

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dini Masyitasari
dinimasyitasari@gmail.com
Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of motivation, working environment, and organizational commitment on the employees' performance of Centro Department Store, Galaxy Mall Surabaya. The research was quantitative. While, the population was 70 employees of Centro Departmen Store, Galaxy Mall Surabaya. Moreover, in data collection technique, the instrument used questionnaires, which were distributed to every employees. Futhermore, the data analysis technique used multiple linear regression. Based on the research result, it concluded as follow: (1) motivation had positive and significant effect on the employees' performance. It meant, the highter the motivation, the highter employees' performance, (2) working envirointment had positive but insignificant effect on the employees' performance. In other words, its environment did not effect the employees' performance, (3) organizational commitment had positive and significant effect on the employees' performance. It meant, the highter its level of organizational commitment, the highter the employees' performance of Centro Department Store, Galaxy Mall Surabaya.

Keyword: *motivation, working environment, organizational commitment, employees' performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan. Data yang diperoleh melalui pengisian kuesioner yang dilakukan oleh masing-masing karyawan di Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki maka semakin meningkat pula kinerja karyawan, (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, (3) Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: motivasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Berbagai organisasi membutuhkan banyak aspek untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Terlebih pada zaman modern sekarang ini, suatu organisasi dituntut untuk bertindak secara cepat, tepat, dan kreatif agar dapat bertahan pada era globalisasi. Salah satu aspek penting dalam bertahannya sebuah organisasi adalah aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Kegiatan pengelolaan dalam sebuah organisasi pada dasarnya adalah mengelola kinerja sumber daya manusia.

Banyak pemimpin bisnis yang menyatakan bahwa karyawan adalah aset paling penting dan sumber daya untuk keunggulan bersaing perusahaan. Namun, pernyataan tersebut tidak direfleksikan secara nyata dalam sikap dan perilaku dalam berorganisasi terhadap karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus membangun dan berfokus pada kinerja dan produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hal tersebut tercatat dengan baik

sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik. Menurut Robbins (2006:260) kinerja berkaitan dengan banyaknya upaya yang dilakukan individu pada pekerjaannya. Setiap individu yang bekerja pada perusahaan, mendapatkan peran penting demi kemajuan perusahaan. Pemimpin serta pegawai diharuskan untuk menjalin kerja sama yang baik pada setiap prosesnya.

Motivasi merupakan suatu hal yang penting bagi perkembangan serta kemajuan perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 1999:95). Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang rendah maka dapat menyebabkan terhambatnya kepentingan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Gitosudarmo, 2001:100). Hasil penelitian Hanafi dan Yohana (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Inaray *et al.* (2016) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, suatu perusahaan akan berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mill (dalam Timpe, 1999:3) yaitu, lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin dapat menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Oleh sebab itu, menciptakan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan suatu daya tarik tersendiri bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2011:28) lingkungan kerja meliputi kondisi tempat kerja mereka seperti ruang gerak, sirkulasi udara, penerangan, fasilitas ibadah, obat-obatan, toilet, dan faktor keamanan. Karyawan yang merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan kerja akan mempengaruhi pandangan mereka terhadap perusahaan tersebut, hal tersebut dapat menimbulkan rasa malas saat bekerja, dan bersikap tidak peduli terhadap keadaan disekitarnya yang dapat menyebabkan terhambatnya tujuan perusahaan. Hasil penelitian dari Yudiningsih *et al.* (2016) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian Hanafi dan Yohana (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai bentuk kecintaan karyawan terhadap tempat kerjanya. Karyawan yang merasa puas terhadap hasil kerjanya akan cenderung berkomitmen terhadap organisasinya. Menurut Robbins dan Judges (2011:111) komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan menunjukkan segala usaha yang dimilikinya dalam bentuk pikiran, tenaga, serta waktunya dalam rangka membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian dari Putrana *et al.* (2016) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi pada penelitian Novita *et al.* (2017) komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya, yang bergerak dibidang retail yang menyediakan berbagai kebutuhan fashion maupun kebutuhan

alat rumah tangga. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dan melakukan observasi langsung mengenai motivasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya?, (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya?, (3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya?. Penelitian ini bertujuan: (1) untuk mengetahui dan menganalisis motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya, (3) Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 1999:95). Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam dalam usaha mencapai sasaran. Menurut Sutrisno (2010:111) motivasi memiliki komponen dalam dan luar. Komponen dalam adalah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Sedangkan komponen luar adalah apa saja yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2011:28) lingkungan kerja meliputi kondisi tempat kerja mereka seperti ruang gerak, sirkulasi udara, penerangan, fasilitas ibadah, obat-obatan, toilet, dan faktor keamanan. Menurut Sutrisno (2010:118) menyatakan bahwa lingkungan kerja yaitu keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja tersebut dapat meliputi tempat bekerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, sekaligus hubungan kerja antar sesama karyawan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional pegawai merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh pegawai terhadap perusahaan yang menjadi tempatnya untuk bekerja. Luthans (2006:567) menyatakan bahwa sebagai suatu sikap, komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai: (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota perusahaan tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan perusahaan, (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan perusahaan. Menurut Colquitt (2009:68) komitmen organisasional dapat mempengaruhi seorang pegawai tetap bertahan menjadi anggota perusahaan atau meninggalkan perusahaan untuk mengerjakan pekerjaan lain. Pegawai meninggalkan perusahaan dapat karena terpaksa atau sukarela. Meninggalkan perusahaan secara sukarela dapat terjadi apabila seorang pegawai memutuskan berhenti dari perusahaan. Sedangkan pegawai yang meninggalkan perusahaan karena terpaksa, dapat terjadi karena dipecat oleh perusahaan karena alasan tertentu.

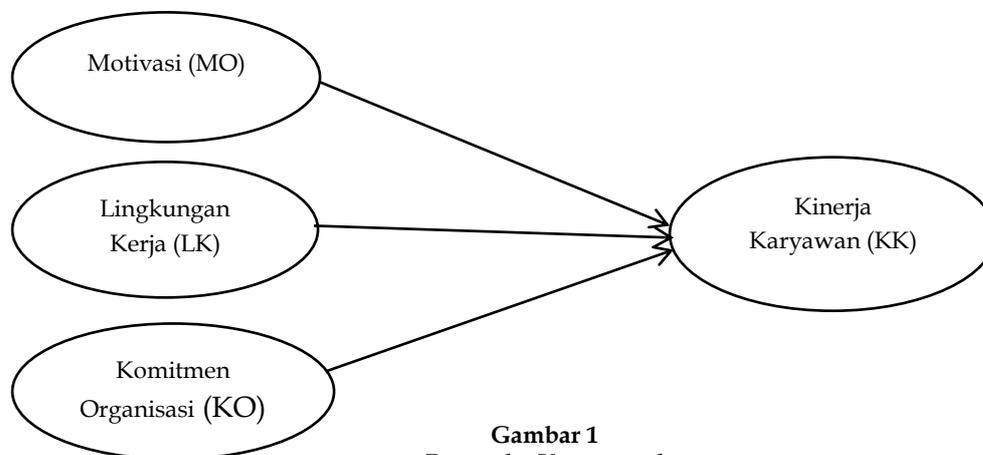
Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan (Priansa, 2017:48). Kinerja menurut Robbins (2006:258) berkaitan dengan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Menurut Sinambela (2012:5) kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya.

Penelitian Terdahulu

Pertama, Hanafi dan Yohana (2017) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian Inaray *et al.* (2016) yang menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Kedua, Yudiningsih *et al.* (2016) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Hanafi dan Yohana (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, Putrana *et al.* (2016) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya Novita *et al.* (2017) menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan asset terpenting bagi perusahaan untuk membantu mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Diperlukan motivasi yang tinggi dari setiap karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja yang nantinya akan memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan, Hal tersebut sesuai dengan pendapat Gitosudarmo (2001:100) yaitu, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hasil penelitian Hanafi dan Yohana (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Inaray *et al.* (2016) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai, suatu perusahaan akan berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawainya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mill (dalam Timpe, 1999: 3) yaitu, lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin dapat menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Karyawan yang merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan kerja akan mempengaruhi pandangan mereka terhadap perusahaan tersebut, hal tersebut dapat menimbulkan rasa malas saat bekerja, dan bersikap tidak peduli terhadap keadaan disekitarnya yang dapat menyebabkan terhambatnya tujuan perusahaan. Hasil penelitian dari Yudiningsih *et al.* (2016) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian Hanafi dan Yohana (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan membina komitmen organisasi yang baik antar seluruh karyawan. Komitmen organisasi yang baik akan menciptakan loyalitas tinggi yang dapat menguntungkan perusahaan. Menurut Robbins dan Judges (2011:111) komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan menunjukkan segala usaha yang dimilikinya dalam bentuk pikiran, tenaga, serta waktunya dalam rangka membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian dari Putrana *et al.* (2016) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi pada penelitian Novita *et al.* (2017) komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2014:13). Penelitian ini menguji adanya pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Gambaran dari populasi (objek) penelitian adalah karyawan Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:115). Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 245 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel bertujuan untuk memperoleh informasi dari kelompok secara spesifik. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random. Menurut Sugiyono (2013:118) simple random sampling adalah teknik pengambilan anggota sample secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Penarikan sample dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin agar dapat diketahui jumlah sample minimal sebagai perwakilan dari keseluruhan populasi yang ada pada Centro Department Store Galaxy Mall Surabaya. Adapun rumus yang dimaksud adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sample

N = ukuran populasi secara keseluruhan

e = kesalahan dalam pengambilan sample, misalnya 1% maka:

Berdasarkan rumus di atas, jumlah ukuran sample dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{245}{1 + 245 \times 0.01} = 70 \text{ orang}$$

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari sumbernya, yang terdiri dari karyawan Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya sebagai responden penelitian melalui pengisian kuesioner. Data sekunder adalah data-data mengenai perusahaan yang meliputi gambaran secara umum perusahaan yang diteliti, struktur perusahaan, serta data jumlah karyawan yang diperoleh secara langsung dari Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan dan disusun secara sistematis yang berhubungan dengan permasalahan yang ada di dalam penelitian. Pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2014:132), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun kriteria pengukuran Skala Likert adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju	(STS)	= 1
Tidak Setuju	(TS)	= 2
Netral	(N)	= 3
Setuju	(S)	= 4
Sangat Setuju	(SS)	= 5

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel dependen (*dependent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen (*independent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Definisi Operasional Variabel

Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja karyawan Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Tanpa adanya pemberian motivasi yang baik, maka setiap karyawan akan cenderung menghasilkan kinerja yang kurang maksimal. Sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan layak maka karyawan akan bekerja lebih produktif dan menghasilkan semangat yang tinggi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun, apabila perusahaan memberikan lingkungan kerja yang tidak layak, maka karyawan cenderung malas untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai bentuk kecintaan karyawan Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya terhadap tempat kerjanya. Karyawan yang mempunyai rasa komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan seluruh tenaga dan perasaannya atas kinerja yang dimiliki, hal tersebut akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Sebaliknya, apabila komitmen organisasi yang dimiliki karyawan rendah, maka kinerja karyawan pun akan mengalami penurunan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini. Kinerja berkaitan dengan banyaknya upaya yang dilakukan karyawan Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya pada pekerjaannya. Setiap individu yang bekerja pada perusahaan, mendapatkan peran penting demi kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan yang produktif dan menghasilkan kontribusi tinggi akan menjadikan keuntungan bagi perusahaan.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010:363) validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% atau *level of significance* menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah shahih sebagai pembentuk indikator. Sedangkan jika signifikannya lebih besar dari 5% maka dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:354) menyatakan bahwa reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik nilai koefisien reliabilitas. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitasnya $> 0,60$.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda yang diperoleh melalui program SPSS, maka besarnya pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya dapat diketahui. Model persamaan regresi linier berdasarkan hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

$$KK = a + b_1MO + b_2LK + b_3KO + e$$

Keterangan:

KK	=	Kinerja Karyawan
MO	=	Motivasi
LK	=	Lingkungan Kerja
KO	=	Komitmen Organisasi
a	=	Konstanta
b ₁	=	Koefisien regresi variabel Motivasi
b ₂	=	Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja
b ₃	=	Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi
e	=	Standar Error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2010: 241). Agar tidak terjadi bias, data yang digunakan harus didistribusikan dengan normal. Kriteria pengambilan keputusan menggunakan *probably plot*. Menurut Ghozali (2016:154) *probably plot* yakni jika titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka distribusi tersebut dikatakan normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, apabila titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka distribusi tersebut dikatakan tidak normal, sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013:104) menyatakan bahwa cara mendeteksi multikolinieritas adalah dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen, dengan menggunakan asumsi sebagai berikut: a) Nilai tolerance $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 , maka terdapat multikolinieritas antar variabel, b) Nilai tolerance $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10 , maka tidak terdapat multikolinieritas antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan yang lain. Jika variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut Homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang seharusnya tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134). Heteroskedastisitas muncul karena *residual* dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari observasi satu dengan yang lainnya. Dimana sumbu X merupakan Y yang sudah diprediksi dan sumbu Y residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang sudah di *studentized*. Oleh sebab itu, dasar

pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan sebagai berikut: a) Jika adanya pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Goodness of Fit

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model regresi linier berganda. Kriteria pengujian dengan uji F adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai F ($\alpha = 0,05$) dengan ketentuan sebagai berikut: a) Jika nilai probabilitas ($\text{sign} < 0,05$) maka, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah layak, b) Jika nilai probabilitas ($\text{sign} > 0,05$) maka, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tidak layak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Ghazali (2011: 83) menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Uji t melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak maka digunakan uji t ini. Pengambilan keputusannya sebagai berikut: 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka ditolak, 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka diterima. Bila terjadi penerimaan maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas yang menunjukkan uji kualitas data pada penelitian ini disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Motivasi	MO1	0,773	0,000	Valid
	MO2	0,880	0,000	Valid
	MO3	0,710	0,000	Valid
	MO4	0,848	0,000	Valid
	MO5	0,708	0,000	Valid
	MO6	0,707	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,892	0,000	Valid
	LK2	0,672	0,000	Valid
	LK3	0,729	0,000	Valid
	LK4	0,726	0,000	Valid
	LK5	0,567	0,000	Valid
	LK6	0,808	0,000	Valid
	LK7	0,832	0,000	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0,860	0,000	Valid
	KO2	0,884	0,000	Valid
	KO3	0,894	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,813	0,000	Valid
	KK2	0,638	0,000	Valid
	KK3	0,836	0,000	Valid
	KK4	0,770	0,000	Valid
	KK5	0,803	0,000	Valid
	KK6	0,692	0,000	Valid

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu motivasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai signifikansi $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang terkait kuesioner pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	> 0,60	Keterangan
Motivasi (MO)	0,861	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,868	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (KO)	0,848	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,835	0,60	Reliabel

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* variabel motivasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan lebih dari 0,60 sehingga jawaban yang diberikan responden atas ke empat variabel tersebut dinyatakan *reliable*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda bertujuan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah motivasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Sedangkan untuk variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berikut ini adalah model analisis regresi linear berganda yang digunakan:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,088	1,541		1,355	0,180
Motivasi	0,324	0,133	0,284	2,442	0,017
Lingkungan Kerja	0,168	0,114	0,176	1,471	0,146
Komitmen Organisasi	0,781	0,176	0,478	4,428	0,000

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan diatas mengenai hasil analisis regresi linier berganda dapat disajikan dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = 2,088 + 0,324MO + 0,168LK + 0,781KO + e_i$$

Nilai konstanta (a) sebesar 2.088. Nilai tersebut menunjukkan bahwa jika ketiga variabel yaitu motivasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi bernilai 0 (nol) atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan sebesar 2,088. Koefisien regresi untuk variabel motivasi (MO) sebesar 0,324. Nilai positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika motivasi (MO) yang diterapkan semakin baik maka kinerja karyawan (KK) pun juga semakin meningkat. Sebaliknya apabila terjadi penurunan pada motivasi (MO), maka kinerja karyawan (KK) juga akan turun sebesar 0,324. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (LK) sebesar 0,168. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (LK) mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan (KK). Artinya jika lingkungan kerja (LK) yang diterapkan semakin baik maka kinerja karyawan (KK) pun juga semakin meningkat. Sebaliknya apabila terjadi penurunan pada lingkungan kerja (LK), maka kinerja karyawan (KK) juga akan turun sebesar 0,168. Koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi (KO) sebesar 0,781. Nilai positif menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika komitmen organisasi (KO) yang diterapkan semakin baik maka

kinerja karyawan (KK) pun juga semakin meningkat. Sebaliknya apabila terjadi penurunan pada komitmen organisasi (KO), maka kinerja karyawan (KK) juga akan turun sebesar 0,781.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

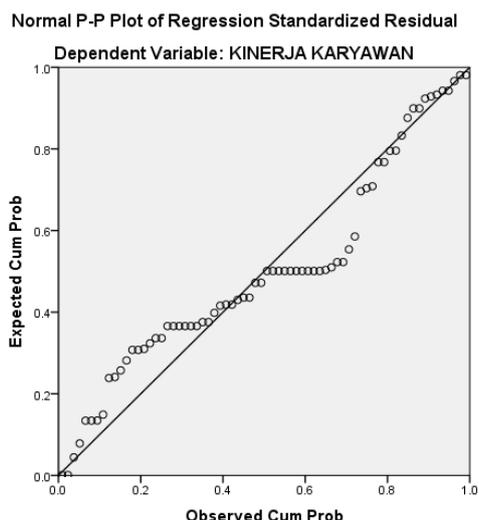
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, juga dapat diketahui dengan menggunakan metode statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode statistik *Kolmogorov-Smirnov* yang telah dilakukan diperoleh hasil pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas dengan Analisis *Kolmogorov Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2.04541544
Most Extreme Differences	Absolute	0,177
	Positive	0,177
	Negative	-0,132
Test Statistic		0,177
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asympg Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian. Sedangkan pengujian analisis grafik dilakukan untuk menilai normalitas data dengan pendekatan grafik, yaitu grafik normal *P-Plot*. Dalam pengujian ini data dianggap berdistribusi normal jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal.



Gambar 2
Grafik Normal Probability Plot
Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah uji yang dilakukan pada model regresi untuk memastikan ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel independen. Pada dasarnya digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Apabila nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan *VIF* ≤ 10 maka tidak terjadi multikolonieritas dan sebaliknya. Hasil perhitungan statistik dengan program SPSS 23 menunjukkan nilai *tolerance* dan *VIF* tersaji pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

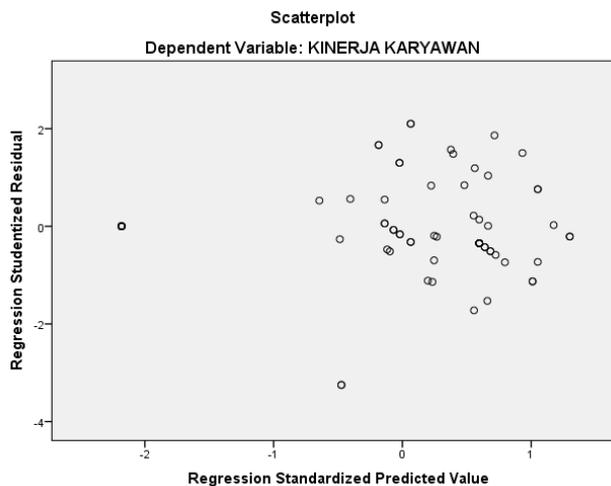
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,246	4,060	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Lingkungan Kerja	0,231	4,320	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Komitmen Organisasi	0,285	3,510	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor (VIF)* lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel. Hal ini berarti tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas dalam persamaan regresi, sehingga variabel motivasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan yang lain. Maka hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot
Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan pada pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Goodness of Fit

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Nilai F hitung digunakan untuk menguji ketepatan model atau *goodness of fit*, apakah model persamaan yang terbentuk masuk dalam criteria cocok (*fit*) atau tidak. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model penelitian layak digunakan. Hasil uji F pada Tabel 6, yaitu:

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1028,309	3	342,770	78,367	,000 ^b
Residual	288,677	66	4,374		
Total	1316,986	69			

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan model penelitian layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel motivasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,884 ^a	,781	,771	2,091

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai R² yang diperoleh sebesar 0,781 atau 78,1%. Angka tersebut memberikan arti bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi sebesar 78,1%. Sedangkan nilai R menunjukkan 0,884, hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini mempunyai hubungan erat karena nilai R > 0,50.

Pengujian Hipotesis

Hasil uji hipotesis yang digunakan adalah dengan cara menggunakan uji t, hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan dependen yang akan diteliti. Berdasarkan hasil perhitungan yang di dapat dengan menggunakan program SPSS versi 23 diperoleh uji t yang telah disajikan pada Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8
Hasil Uji t

Variabel	Beta	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Motivasi	0,324	2,442	0,017	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,168	1,471	0,146	Tidak Signifikan
Komitmen Organisasi	0,781	4,428	0,000	Signifikan

Sumber: Kuesioner, 2019 (diolah)

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada Tabel 8, maka hasilnya memberikan pengertian bahwa: 1) Variabel motivasi diperoleh nilai t sebesar 0,324 dengan sig. variabel sebesar 0,017 < 0,05. Hal ini menandakan bahwa MO mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap KK, 2) Variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t sebesar 0,168 dengan sig. variabel sebesar 0,146 > 0,05. Hal ini menandakan bahwa LK mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap KK, 3) Variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t sebesar 0,781 dengan sig. variabel sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menandakan bahwa KO mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap KK.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar sebesar 2,442 dengan sig. = 0,017 < 0,05. Dengan demikian penelitian ini berhasil membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya mampu memberikan motivasi yang membangun bagi kinerja yang dimiliki. Salah satu bentuk

motivasi yang diakui oleh karyawan adalah dengan memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi, dengan hal tersebut seluruh karyawan akan semakin meningkatkan dan berlomba dalam menunjukkan hasil kinerja yang maksimal. Diperlukan motivasi yang tinggi dari setiap karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja yang nantinya akan memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan, Hal tersebut sesuai dengan pendapat Gitosudarmo (2001:100) yaitu, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hanafi dan Yohana (2017) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BNI *Lifeinsurance*.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 1,471 dengan $\text{sig.} = 0,146 > 0,05$ (*level of significant*) maka dengan demikian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya berpengaruh tidak signifikan. Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya memiliki lingkungan kerja yang masih terbilang jauh dari rasa aman dan nyaman. Kondisi lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan rasa malas saat bekerja. Pemilihan warna, tata letak ruang yang kurang cukup, serta tingkat keamanan yang kurang baik menjadikan permasalahan yang harus segera dibenahi oleh pihak manajemen. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2011:28) lingkungan kerja meliputi kondisi tempat kerja mereka seperti ruang gerak, sirkulasi udara, penerangan, fasilitas ibadah, obat-obatan, toilet, dan faktor keamanan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hanafi dan Yohana (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BNI *Lifeinsurance*.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk komitmen organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 4,428 dengan $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$ (*level of significant*) maka dengan demikian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya berpengaruh signifikan. Centro Departmen Store Galaxy Mall memiliki komitmen organisasi yang tinggi oleh setiap karyawannya, kesamaan nilai dan tujuan yang dimiliki menjadikan karyawan Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya menghasilkan kinerja yang produktif dan berkontribusi besar. Hal tersebut dapat memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Robbins dan Judges (2011:111) komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Novita et al. (2016) bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkomunikasi Indonesia.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Centro Departmen Store Galaxy Mall, hal tersebut berarti tingkat motivasi yang dimiliki karyawan tinggi maka akan meningkatkan pula kinerja karyawannya, (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Centro Departmen Store Galaxy Mall, hal tersebut berarti lingkungan kerja tidak mempengaruhi kualitas yang ada pada kinerja karyawan, (3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Centro Departmen Store Galaxy Mall, hal tersebut berarti tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tinggi maka akan meningkatkan pula kinerja karyawannya.

Saran

Dari hasil penelitian pada Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut: (1) Bagi manajemen Centro Departmen Store Galaxy Mall, sebaiknya perlu meningkatkan variabel Lingkungan Kerja dengan upaya memperbaiki fasilitas maupun keadaan perusahaan melalui aspek-aspek yang ada di dalam indikator Lingkungan Kerja, (2) Berdasarkan hasil deskripsi karyawan Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya bahwa pada variabel kinerja karyawan memiliki total skor terendah yaitu 157 skor pada indikator kualitas. Oleh karena itu, pihak manajemen diharapkan dapat memperbaiki hal tersebut agar seluruh karyawan yang bekerja dapat menghasilkan kinerja yang terbaik, (3) Bagi peneliti selanjutnya di harapkan dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya juga di harapkan untuk memperoleh dan mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan-permasalahan yang terjadi.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan pada Centro Departmen Store Galaxy Mall Surabaya, sebagai berikut: (1) Dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti tiga variabel saja yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi, (2) Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang diperoleh dari tanggapan responden sangat terbatas dan terkadang kurangnya keseriusan dan kepedulian responden dalam menjawab pernyataan secara sungguh-sungguh.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N. 2018. Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, OCBC dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Call Centre pada PT. Infomedia Nusantara. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya.
- Colquitt, J. A. 2009. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*. International Edition. McGraw. New York.
- Dyne, V. L dan J. W. Graham. 2005. Organizational Citizenship Behavior Construct. Redenifition Measurement and Validation. *Academy Management Journal* 34(7): 765-802.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gitosudarmo, I. 2001. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi Ketiga. BPFE. Yogyakarta.

- Hanafi, B. D. dan C. Yohana. 2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Bisnis (JPEB)*. 5(1): 73-89.
- Hasibuan, M. 1999. *Organisasi & Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Inaray, J. C., O. S. Nelwan, dan V. P. K. Lengkong. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado, Malang. *Jurnal Berkata Ilmiah Efisiensi* 16(2): 459-470.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. PT. Andi. Yogyakarta.
- Novita, H., B. S. Sunuharjo, dan I. Ruhana. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 34(1): 38-46.
- Putrana, Y., A. Fathoni, dan M. M. Warso. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Jurnal Of Management* 2(2): 1-14.
- Priansa, D. J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. Edisi Pertama*. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Int Ant Sejati. Klaten.
- Robbins, S. P. dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jilid 2*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dan Lingkungan Kerjanya*. Mandar Maju. Bandung.
- Septiwindriati, D. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mitra Internusa Jaya*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya.
- Sinambela, L. P. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. PT. Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Timpe, D. 1999. *Seri Manajemen Sumber Daya*. Gramedia. Yogyakarta.
- Yudiningsih, N. M. D., F. Yudiaatmaja, dan N. N. Yulianthini. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* 4(1): 1-7.