

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS RETAIL INDONESIA (CARREFOUR) CABANG PANAKKUKANG MAKASSAR

The Influence of Work Discipline, Organization Commitmen and Working Environment To The Employees Performance at PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Branch of Panakkukang Makassar

(Makkira¹), (Dr. Gunawan²), (Dr. Abdul Razak Munir³)

¹Manajemen, PPS STIE AMKOP Makassar

email : irhasparlunerz@yahoo.co.id

²Manajemen, PPS STIE AMKOP Makassar

email : fadhelgun@yahoo.co.id

³Manajemen, PPS STIE AMKOP Makassar

email : abdul_razak_munir@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 80 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. 3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. 4) disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research has been done at PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Branch of Panakkukang Makassar. The research method was quantitative approach. Technique of data collection was questionnaire method. The data analysis of this research applied multiple linear regression with 80 employees as a sample. Sampling technique in this research use saturated sampling technique.

Research result shows 1) work discipline has positive and significant influence on employees performance at PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Branch of Panakkukang Makassar. 2) organization commitment has positive and significant influence on employees performance at PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Branch of Panakkukang Makassar, 3) work environment has positive and significant influence on employees performance at PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Branch of Panakkukang Makassar, 4) work discipline, organization commitment, and work environment have positive and significant influence on employees performance at PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Branch of Panakkukang Makassar.

Keywords: *Work Discipline, Organization Commitment, Working Environment and Employees Performance*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Perusahaan Carrefour merupakan bisnis ritel modern yang memiliki tugas pokok dan

tujuannya untuk memberi Indonesia akses untuk kehidupan yang lebih baik. Dalam memberi akses ini karyawan Carrefour juga harus memiliki kemampuan dalam melayani para konsumen, dan

dapat mengerjakan tugas-tugasnya di dalam setiap bidang masing-masing yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup konsumen dalam berbelanja. Carrefour memiliki tempat yang nyaman, barang-barangnyapun memiliki standar yang tinggi dan berkualitas karena biasanya perusahaan ritel akan menjaga citra perusahaan dengan menunjukkan karyawan yang bekerja secara efektif dimana Carrefour ini tidak mengijinkan setiap karyawan untuk absen tanpa keterangan selain karena alasan sakit dan cuti yang sudah disepakati.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar?
4. Apakah disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

2.2 . Disiplin Kerja

Anoraga (2006:46) disiplin dalam kamus bahasa Indonesia susunan W.J.S. Poerwadarminta adalah :

- a. Latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib.
- b. Ketaatan pada aturan dan tata tertib.

Sedangkan menurut Smith dalam Panji Anaroga (2001:12), tujuan bekerja adalah untuk hidup, atau bekerja diperlukan karena adanya tujuan menopang kesejahteraan, yang tampaknya orang tidak bisa menikmati hidup. Oleh karenanya, kini kerja juga melibatkan masalah kebutuhan ekonomi, hanya kegiatan yang termotivasi oleh kebutuhan ekonomi saja yang dapat dikategorikan sebagai kerja, sedangkan orang yang tidak mendapatkan imbalan tidak dapat dikatakan bekerja.

2.3. Komitmen Organisasi

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

2.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2001:21):

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana

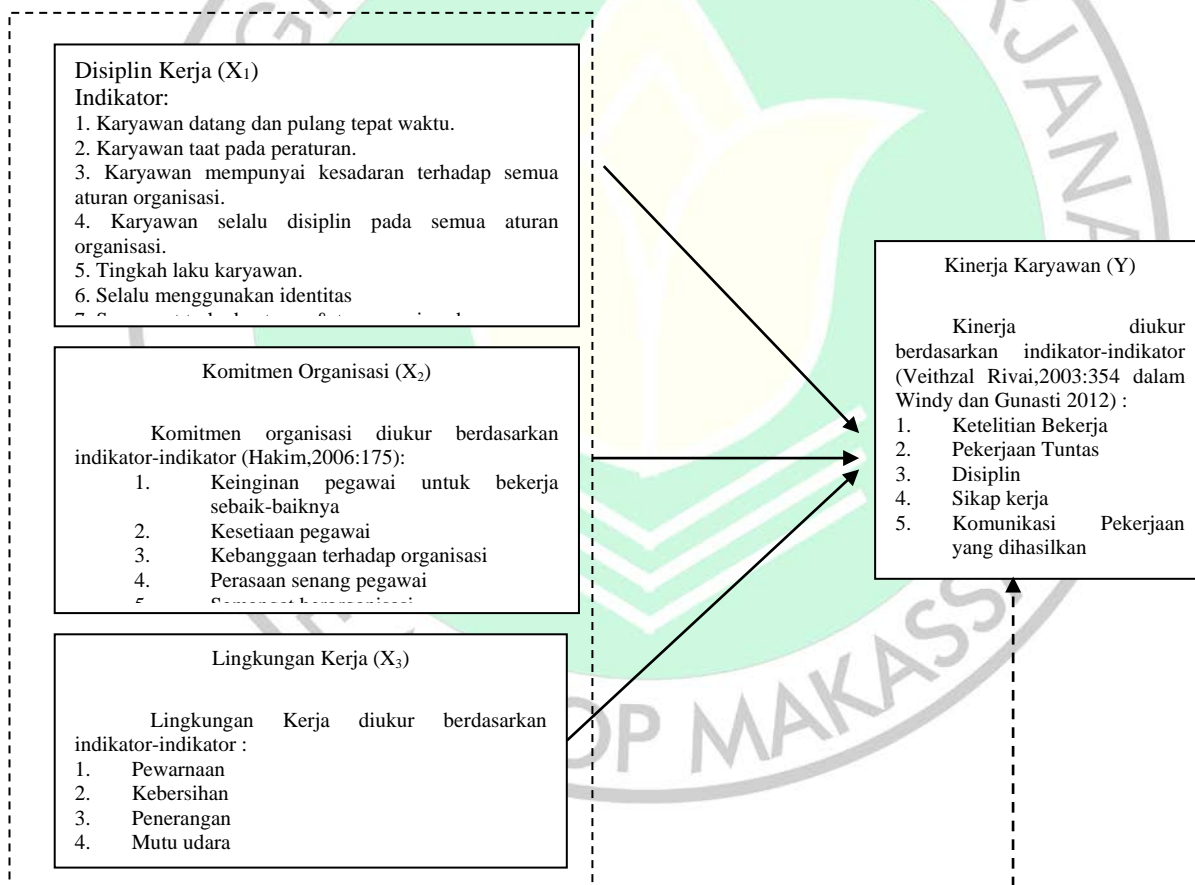
kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000:171). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.5. Penelitian Terdahulu

Banyak sumber dari penelitian terdahulu telah memberikan penilaian teoritis dan bukti empiris yang membuktikan bahwa Kinerja Organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja (Kristoff, 2006:55; Netemeyer *et al.*, 2007:15; Chatman, 2001:29).

2.6. Kerangka Pikir

Sebagai ilustrasi kerangka konseptual dapat dilihat pada bagan berikut ini:



2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan praduga sementara terhadap suatu masalah karena masih harus segera dibuktikan kebenarannya dari masalah tersebut dan harus dilakukan penelitian lebih lanjut. Hipotesis dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan acuan terhadap penelitian yang akan dilakukan.

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (*Carrefour*) Cabang Panakkukang Makassar.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (*Carrefour*) Cabang Panakkukang Makassar.

3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (*Carrefour*) Cabang Panakkukang Makassar.
4. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (*Carrefour*) Cabang Panakkukang Makassar.

3. Metodologi Penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2012: 8) yaitu : Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2012: 13) penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan tesis ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Trans Retail Indonesia (*Carrefour*) Cabang Panakkukang Makassar yang berlokasi di Jalan Adhyaksa Baru Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Trans Retail Indonesia (*Carrefour*) Cabang Panakkukang Makassar yang berjumlah 80 orang. Penggunaan sample bertujuan untuk mengefisienkan waktu penelitian. Ada beberapa jenis teknik sampling yang bisa dipakai, tetapi Untuk penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. "Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sample dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sample yang berjumlah 80 orang karyawan (Sugiono, 2013).

3.4.Sumber dan Cara Penentuan Data/ Informasi

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian (Ivonne, 2013: 671). Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibuat sendiri dan tanpa perantara.

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat (Ivonne, 2013:671).

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Serta merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.
- b. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner. Karena observasi tidak selalu dengan obyek manusia tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Sutrisno Hadi, dalam Sugiyono (2012:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas, merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Ghozali, 2011:47).

3.6.2 Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel (Ghozali, 2011:47).Pengujian reliabilitas yang dipakai yaitu menggunakan *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha lebih dari 0,05.

3.7. Analisa Data

Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Berganda (*multiple linear regression*). Analisis Regresi Linear

Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel predictor (variabel bebas) terhadap variabel terikat Menurut Sugiyono (2014:263) persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

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

Dimana :

Y = Kinerja Pengawai

a = Konstanta

b1, b2, b3= Koefisien garis regresi

X1 = (Disiplin kerja)

X2 = (Komitmen organisasi)

X3 = (Lingkungan kerja)

e = error (variabel pengganggu)

3.8. Uji Hipotesis

Selanjutnya untuk menentukan pengaruh dan tingkat signifikan digunakan $\alpha = 0.05$ atau 5% dapat diuji dengan menggunakan uji-F dan uji-t melalui program SPSS 21.0.

3.8.1 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%).

Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama. Namun, jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.8.2 Uji T

Uji T digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (significance). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

3.8. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah :

a. Disiplin Kerja

Merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya menurut Siagian (2008).

Disiplin kerja diukur berdasarkan indikator-indikator (Dessler 2007 dalam Indra Gunawan Manaf dkk.2015):

1. Pengawai datang dan pulang tepat waktu.
2. Pengawai taat pada peraturan.
3. Pengawai mempunyai kesadaran terhadap semua aturan organisasi.
4. Pengawai selalu disiplin pada semua aturan organisasi.
5. Tingkah laku pengawai.
6. Lokasi Tempat kerja
7. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

b. Komitmen organisasi

Menurut Riggio (2000, p.227) "Organizational commitment is a worker's feelings and attitudes about the entire work organization" artinya komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan mereka.

Komitmen organisasi diukur berdasarkan indikator-indikator (Hakim,2006:175):

1. Identifikasi dengan tujuan organisasi
2. Keinginan pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya
3. Kesetiaan pegawai
4. Kebanggaan terhadap organisasi
5. Perasaan senang pegawai

c. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa : adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok .

Lingkungan Kerja diukur berdasarkan indikator-indikator :

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Penerangan

4. Mutu udara
5. Keamanan

d. Kinerja Pengawai

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Kinerja diukur berdasarkan indikator-indikator (Veithzal Rivai,2003:354 dalam Windy dan Gunasti 2012) :

1. Disiplin
2. Sikap kerja
3. Pekerjaan yang dihasilkan
4. Kuantitas
5. Kemandirian

Semua variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert. Penggunaan skala likert tersebut dilakukan dengan angka pilihan yang diarahkan dengan nilai terendah minimal 1 dan nilai tertinggi maksimal 5. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

4. Gambaran Umum Obyek Penelitian dan Hasil Penelitian

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Pertumbuhan pasar di kota Makassar yang terus meningkat mendorong Carrefour untuk membuka gerai di Makassar, karena perkembangan pasar serta tingginya jumlah permintaan masyarakat di kota Makassar terhadap pusat perbelanjaan modern membuat Carrefour berencana untuk menambah jumlah gerai di kota Makassar.

Carrefour pertama di buka di kota Makassar adalah Carrefour Panakukang pada tanggal 1 oktober 2005 dan Store Manager saat itu bernama Christian Barata. Dengan terbentuknya Carrefour ini, maka segala sumber daya difokuskan untuk lebih memenuhi dan memuaskan kebutuhan pelanggan, ditambah dengan fasilitas-fasilitas pelengkap seperti snack corner, food court, parkir gratis di paserba-paserba tertentu, bahkan dengan adanya garansi harga dan garansi kualitas, maka Carrefour benar-benar merupakan tempat belanja keluarga.

4.2. Profil Responden

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 25 Oktober sampai dengan tanggal 25 November 2016. Penelitian dilakukan pada sampel yang memenuhi kriteria penelitian dengan total responden 80 orang.

Gambaran profil responden yang diperoleh adalah sebagai berikut :

4.2.1 Berdasarkan jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1.

Jumlah dan Prosentase Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (*Carrefour*) Cabang Panakkukang Makassar.

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PROSENT ASE
1.	Laki-Laki	30	37,5 %
2.	Perempuan	50	62,5 %
	Jumlah	80	100 %

Sumber : Data Olahan Kuesioner

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki, dimana jumlahnya sebanyak 30 orang atau 37,5%, sedangkan perempuan sebanyak 50 orang atau 62,5%. Hal ini menunjukkan keterwakilan gender yang dominan.

Tabel 4.2.

Jumlah dan Prosentase Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Umur Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (*Carrefour*) Cabang Panakkukang Makassar.

NO	U M U R	JUMLAH	PROSENTASE
1.	< 30 Tahun	55	68,75 %
2.	31 – 45 Tahun	25	31,25%
	Jumlah	80	100 %

Sumber : Data Olahan Kuesioner

Tabel 4.2 memberikan gambaran umur responden, dimana umur di bawah 30 tahun lebih dominan yakni 55 orang atau 68,75 %. Hal tersebut menandakan para karyawan Carrefour masih tergolong muda. Sedangkan 25 orang atau 31,25 % berada pada umur antara 31 tahun sampai dengan 45 tahun. Usia seperti ini tergolong sudah dewasa.

Tabel 4.3.

Jumlah dan Prosentase Distribusi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (*Carrefour*) Cabang Panakkukang Makassar.

NO	JENJANG PENDIDIKAN	JUMLAH	PROSENTASE
1.	SMU	5	6,25 %
2.	D III	45	56,25%
3.	Strata Satu/Diploma IV (S1 / D IV)	30	37,5 %
Jumlah		80	100 %

Sumber : Data Olahan Kuesioner

Dari sisi pendidikan responden terlihat dalam tabel di atas yang menonjol tamatan Diploma Tiga (D3) yaitu sebanyak 45 orang atau 56,25%, kemudian yang berpendidikan Strata Satu dan Diploma Empat sebanyak 30 orang atau 37,5%. Kemudian disusul berpendidikan SMU sebanyak 5 orang atau 6,25%.

4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1. Uji Validitas data

Uji validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r-hitung atau nilai Pearson Correlation dengan nilai r-tabel. Apabila nilai r-hitung positif dan r-hitung > r-tabel, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Sementara itu apabila Apabila nilai r-hitung negatif atau r-hitung < r-tabel, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai r-tabel sebesar 0,304. Hasil pengujian validitas masing masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini :

a. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X1) dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4.

Hasil Perhitungan Uji Validitas Butir-Butir Pernyataan Indikator Variabel Disiplin Kerja (X1)

No Butir	r-hitung	Sig	r- tabel	Interpretasi
X1.1	0,730	0,000	≥ 0,304	Valid
X1.2	0,529	0,000	≥ 0,304	Valid
X1.3	0,602	0,001	≥ 0,304	Valid
X1.4	0,775	0,000	≥ 0,304	Valid
X1.5	0,754	0,000	≥ 0,304	Valid

X1.6	0,786	0,001	≥ 0,304	Valid
X1.7	0,787	0,000	≥ 0,304	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan Uji Validasi Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.4. menunjukkan hasil perhitungan uji validitas indikator variabel disiplin kerja (X1) terhadap setiap butir pertanyaan yang disebar kepada para responden. Jumlah responden sebanyak 80 orang, dimana setiap butir pertanyaan diuji korelasinya antara skor item dengan skor total item. Dalam uji korelasi digunakan Uji Korelasi Pearson dengan bantuan Program *SPSS 16 for Windows*. Hasilnya terlihat dalam setiap butirnya mendapatkan tingkat signifikannya sangat tinggi yaitu lebih kecil dari 0,05 atau nilai R_{hitung} dari setiap item butir pertanyaan > R_{tabel} yaitu 0,304. Dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

b. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap butir pernyataan pada variabel Komitmen Organisasi dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5.

Hasil Perhitungan Uji Validitas Butir-Butir Pernyataan Indikator Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No Butir	r-hitung	Sig	Keterangan	Interpretasi
X2.1	0,402	0,001	≥ 0,304	Valid
X2.2	0,667	0,000	≥ 0,304	Valid
X2.3	0,635	0,000	≥ 0,304	Valid
X2.4	0,578	0,000	≥ 0,304	Valid
X2.5	0,482	0,000	≥ 0,304	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan Uji Validasi Variabel Budaya Sekolah

Tabel 4.5. menunjukkan hasil perhitungan uji validitas indikator variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap setiap butir pertanyaan yang disebar kepada para responden. Jumlah responden sebanyak 80 orang, dimana setiap butir pertanyaan diuji korelasinya antara skor item dengan skor total item. Dalam uji korelasi digunakan Uji Korelasi Pearson dengan bantuan Program *SPSS 16 for Windows*. Hasilnya terlihat dalam setiap butirnya mendapatkan tingkat signifikannya sangat tinggi yaitu lebih kecil dari 0,05 atau nilai R_{hitung} dari

setiap item butir pertanyaan $> R_{tabel}$ yaitu 0,304. Dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

c. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X3) dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6.

Hasil Perhitungan Uji Validitas Butir-Butir Pernyataan Indikator Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No Butir	r-hitung	Sig	Keterangan	Interpretasi
X3.1	0,646	0,000	$\geq 0,304$	Valid
X3.2	0,726	0,000	$\geq 0,304$	Valid
X3.3	0,856	0,000	$\geq 0,304$	Valid
X3.4	0,726	0,000	$\geq 0,304$	Valid
X3.5	0,554	0,000	$\geq 0,304$	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan Uji Validasi Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.6 menunjukkan hasil perhitungan uji validitas indikator variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap setiap butir pertanyaan yang disebar kepada para responden. Jumlah responden sebanyak 80 orang, dimana setiap butir pertanyaan diuji korelasinya antara skor item dengan skor total item. Dalam uji korelasi digunakan Uji Korelasi Pearson dengan bantuan Program SPSS 16 for Windows. Hasilnya terlihat dalam setiap butirnya mendapatkan tingkat signifikannya sangat tinggi yaitu lebih kecil dari Sumber :

a. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.7.

Hasil Perhitungan Uji Validitas Butir-Butir Pernyataan Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Butir	r-hitung	Sig	Keterangan	Interpretasi
Y1	0,598	0,000	$\geq 0,304$	Valid
Y2	0,856	0,000	$\geq 0,304$	Valid
Y3	0,896	0,000	$\geq 0,304$	Valid
Y4	0,832	0,000	$\geq 0,304$	Valid
Y5	0,861	0,000	$\geq 0,304$	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan Uji Validasi Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.7 tersebut di atas menunjukkan hasil perhitungan uji validitas indikator variabel Kinerja Karyawan (Y) terhadap setiap butir pernyataan yang disebar kepada para responden. Jumlah responden sebanyak 80 orang, dimana setiap butir pertanyaan diuji korelasinya antara skor item dengan skor total item. Dalam uji korelasi digunakan Uji Korelasi Pearson dengan bantuan Program SPSS 16 for Windows. Hasilnya terlihat dalam setiap butirnya mendapatkan tingkat signifikannya sangat tinggi yaitu lebih kecil dari 0,05 atau nilai R_{hitung} dari setiap item butir pertanyaan $> R_{tabel}$ yaitu 0,304. Dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

4.3.1. Uji Realibilitas data

Suatu instrument (kuesioner) dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu (Ghozali, 2006). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan Cronbach Alpha. Hasil pengujian reliabilitas masing masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini :

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Realibilitas Instrument

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,773	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,835	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,834	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,837	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dikatehui bahwa semua variabel memiliki koefisiensi alpha diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing masing variabel dari masing masing kuesioner adalah reliabel.

4.4. Analisis Data

4.4.1 Pembahasan Regresi Berganda

Dari hasil pengujian regresi berganda untuk mengevaluasi variabel Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar di peroleh koefisien regresi, nilai t hitung dan tingkat signifikansi sebagaimana ditampilkan pada table 4.9 di bawah ini.

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	3.244	2.230		1.455	.150			
Disiplin Kerja	1.912	.540	1.743	3.539	.001	.670	.376	.262
Komitmen Organisasi	1.207	.275	.850	4.393	.000	.370	.450	.325
Lingkungan Kerja	2.577	.517	2.096	4.988	.000	.686	.497	.369

a. dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan table 4.9 diatas dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,244 + 1,912 X_1 + 1,207 X_2 + 2,577 X_3 + e$$

Interpretasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Y) sebesar 3,244.

2. Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. Nilai Koefisien Disiplin Kerja untuk variabel X₁ sebesar 1,912, ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Disiplin kerja karyawan satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar akan naik sebesar 1,912 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap.

3. Komitmen Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar (Y) Nilai Koefisien komitmen organisasi untuk variabel X₂ sebesar 1,207, ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel komitmen organisasi satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar akan naik sebesar 1,207 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap.

4. Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar (Y).

Nilai Koefisien lingkungan kerja untuk variabel X₃ sebesar 2,577, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar akan naik sebesar 2,577 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi adalah tetap.

Tabel 4.10
Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,765	0,585	0,568	2,446

Sumber : Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Determinasi

Dari tabel 4.10 koefisien determinasi di atas, diketahui *Adjusted R square* adalah 0,568 atau 56,8%. Hal ini berarti sumbangan pengaruh dari variabel disiplin kerja, Komitmen Organisasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar adalah 56,8% sedangkan sisanya 43,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4.1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai F maka kita akan melihat tabel anova hasil perhitungan dari SPSS versi 16.0 *For Windows (Evaluation Version)* di bawah ini:

Tabel 4.11

Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	639.623	3	213.208	35.647	.000 ^a
	Residual	454.564	76	5.981		
	Total	1094.188	79			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Untuk membuktikan Hipotesis penelitian yang telah diketahui sebelumnya dapat dilihat berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa nilai F sebesar 35,629 dengan F tabel ditentukan dari $df = 3$ dan $df_2 = 76$ ($80-3-1$), maka didapat besaran F tabel 2,49. Nilai F hitung Lebih Besar dari pada nilai F tabel dengan demikian Hipotesis Penelitian diterima, artinya variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (*Carrefour*) Cabang Panakkukang Makassar .

Sementara itu berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa nilai probabilitas (Sig.) yang dihasilkan sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa dalam penelitian ini variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan)

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (*Carrefour*) Cabang Panakkukang Makassar.atau dapat dikatakan bahwa berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya diterima sehingga dapat dilakukan uji secara individual.

4.4.2. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Analisis Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen, sehingga dari hasil perhitungan pada tabel 4.12 diketahui bahwa

Tabel 4.12

Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	3.244	2.230		1.455	.150			
TOTAL_X1	1.912	.540	1.743	3.539	.001	.670	.376	.262
TOTAL_X2	1.207	.275	.850	4.393	.000	.370	.450	.325
TOTAL_X3	2.577	.517	2.096	4.988	.000	.686	.497	.369

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

1. Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terlihat pada kolom *Coefficients* terdapat nilai sig 0,001. Nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,001 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Variabel X_1 mempunyai t_{hitung} yakni 3,539 dengan $t_{tabel} = 1,992$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (*Carrefour*) Cabang Panakkukang Makassar

2. Komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Terlihat pada kolom *Coefficients* terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Variabel X_2 mempunyai t_{hitung} yakni 4,393 dengan $t_{tabel} = 1,992$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 memiliki kontribusi besar terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (*Carrefour*) Cabang Panakkukang Makassar

3. Lingkungan Kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Terlihat pada kolom *Coefficients* terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Variabel X_3 mempunyai t_{hitung} yakni 4,988 dengan $t_{tabel} = 1,992$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_3 memiliki kontribusi besar terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_3 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (*Carrefour*) Cabang Panakkukang Makassar

5. Pembahasan

5.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (*Carrefour*) Cabang Panakkukang Makassar..

Berdasarkan tabel 4.12 *Coefficients* bahwa besarnya pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 1.912 atau ($r_{x1y} = 1.912$). Hal ini menunjukkan pengaruh yang tinggi di antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan koefisien korelasi dua sisi (2-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0.001 atau 0 (nol), karena probabilitas jauh di bawah 0.001 atau 0.05 menunjukkan adanya pengaruh, dari tabel Anova atau F tes, ternyata didapat F hitung adalah 35.647 dengan tingkat signifikan 0.000. Probabilitas (0.000) jauh lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa model regresi dengan variabel disiplin kerja dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel *Coefficients*, jika digambarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,244 + 1,912 X_1 + 1,207 X_2 + 2,577 X_3 + e$$

Dimana:

X_1 = disiplin kerja

Y = Kinerja karyawan

Konstanta sebesar 3.244 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel disiplin kerja (X_1), maka nilai kinerja karyawan adalah 3.244. Koefisien regresi sebesar 1.912 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai disiplin kerja memberikan kenaikan nilai sebesar 1.912.

Variabel X_1 mempunyai t_{hitung} yakni 3,539 dengan $t_{tabel} = 1,992$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (*Carrefour*) Cabang Panakkukang Makassar ***H1 : Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (*Carrefour*) Cabang Panakkukang Makassar***

Hal tersebut dapat peneliti jelaskan bahwa apabila semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tingkat kehadiran sesuai jam kerja yang ditentukan, kesungguhan kerja, ketertiban berpakaian, ketaatan dalam menjalankan prosedur dan aturan yang berlaku, kesempurnaan hasil kerja, penggunaan fasilitas dengan penuh tanggung jawab maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Moenir (2002), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ivonne A.S Sajangbati (2013) dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara positif signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Strauss (2000:38) bahwa “disiplin merupakan sebagai suatu keadaan dimana tingkah laku manusia, sikap dan kelakuan yang diatur dengan peraturan- peraturan yang berlaku serta sangsi yang berlaku. Salah satu syarat agar disiplin dapat berkembang dalam lingkungan kerja ialah dengan adanya pembagian kerja kepada setiap Karyawan, sehingga setiap orang tahu dengan apa saja tugas-tugasnya, bagaimana melakukannya serta kapan pekerjaan tersebut di mulai dan di selesaikan.

5.2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar.

Berdasarkan tabel 4.12 Coefficients bahwa besarnya pengaruh antara variabel komitmen organisasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 1.207 atau ($r_{xy} = 1.207$). Hal ini menunjukkan pengaruh yang tinggi di antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan koefisien korelasi dua sisi (2-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0.000 atau 0 (nol), karena probabilitas jauh di bawah 0.000 atau 0.05 menunjukkan adanya pengaruh, dari tabel Anova atau F tes, ternyata didapat F hitung adalah 35.647 dengan tingkat signifikan 0.000. Probabilitas (0.000) jauh lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa model regresi dengan variabel komitmen organisasi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel Coefficients, jika digambarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,244 + 1,912 X_1 + 1,207 X_2 + 2,577 X_3 + e$$

Dimana:

X₂ = komitmen organisasi

Y = Kinerja karyawan

Konstanta sebesar 3.244 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel komitmen organisasi (X₂), maka nilai kinerja karyawan

adalah 3.244. Koefisien regresi sebesar 1.207 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai komitmen organisasi memberikan kenaikan nilai sebesar 1.207.

Variabel X₂ mempunyai t_{hitung} yakni 4,393 dengan t_{tabel} = 1,992. Jadi t_{hitung} > t_{tabel} dapat disimpulkan bahwa variabel X₂ memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X₂ mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar

H2 : Komitmen Organisasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar

Hal tersebut dapat peneliti jelaskan bahwa semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, seperti adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai tujuan organisasi, adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi, penerimaan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras dan memiliki hasrat untuk bertahan menjadi

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Pimpinan disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi.

Ada 3 (tiga) strategi untuk membentuk komitmen karyawan terhadap perusahaan, yaitu: 1) Menciptakan rasa kepemilikan terhadap perusahaan dengan meningkatkan kepercayaan di seluruh anggota perusahaan bahwa mereka benar-benar (secara jujur) diterima oleh manajemen sebagai bagian dari perusahaan. Banyak cara yang bisa dilakukan untuk itu, mengajak karyawan perusahaan untuk terlibat memutuskan penciptaan dan pengembangan produk baru, terlibat memutuskan perubahan rancangan kerja dan sebagainya. Bila mereka merasa terlibat dan semua idenya dipertimbangkan maka muncul perasaan kalau mereka ikut berkontribusi terhadap pencapaian hasil.

Apalagi ditambah dengan kepercayaan kalau hasil yang diperoleh perusahaan akan kembali pada

kesejahteraan mereka pula. Sehingga karyawan mempercayai bahwa ada guna dan manfaat yang mereka kontribusikan dalam bekerja di perusahaan. 2) Menciptakan semangat dalam bekerja, cara ini dapat dilakukan dengan lebih mengkonsentrasikan pada pengelolaan faktor-faktor motivasi intrinsik dan menggunakan berbagai cara perancangan pekerjaan. Menciptakan semangat kerja bawahan bisa dengan cara meningkatkan kualitas kepemimpinan yaitu menumbuhkan kemauan manajer dan supervisor untuk memperhatikan sepenuhnya motivasi dan komitmen bawahan melalui pemberian delegasi tanggung jawab dan pendayagunaan ketrampilan bawahan. 3) Keyakinan dalam manajemen, cara ini mampu dilakukan manakala perusahaan benar-benar telah menunjukkan dan mempertahankan kesuksesan.

Manajemen yang sukses menunjukkan kepada bawahan bahwa manajemen tahu benar kemana perusahaan ini akan dibawa, tahu dengan pasti bagaimana cara membawa perusahaan mencapai keberhasilannya, dan kemampuan menerjemahkan rencana ke dalam realitas. Pada konteks ini karyawan akan melihat bagaimana ketegaran dan kekuatan perusahaan dalam mencapai tujuan hingga sukses, kesuksesan inilah yang membawa dampak kebanggaan pada diri karyawan. Apalagi mereka sadar bahwa keterlibatan mereka dalam mencapai kesuksesan itu cukup besar dan sangat dihargai oleh manajemen (Susanto, 2011: 40).

5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar.

Berdasarkan tabel 4.12 Coefficients bahwa besarnya pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 2.577 atau ($r_{xy} = 2.577$). Hal ini menunjukkan pengaruh yang tinggi di antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan koefisien korelasi dua sisi (2-tailed) dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0.000 atau 0 (nol), karena probabilitas jauh di bawah 0.000 atau 0.05 menunjukkan adanya pengaruh, dari tabel Anova atau F tes, ternyata didapat F hitung adalah 35.647 dengan tingkat signifikan 0.000. Probabilitas (0.000) jauh lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa model regresi dengan variabel lingkungan kerja dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel Coefficients, jika digambarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,244 + 1,912 X_1 + 1,207 X_2 + 2,577 X_3 + e$$

Dimana:

X3 = lingkungan kerja

Y = Kinerja karyawan

Konstanta sebesar 3.244 menyatakan bahwa jika ada kenaikan nilai dari variabel lingkungan kerja (X3), maka nilai kinerja karyawan adalah 3.244. Koefisien regresi sebesar 1.207 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai lingkungan kerja memberikan kenaikan nilai sebesar 1.207.

Variabel X₃ mempunyai t_{hitung} yakni 4,988 dengan $t_{tabel} = 1,992$. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X₃ memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X₃ mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar

H3 : Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar

Secara teori, semakin baik lingkungan kerja di tempat kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja tempat kerja maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan .

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, suatu organisasi akan berusaha untuk membuat lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawainya. Hal ini seperti pendapat Mill dalam Timpe (1999: 3) lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin dapat menjadi kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Penciptaan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan suatu daya tarik bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2003:12) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

5.3. Pengaruh Simultan (Uji Simultan) Variabel Disiplin kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar

Berdasarkan analisis tabel 4.10 Model Summary, nilai *Adjusted R square* adalah 0.568. *Adjusted R square* dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 56.8 % kontribusi variabel Disiplin kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar, sedangkan sisanya 43.2% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain. *Adjusted R square* berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka *R square*, semakin lemah pula hubungan variabel-variabel tersebut.

Persamaan regresi ganda:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$\hat{Y} = 3.244 + 1.912X_1 + 1.207X_2 + 2.577X_3 + e$$

Kaidah pengujian signifikansi regresi berganda:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka signifikan

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak signifikan.

Ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $35.647 > 2,49$, maka signifikan.

H4 : Disiplin kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar

Kestria Senja Octaviana dan Teguh Ariefiantoro (2011) dengan judul “Pengaruh

Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandanwangi Semarang)”. Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier dengan hasil ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandanwangi Semarang.

6. Kesimpulan dan Saran

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga bila karyawan melaksanakan disiplin kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat secara signifikan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga bila komitmen organisasi ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat secara signifikan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan tingkat ketepengaruhannya sangat besar sehingga hampir tidak ada lagi faktor lain yang berpengaruh selain faktor tersebut.
4. Disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Variabel Lingkungan kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) cabang Panakkukang Makassar

6.2. Saran

1. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Perusahaan harusnya lebih ketat dalam memperhatikan karyawan khususnya dalam hal efisiensi waktu yang karyawan lakukan selama bekerja di perusahaan baik pada saat datang sampai pulang kerja. Sehingga para karyawan lebih dapat menghargai dan menggunakan waktu sebaik mungkin untuk pekerjaan mereka dibandingkan dengan urusan pribadi. Serta memberikan pemahaman mengenai peraturan selama bekerja di perusahaan dan juga memberlakukan sanksi

apabila terjadi pelanggaran dari peraturan tersebut.

2. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Seharusnya perusahaan dapat melakukan sosialisasi ataupun forum diskusi untuk seluruh jajaran pekerja di perusahaan baik dari pimpinan atas hingga karyawan paling rendah. Dengan dilakukannya kegiatan seperti itu dapat mempererat hubungan kerja baik atasan ke karyawan ataupun sebaliknya, sehingga adanya kesetaraan diantara keduanya.
3. Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, dinilai sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan, untuk itu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki dan mempertahankan kondisi lingkungan kerja karyawannya agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & J. P. Meyer. 1997. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. Califotnia: Sage Publications.
- Anoraga, Pandji, Widiyanti. 1993. *Psikologi dalam Perusahaan*. PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Aurelia Potu Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1208-1218 ISSN : 2303-1174 "Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado"
- Bambang, Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Cascio. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Erlangga. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- Gobel, SA. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, (2006). *Statistik nonparametrik*, semarang: badan penerbit UNDIP
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*. Vol.2. No.2
- Handoko, Hani, AB. Susanto, Gede Prama, Andre Hardjana, Andreas Lako, dan Sangkala. 2004. *Strategi Organisasi*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Amara Books.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit: Bumi Aksara
- Khoiriyah, Lilik. 2009. "Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta". (online), <http://id.pdfsb.com/> diakses pada 27 November 2014.
- Koesmono, H.Teman. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya
- Linawati, Suhaji, 2011, Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Herculon Carpet Semarang), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol 1, No.3 STIE Widya Manggala.

- Luthan, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: ANDI.
- Mamik. 2010. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*”. Majalah Ekonomi. Tahun XX No 1 April 2010. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI
- Marwanto, Heri. 2010. “*Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sentral swalan di Kendal*”. Skripsi progdi manajemen FEB. UDINUS.
- Mathis, James A. F. dan Alfonsus Jackson. 2006. *Manajemen*. Jilid I edisi 8. Jakarta: Erlangga.
- Mink (1999:3). A Dale Timpe (1999), *Seri Manajemen Sumber Daya manusia (Kineja/ Performance, Cet. 4. Jakarta, PT Elek media Koputindo*.
- Natsir. Muh. 2003. *Pengaruh faktor-faktor lingkungan concurrent engineering terhadap kinerja pengembangan produk*. Yogyakarta: Program Pasca Sarjana. 2010. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalialia*. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusiai. Edisi 3*. Ghaila Indonesia: Jakarta
- Octaviana, K.S. dan Ariefiantoro, T., 2011, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandawangi Semarang*. Artikel Fakultas Ekonomi Universitas Semarang, <http://journal.usm.ac.id/jurnal/dinamika-manajemen/236/detail/>.
- Prawirosentono.S, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manausia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Purbangkoro, Murdijanto. 2010. *Metode Kwantitatif: Buku Ajar*. Jember: Pascasarjana Ilmu Ekonomi UNEJ.
- Putra, Fariz Ramanda, Hamida Nayati Utami dan Muhammad Soe’oed Hakam. 2013. “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja*”. Vol. 6. No. 1. Universitas Brawijaya. Surabaya.
- Rahmatullah, Adi. 2003. *Kedisiplinan dan Ketegasan*, Bandung : Fakultas Ekonomi Unimus Bandung.
- Riggio, Ronald E. 2000. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Third Edition. Printice Hall. Upper Saddle River. New Jersey.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDOPERSADA
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Terj. Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.

- Rivai, Veitzal & Ella Jauvani Sagala, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Sajangbati, Ivonne A.S. 2013. Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Bitung. Manado : Universitas Sam Ratulangi.
- Sedarmayanti, 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung
- Strauss, George and Sayless, Leonard, 2000, Manajemen Personalia Segi Manusia Dalam Organisasi. Terjemahan Grace M. Hadikusuma dan Rochmulyati Hamzah, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindi.
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal JIBEKA Vol 9 No 1 Februari 2015: 44-5