



PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DI INDOMARET KEMANG

Aries Zuswana¹, Syamsul Budiman²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

aries.zuswana@gmail.com¹, syam.budiman02@gmail.com²

Abstrak

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja. Komunikasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah, karena pada dasarnya komunikasi adalah kunci untuk berinteraksi dengan orang lain. Bila komunikasi berjalan dengan efektif, maka kegiatan produksi akan berjalan lancar sebagaimana mestinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja di Indomaret Kemang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. dan menggunakan uji t untuk menganalisis keeratan hubungan variabel secara individual, sedangkan pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa, secara serempak komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Indomaret Kemang. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Indomaret Kemang. Secara parsial komunikasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Indomaret Kemang.

Kata kunci : Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja.

Abstract

Performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in performing his duties in accordance with the responsibilities given to him. There are many factors that affect performance such as communication, motivation and work environment. Communication can be considered simple and can also be a problem, because basically communication is the key to interact with others. When the communication runs effectively, then the production activities will run smoothly as it should. The purpose of this study is to know and analyze the Influence of Communication, Motivation and Work Environment on Performance in Indomaret Kemang. The type of research used is survey research with research methods in the form of data collection using questionnaires. Data analysis model used is multiple linear regression analysis. and using t-test to analyze the closeness of individual variable relationships, whereas instrument testing uses validitas and reliability tests. The result of regression test shows that simultaneously communication, motivation and work limitation have a significant effect on performance in Indomaret Kemang. Partially, the motivation has significant effect to the performance in Indomaret Kemang. Partially communication and work environment have no significant effect to performance in Indomaret Kemang.

Keywords : Communication, Motivation, Work Environment, Performance.

(*) Corresponding Author : Aries Zuswana¹, aries.zuswana@gmail.com¹, 08118160088

INTRODUCTION

Perusahaan adalah suatu sistem dimana didalamnya terdapat sejumlah komponen yang memiliki peran dan fungsi yang berbeda-beda, Komponen-komponen ini saling berhubungan untuk proses berjalannya sebuah perusahaan. Salah satu komponen perusahaan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia, agar perusahaan dapat memproduksi secara optimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting pada sebuah organisasi atau sebuah perusahaan apalagi dalam sebuah manajemen. Menurut Hasibuan (2013:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Berbagai permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan saat ini mengharuskan perusahaan dapat mencari solusi yang tepat, terutama dalam permasalahan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja kerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja. Komunikasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah, karena pada dasarnya komunikasi adalah kunci untuk berinteraksi dengan orang lain. Bila komunikasi berjalan dengan efektif, maka kegiatan produksi akan berjalan lancar sebagaimana mestinya. Ardana (2012:138) menyatakan bahwa komunikasi merupakan kunci pembuka dapat terjadinya hubungan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan dan antar karyawan itu sendiri. Komunikasi yang baik akan memberikan pemahaman pekerjaan dengan baik yang berimplikasi.

Selain komunikasi ada faktor lain yaitu motivasi, motivasi muncul dari diri sendiri yang timbul atas keinginan dari dalam diri seseorang, Sebagai contoh dengan memberikan pendidikan dan pelatihan untuk memberikan peluang bagi karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga diharapkan karyawan akan terus meningkatkan potensi diri yang dimiliki untuk menunjang kinerja yang baik. Kegiatan lain yang dilakukan oleh seseorang didorong juga oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Masalah motivasi dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Bila seseorang termotivasi, maka ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Menurut Hasibuan (2006:141) menjelaskan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Selain itu kinerja dapat dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja dimana kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target.

Indomaret merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari yang dikelola oleh PT Indomarco Prismaatama, dan memiliki kantor pusat di Ancol, Jakarta Utara. Pada tahun 1997 Indomaret berhasil mengembangkan bisnis gerai waralaba pertama di Indonesia, setelah Indomaret teruji dengan lebih dari 230 gerai, dan pada Mei 2003 Indomaret meraih penghargaan "Perusahaan Waralaba 2003" dari Presiden Megawati Soekarnoputri. Hingga Juli 2009 Indomaret telah mendirikan 3531 gerai. Dari total itu 1998 gerai adalah milik sendiri dan sisanya 1533 gerai waralaba milik masyarakat, yang tersebar di Jabodetabek, Jawa Barat, Jawa Timur, Jawa Tengah, Jogjakarta, Bali dan Lampung. Indomaret mudah ditemukan di daerah perumahan, gedung perkantoran dan fasilitas

umum karena penempatan lokasi gerai didasarkan pada motto “Mudah dan Hemat”. Lebih dari 3.500 jenis produk makanan dan non makanan tersedia dengan harga bersaing,

Pada saat ini yang menjadi prioritas utama Indomaret khususnya di Indomaret kemang adalah membenahan operasional pelayanan, Indomaret yang bergerak di bidang ritel memahami pentingnya kinerja karyawannya sehingga karyawan disini memegang peranan penting dalam keberhasilan pekerjaan. Selama ini terjadi permasalahan pada perusahaan dimana terjadi penurunan kinerja, yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan Indomaret kemandang keseluruhan memiliki kinerja yang kurang baik atau penurunan kinerja yang dapat terlihat ada selisih antara target perusahaan dengan target aktual yang dicapai karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di 3 gerai indomaret di kemang, penurunan kinerja dapat dilihat dari kasir dan pramuniaga tidak menyambut konsumen yang masuk ke Indomaret, dilorong personil Indomaret tidak mengucapkan salam kepada konsumen yang sedang berbelanja, kurangnya penawaran yang dilakukan oleh kasir, dan pramuniaga tidak menawarkan keranjang belanja kepada konsumen yang berbelanja banyak atau berbelanja lebih dari 3 produk. Selain itu dari data absensi karyawan per gerai Indomaret memiliki tingkat mangkir kerja yang buruk.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja salah satunya adalah komunikasi, berdasarkan hasil survei menunjukkan bahwa komunikasi didalam perusahaan belum berjalan secara maksimal. Hal ini dikarenakan masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari kepala toko kepada karyawan (MD, Assisten Kepala Toko, Kasir dan Pramuniaga) Hambatannya adalah berupa banyaknya saluran yang harus dilalui seperti contohnya informasi dari manajer area kepada supervisor dan berlanjut kepada beberapa kepala toko. Sehingga kemungkinan berubahnya informasi akan besar. Hal ini mengakibatkan adanya informasi penting yang tidak tersampaikan kepada karyawan lain dan miss komunikasi antar karyawan Indomaret.

Kemudian selain faktor komunikasi terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan Indomaret kemang dimana para karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah, hal ini dilihat dari tingkat mangkir kerja yang tinggi, serta berdasarkan hasil survey yang menunjukkan banyaknya karyawan datang terlambat, pekerjaan tidak selesai tepat waktu, lebih banyak memainkan gadget di jam kerja dan karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah (surat ijin atau sakit dari klinik/dokter).hal ini menyebabkan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan target toko tidak tercapai. Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan Indomaret kemang adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalkan kebersihan, kerapian, dan lain sebagainya.

Faktor ketiga yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan adalah masalah pada lingkungan kerja. Kondisi kerja yang tidak baik dapat menyebabkan karyawan mudah sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerjaterlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya padakenyamanan kerja karyawan. Hal ini dirasakan oleh karyawan Indomaret Kemang dimana sarana prasana penunjang kerja masih kurang memadai seperti alat kebersihan (sapu, pel, sikat, lap dan sebagainya) yang tidak komplit dan cepat rusak, dekor gudang yang sempit, serta alat pemutar musik (sarana elektronik dalam toko) yang terkadang nyala, terkadang tidak, lokasi gerai yang terletak dekat dengan jalan raya membuat suarakendaraan diluar gerai mudah terdengar oleh karyawan dan menyebabkan karyawan tidak mudah fokus dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tingkat keamanan yang

masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari banyaknya kasus perampokan yang terjadi pada minimarket. Dari beberapa pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi penurunan kinerja di Indomaret khususnya di Indomaret Cisarua yang disebabkan oleh faktor komunikasi, motivasi

dan lingkungan kerja, maka dari itu penulistertarik untuk mengadakan penelitian tentang **Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja di Indomaret Kemang.**

METHODS

Teknik Analisis Data

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Maksud penelitian survei untuk penjajagan (*explorative*), deskriptif, penjelasan(*explanatory* atau *confirmatory*), evaluasi, prediksi atau peramalan, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2014:6).

RESULTS & DISCUSSION

Results

Hasil penelitian secara terperinci peneliti sampaikan dibawah ini meliputi karakteristik responden, tanggapan responden, uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis yang meliputi hasil regresi, uji simultan, koefisien determinasi, uji parsial serta pengaruh dominan.

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

NO	INDIKATOR	r _{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Keterampilan	0,380	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
2	Sikap	0,616	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
3	Pengetahuan	0,778	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
4	Media	0,355	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,3 sehingga semua item pernyataan Produk valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

NO	INDIKATOR	r _{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Hidup	0,480	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
2	Posisi	0,882	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
3	Kekuasaan	0,906	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
4	Pengakuan	0,507	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
5	kebutuhan fisik dan keamanan	0,882	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
6	Kebutuhan sosial	0,906	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3
7	Kebutuhan egoistic	0,480	Valid	Karena nilai r _{hitung} > 0,3

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,3 sehingga semua item pernyataan Harga valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kebisingan	0,513	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Suhu	0,743	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Musik	0,596	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,3 sehingga semua item pernyataan Kualitas Pelayanan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

NO	INDIKATOR	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kualitas	0,338	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Kuantitas	0,925	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Efektifitas	0,962	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Ketepatan waktu	0,601	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Kemandirian	0,925	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Komitmen kerja	0,962	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Semua nilai r_{hitung} yang terdapat dalam kolom *Corrected Item Total Correlation* diatas 0,3 sehingga semua item pernyataan kepuasan pelanggan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

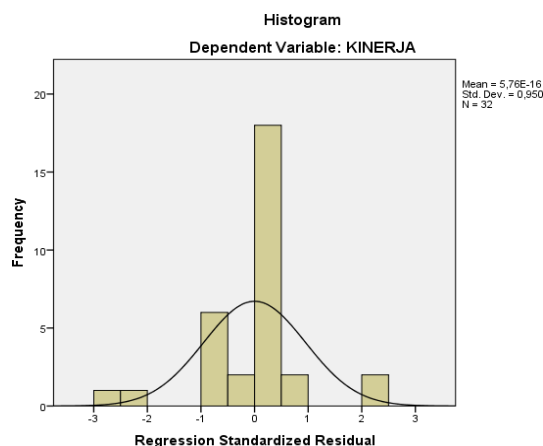
NO	VARIABEL	Cronbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Komunikasi	0,712	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
2	Motivasi	0,901	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
3	Lingkungan Kerja	0,775	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$
4	Kinerja	0,918	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,6$

Semua nilai cronbach α diatas 0,6 sehingga semua item pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.



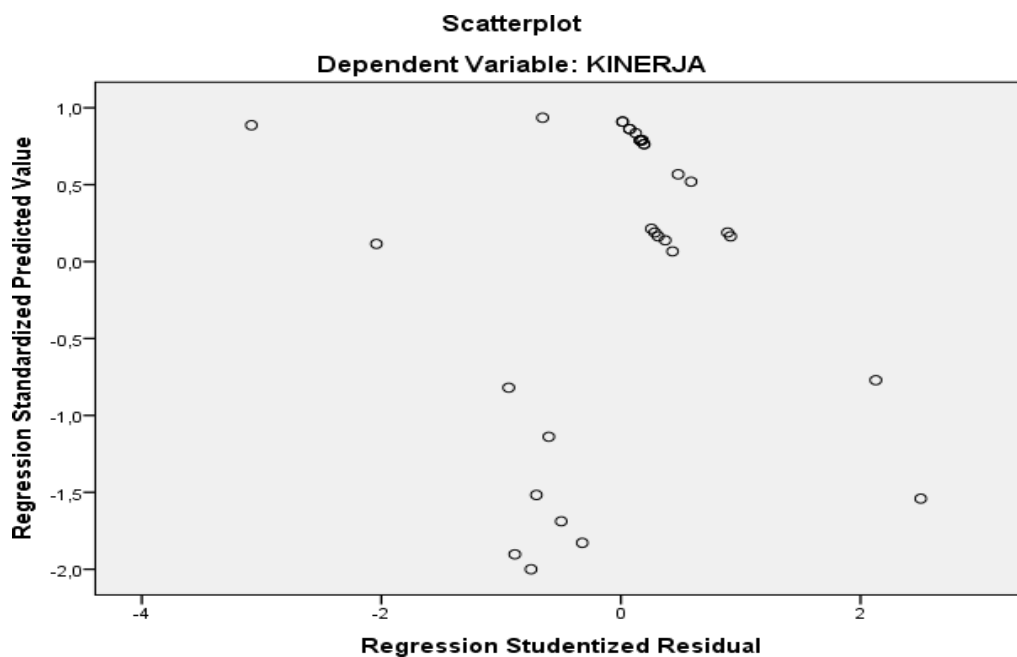
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Pada grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kepuasan pelanggan.

2. Uji Heteroskedastisitas

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kepuasan.

3. Uji Multikolinieritas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Komunikasi	0,400	> 0,1	2,503	< 5
Motivasi	0,976	> 0,1	1,025	< 5
Lingkungan Kerja	0,406	> 0,1	2,465	< 5

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada di atas 0,1, serta nilai VIF variabel independennya semua di bawah 10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS), didapat pada Coefficients dari tabel tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Tabel 7. Analisis Regresi Berganda

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics			
					Tolerance	VIF		
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	4,822	3,764		1,281	0,211		
	KOMUNIKASI	0,05	0,199	0,047	0,251	0,804	0,4	2,53
	MOTIVASI	0,674	0,105	0,768	6,43	0	0,976	125
	LINGKUNGAN_KERJA	0,048	0,227	0,039	0,212	0,834	0,406	2,465

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 4,822 + 0,050X_1 + 0,674X_2 + 0,048X_3$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 4,822 yang berarti jika variabel produk, harga dan kualitas pelayanan dianggap nol maka variabel kepuasan pelanggan hanya sebesar 4,822.
- Koefisien regresi variabel komunikasi diperoleh nilai sebesar 0,050 yang berarti jika variabel komunikasi mengalami kenaikan/penurunan satu-satuan, sementara variabel motivasi dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan/penurunan sebesar 0,050.
- Koefisien regresi variabel motivasi diperoleh nilai sebesar 0,674 yang berarti jika variabel motivasi mengalami kenaikan/penurunan sementara variabel komunikasi dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja mengalami kenaikan/penurunan sebesar 0,674.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja diperoleh nilai sebesar 0,048 yang berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan/penurunan sementara variabel komunikasi dan motivasi diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan/penurunan sebesar 0,048.

2. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis ini menggunakan statistik F untuk menyimpulkan hasil uji penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124,551	3	41,517	14,592	,000 ^b
	Residual	79,668	28	2,845		
	Total	204,219	31			

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 14,592. Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada Tabel Nilai-nilai Untuk Distribusi F adalah 2,95. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 14,592 >$ dari $F_{tabel} = 2,95$. Ini berarti

bahwa variabel independen yang terdiri dari komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Indomaret Kemang

3. Koefisien Determinan (R²)

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,781 ^a	,610	,568	1,68680

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, MOTIVASI, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah ,568. Ini berarti bahwa variabel independen berupa komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja di Indomaret Kemang sebesar 0,610 sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya kepemimpinan, kompensasi dan lain sebagainya.

4. Hasil Uji T Parsial

Tabel 10. Hasil Uji t

VARIABEL	T		Sig.		KESIMPULAN
	t _{hitung}	t _{tabel}	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Komunikasi	0,251	> 2,048	0,804	> 0,05	Tidak berpengaruh signifikan
Motivasi	6,430	> 2,048	0,000	< 0,05	Berpengaruh signifikan
Lingkungan kerja	0,212	< 2,048	0,834	< 0,05	Tidak berpengaruh signifikan

Guna menentukan H₀ maupun H₁ yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,048. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja di Indomaret Kemang karena t_{hitung} (0,251) < t_{tabel} (2,048) serta nilai signifikansinya di atas 0,05.
- Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Indomaret Kemang karena t_{hitung} (6,430) > t_{tabel} (2,048) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
- Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja di Indomaret Kemang karena t_{hitung} (0,212) < t_{tabel} (2,048) serta nilai signifikansinya di atas 0,05.

DISCUSSION

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret Kemang. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pada variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja dan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan Indomaret Kemang.

Tidak berpengaruhnya variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja di Indomaret Kemang kemungkinan besar disebabkan karena umumnya komunikasi dan lingkungan kerja memang

tidak terlalu penting atas variabel kinerja dimana karyawan lebih memperhatikan variabel lainnya dibandingkan variabel komunikasi dan lingkungan kerja. Bagi karyawan Indomaret Kemang komunikasi dan lingkungan kerja tidaklah penting. Bagi mereka jauh lebih penting motivasi diri yang membuat mereka bersemangat untuk bekerja. Oleh sebab itu motivasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja di Indomaret Kemang. Hal ini memang sering terjadi, dimana pada umumnya manusia akan merasa bersemangat untuk mendapatkan atau melakukan sesuatu apabila dia mempunyai motivasi yang tinggi untuk mendapatkan hal tersebut.

Disamping itu hasil dari uji t hitung menunjukkan bahwa t hitung untuk variabel komunikasi dan lingkungan kerja lebih besar dibandingkan dengan t tabel. Ini menandakan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret Kemang. Artinya, dalam kondisi tertentu karyawan tidak terlalu memperdulikan komunikasi yang tidak lancar dan kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai. Dalam situasi dan kondisi tertentu ini seperti tidaklah memungkinkan. Namun bagian sebagai karyawan ini bisa saja terjadi. Dimana komunikasi sangat erat hubungannya dengan pekerjaan.

Disisi lain, demografi responden juga menunjukkan bahwa karyawan Indomaret Kemang dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan. Ini semakin memperkuat hasil penelitian, Karena biasanya kaum laki-laki tidak akan sedetail kaum perempuan dalam hal melakukan pekerjaan termasuk di Indomaret Kemang. Sebagian besar laki-laki tidak akan terlalu memperdulikan komunikasi yang tidak lancar dan tidak akan memperdulikan lingkungan kerja yang kurang memadai dalam bekerja. Bagi mereka yang penting adalah bisa mendapatkan kompensasi dari pekerjaannya sehingga mereka puas.

Dengan melihat uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa tingginya diskon harga tidak secara otomatis akan meningkatkan keputusan pembelian ulang pelanggan Indomaret Kemang. Ada titik tertentu dimana diskon harga akan mempengaruhi keputusan pembelian ulang namun juga ada titik tertentu dimana diskon harga tidak akan mempengaruhi keputusan pembelian ulang. Oleh sebab itu sebagai perusahaan yang bergerak dibidang retail, Indomaret Kemang harus mampu menganalisa dan melihat hal tersebut dengan baik.

CONCLUSION

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yangtelah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil simpulan, sebagai berikut:

1. Secara serempak komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Indomaret Kemang.
2. Secara parsial komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja diIndomaret Kemang
3. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Indmaret Kemang
4. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja diIndomaret Kemang.

REFERENCES

- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kerja Karyawan. CetakanPertama. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Fahmi, Irham. (2016). MSDM Teori dan Aplikasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2015). Manajemen. Cetakan Kedua Puluh Tujuh. Yogyakarta: Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan,S. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT.Bumi Aksara.
- Hurriyati, Ratih. (2010). Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen. Bandung: Penerbit Alfa Betha.
- Jakaria, Yaya. (2015). Mengolah Data Penelitian Kuantitatif Dengan Spss. Bandung. Penerbit: Alfabeta.
- Komalasari. (2017) Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja di

- PT. Mitra Adiperkasa. Program Studi Manajemen STIE Gici Depok. Tidak Dipublikasikan.
- Mangkunegara, A. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- _____ (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ketujuh. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- _____ (2014). Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Ketujuh. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- _____ (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, B. E. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kedisiplinan dan Motivasi sebagai variabel Intervening. Program Studi Magister manajemen STIE AUB Surakarta. Tidak Dipublikasikan.
- Sahuri. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja di Taman Wisata Matahari. Program Studi Manajemen STIE Gici Depok. Tidak Dipublikasikan.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Kedua Puluh Tiga. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2014). Konsep Dasar Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit CAPS (*Center For Academic Publishing Service*).
- Supriyadi, D. (2017). Pengaruh Motivasi dan Manajerial Terhadap Kinerja Karyawan Bank. Skripsi Universitas Singaperbangsa Karawang. Tidak Dipublikasikan.
- Yuniarsih, S., Hasiholan, L. B., Yuliane. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Damri kantor Divisi Regional II Semarang. Skripsi Universitas Pandanaran Semarang. Tidak Dipublikasikan.