerja sehingga memberi rasa aman bagi karyawan maupun para konsumen pada saat proses transaksi pembelian.

Berdasarkan dari persepsi yang diberikan para karyawan menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang diberikan sudah cukup membantu didalam meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja para karyawan, serta meningkatkan keamanan didalam bekerja. Akan tetapi dari hasil penelitian yang didapat menunjukkan kinerja karyawan yang hanya cukup. Hal ini menunjukkan masih perlu untuk meningkatkan pelatihan yang diberikan, terutama yang diorientasikan untuk meningkatkan loyalitas karyawan karena dengan adanya loyalitas akan membuat para karyawan merasa perusahaan menjadi bagian dari dirinya sehingga mereka akan berupaya lebih keras untuk meningkatkan kinerja lebih baik agar perusahaan menjadi lebih maju dan berkembang.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Sutono dan Suroso (2009), yang membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak mendukung penelitian Safitri (2013) yang membuktikan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t sebesar 3,580 dengan sig. $0,001 < 0,05$. Menurut Sutrisno (2012:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan-kegiatan manajerial.

Kondisi lingkungan kerja di Matahari Departement Store Semarang dapat dilihat dari persepsi yang diberikan para karyawan. Karyawan memberikan persepsi yang baik mengenai perusahaan memberikan perlengkapan kerja yang mendukung (computer, mesin fotokopi dan lain-lain) (nilai rata – rata 3,52). Hal ini didukung oleh penggunaan sistem komputer yang terkoneksi di setiap unit kerja, sehingga

proses kerja bisa berjalan secara sistematis. Sementara untuk peralatan kerja yang mendukung ketika memberikan pelayanan kepada konsumen yaitu dengan tersedianya mesin kasir dan mesin untuk menggesek kartu kredit sehingga membuat proses transaksi berjalan dengan lebih cepat dan mudah. Karyawan memberikan persepsi yang baik mengenai perusahaan memberikan fasilitas kerja yang mendukung (tempat ibadah, sarana kesehatan, koperasi, kamar kecil) (nilai rata – rata 3,42). Fasilitas tersebut memang tersedia di perusahaan dan dapat digunakan para karyawan sesuai kebutuhan. Para karyawan memberikan penilaian cukup mengenai kondisi kerja yang baik (ruangan, suhu, penerangan, ventilasi udara) (nilai rata – rata 3,34), yaitu penataan ruangan yang sempit sehingga mengganggu keleluasaan karyawan untuk bergerak dan juga di beberapa ruangan penerangan dan ventilasi udara masih terbatas sehingga mengganggu kenyamanan didalam bekerja.

Penilaian cukup diberikan karyawan terhadap hubungan antar karyawan terjalin dengan baik (nilai rata – rata 3,25), yaitu diantara para karyawan ada yang mampu menjalin hubungan yang baik tetapi ada yang kurang baik karena kurang akrab atau ada permasalahan yang terjadi diantara mereka. Hal serupa juga mengenai hubungan antara karyawan dan atasan terjalin dengan baik (nilai rata – rata 3,18), yaitu ada beberapa karyawan yang mampu menjalin hubungan yang penuh keakraban dengan pimpinan tetapi ada juga yang belum mampu menjalin hubungan yang lebih dekat karena ketidakcocokan antara satu dengan yang lain.

Berdasarkan dari persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja terlihat adanya persepsi atau penilaian cukup yang lebih banyak dari indikator lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi yang ada di lingkungan kerja walaupun sudah diupayakan untuk berjalan dengan baik tetapi masih kurang sesuai dengan harapan karyawan, baik dari segi kondisi fisik maupun yang berkaitan dengan kondisi hubungan di antara personil yang ada di perusahaan. Kondisi ini berakibat pada pencapaian hasil kerja yang belum terlalu optimal. Hal ini dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan hanya cukup, sehingga lingkungan kerja secara keseluruhan masih perlu ditingkatkan guna mendukung kinerja yang lebih baik dari para karyawan.

Hasil penelitian yang didapat mendukung penelitian Sukmawati (2008), Sutono dan Suroso (2009), Suddin dan Sudarman (2010), Utami dan Hartanto (2010), yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak mendukung penelitian Edy (2008), yang membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat uji – F sebesar 225,743 dengan sig. $0,000 < 0,05$. Hasil yang didapat ini bisa diartikan bahwa dengan lebih meningkatkan motivasi para karyawan dalam bekerja, dan lebih meningkatkan kualitas pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dari segi kondisi fisik dan hubungan diantara personil, maka hal ini akan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan Matahari Departement Store Semarang.

KESIMPULAN

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

SARAN

1. Faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan Matahari Departement Store Semarang, adalah pelatihan. Pada faktor pelatihan ini para karyawan memberikan nilai rata – rata terendah mengenai pelatihan yang diberikan perusahaan dapat menciptakan loyalitas kerja terhadap perusahaan. Pelatihan yang diberikan sebaiknya bisa menambah nilai ketrampilan yang dimiliki dan mendukung karier karyawan di masa mendatang, seperti karyawan bagian kasir juga diberi ketrampilan akunting sehingga suatu saat bisa mendapatkan jabatan kerja yang lebih baik dibagian administrasi atau keuangan. Dengan pelatihan yang dapat mendukung karier di masa mendatang maka karyawan akan berkeinginan untuk bekerja dalam jangka waktu lama di Matahari Departement Store Semarang.
2. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan Matahari Departement Store Semarang, adalah lingkungan kerja. Pada faktor lingkungan kerja ini para karyawan memberikan nilai rata – rata terendah mengenai hubungan antara karyawan dan atasan terjalin dengan baik. Hal ini berarti perlu meningkatkan hubungan yang lebih baik antara karyawan dengan atasan, seperti melakukan kegiatan yang bisa menciptakan hubungan yang lebih akrab dan saling membutuhkan antara pimpinan dan bawahan seperti mengadakan kegiatan outbound atau rekreasi bersama.
3. Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan Matahari Departement Store Semarang, adalah motivasi. Pada faktor motivasi ini para karyawan memberikan nilai rata – rata terendah mengenai karyawan merasa nyaman (tidak merasakan adanya ancaman) saat bekerja, yang berarti masih perlu memberi jaminan karyawan dalam bekerja seperti memberi jaminan para karyawan dapat bekerja sampai kontrak selesai tanpa ada ancaman PHK sebelum waktu kontrak habis dan juga memberi jaminan terpenuhinya hak – hak karyawan, sehingga mereka bisa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Erlangga. Jakarta.
- Daft, Ricard L. 2013. **Era Baru Manajemen**. Buku 1. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Edy. 2008. "Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat "Rumah Sakit Mata Dr. YAP" Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi". **Jurnal Ekonomi dan Bisnis**. Vol. 2. No. 3. Nopember 2008. Hal. 159 – 174. Kalimantan Barat.
- Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Handoko, Hani. 2008. **Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia**. Edisi Kedua. Cetakan Keenam Belas. BPF. Yogyakarta.
- Liliyana, Utin Nina Hermina dan Desvira Zain. 2011. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja, Komitmen, dan Kinerja Karyawan di SMA 9 Pontianak". **Jurnal Aplikasi Manajemen**. Vol. 9. No. 2. Maret 2011. Hal. 491 – 499. Politeknik Negeri Pontianak. Pontianak.
- Riyadi, Slamet. 2011. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur". **Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan**. Vol. 13. No. 1. Maret 2011. Hal. 40 – 45. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Surabaya.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik**. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. **Manajemen**. Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Safitri, Erma. 2013. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". **Jurnal Ilmiah Manajemen**. Vol. 1. No. 4. Juli 2013. Hal. 1044 - 1054. Universitas Negeri Surabaya. Surabaya.
- Silalahi, Ulber. 2013. **Asas-Asas Manajemen**. Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Suddin, Alwi dan Sudarman. (2010). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta". **Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia**. Vol. 4. No. 1. Juni 2010. Hal. 1 – 8. Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Surakarta.
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Ke-16. Alfabeta. Bandung.
- Sukmawati, Ferina. 2008. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu". **Jurnal Ekonomi dan Bisnis**. Vol. 2. No. 3. November 2008. Hal. 175 – 194. Indramayu.
- Sunyoto, Danang. 2012. **Teori, Kuesioner, Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia**. *Center for Academic Publishing Service (CAPS)*. Yogyakarta.
- Sutono dan Iwan Suroso. 2009. "Pengaruh Reward Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Yang Berdampak Pada Peningkatan Kinerja Pengelola BMT Bus Lasem". **Analisis Manajemen**. Vol. 4. No. 1. Desember 2009. Hal. 40 – 56. Universitas Muria. Kudus.

- Sutrisno, Edy. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwardi dan Joko Utomo. 2011. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)". **Analisis Manajemen**. Vol. 5. No.1. Juli 2011. Hal. 75 – 86. Universitas Muria Kudus. Kudus
- Umar, Husein. 2013. **Metode Penelitian : Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**. Edisi Kedua. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Utami, Setyaningsih Sri dan Agus Hartanto. 2010. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar". **Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia**. Vol. 4. No. 1. Juni 2010. Hal. 58 – 67. Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Surakarta.
- Wirawan. 2013. **Kepemimpinan. Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian**. Edisi 1. Cetakan 1. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.