

THE EFFECT OF MOTIVATION OF WORK AND WORK ENVIRONMENT TO THE WORKING CONCEPT OF INDOMARET PANAM PEKANBARU

Maryam¹, Hendripides², Hardisem Syabrus³

Email.mariasetalpanjang195@gmail.com, hendripides@yahoo.com, hardisem_syabrus@yahoo.co.id
No.Hp : 082383219850

*Economic Education Studies Program
Faculty of Teacher Training and Education
Riau University*

Abstack: *this study aims to determine the effect of Motivation and Work Environment on the Work Concept. The population in this research is 24 hour indomaret employee in Kecamatan Tampan Pekanbaru consisting of 10 units of indomaret amounting to 100 people, the sample in this research is 50 employees. Sampling technique using cluster sampling. Data were collected using questionnaires or questionnaires and documentation. Data were analyzed by using multiple regression analysis, t test and F test with significant level of 0.05%. Based on the research, it is found that work motivation and work experience simultaneously have a positive and significant effect on employee work concept. This is based on the result of analysis, where the calculation result shows $F_{count} > F_{table}$ ($10,050 > 3,18$). Furthermore, by t test to determine whether each independent variable has an effect on the dependent variable. The results of partial research for the variable work motivation is obtained $t_{arithmetic} = -388$ with significant value $0.700 < 0.05$ This shows that partially states that there is influence of motivation on employee work concept. And partial test for work environment variable is calculated = 4.472 with significant value equal to 0.000. this shows that partially states that there is influence of work environment to employee work concept. The prediction ability of both variable to work concept in research equal to 28.2%. (adjusted R Square 0.282) while the remaining 71.8% influenced by other factors not included in this study.*

Keywords: *Motivation, Environment, and Concept.*

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KONSEP KERJA KARYAWAN INDOMARET PANAM PEKANBARU

Maryam¹, Hendripides², Hardisem Syabrus³

Email.mariasetatpanjang195@gmail.com, hendripides@yahoo.com, hardisem_syabrus@yahoo.co.id
No.Hp : 082383219850

Program Studi Pendidikan Ekonomi
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau

Abstrak: penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Konsep Kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan indomaret 24 jam yang ada di kecamatan Tampan Pekanbaru yang terdiri dari 10 unit indomaret yang berjumlah 100 orang, sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan cluster sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner atau angket dan dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi Berganda, uji t dan uji F dengan taraf signifikan 0,05 %. Berdasarkan penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap konsep kerja karyawan. Hal ini didasarkan atas hasil analisa, dimana hasil perhitungan menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10,050 > 3,18$). Selanjutnya dengan uji t untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil penelitian secara parsial untuk variabel motivasi kerja di peroleh $t_{hitung} = -388$ dengan nilai signifikan $0.700 < 0.05$ Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap konsep kerja karyawan. Dan uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} = 4.472$ dengan nilai signifikan sebesar 0.000. hal ini menunjukkan bahwa secara parsial menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap konsep kerja karyawan. Kemampuan prediksi dari kedua variabel tersebut terhadap konsep kerja dalam penelitian sebesar 28.2%. (adjusted R Square 0.282) sedangkan sisanya 71,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Motivasi, Lingkungan, dan Konsep Kerja.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi di tuntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana mengelola sumber daya manusia karna sumber daya manusia berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Pengelola sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang di harapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan kinerja yang tinggi. Hal tersebut harus di imbangi dengan kemampuan yang di miliki karyawan, kerja keras karyawan, kerja sama antara karyawan, juga sistem kepemimpinan yang baik. Setiap karyawan yang telah bekerja sesuai dengan kemampuan, kreatifitas, pengetahuan, tenaga dan juga waktunya di lain pihak mereka juga mengharapkan imbalan tertentu. Perusahaan mencari dan membina karyawan dengan semangat yang tinggi guna menciptakan dan memelihara sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing. Pemberian motivasi kepada karyawan di lakukan demi kemajuan dan tujuan keberhasilan perusahaan tersebut.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi karna manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan di dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, kemampuan, keterampilan, keinginan, pengetahuan dan dorongan kerja. sumber daya manusia harus memiliki kinerja yang baik. Konsep kerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sumber daya manusia berperan penting dalam menjalankan kegiatan pada suatu perusahaan, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang bekerja secara efisien dan efektif sehingga memberikan hasil kerja yang baik. Karyawan merupakan aset utama perusahaan yang mempunyai peran strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali

Aktifitas perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. selain motivasi hal yang lain yang dapat mempengaruhi konsep kerja adalah lingkungan kerja dengan adanya lingkungan kerja yang sesuai maka karyawan tersebut dapat bekerja lebih baik.

Pembinaan karyawan baru atau lama dalam perusahaan merupakan suatu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Oleh sebab itu di lakukan penilaian atas pekerjaan yang telah di laksanakan oleh karyawan atau di sebut penilaian kinerja. Kinerja adalah perilaku nyata yang di tampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang di hasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Demi tercapainya tujuan organisasi karyawan memerlukan motivasi kerja untuk bekerja lebih optimal. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka untuk karyawan di perlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang di kerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan konsep kerja karyawan. Oleh karna itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu) serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan,

hubungan antara karyawan dan pemimpin, serta tempat ibadah) lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan konsep kerja karyawan.

Dalam kondisi saat ini perubahan lingkungan bisnis baik teknologi maupun politik sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis manager harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai yang di harapkan. Kesuksesan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang di miliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan konsep kerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya yang terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga bakat kreatifitas dan usaha mereka pada organisasi.

Simamora (2002) Konsep kerja merupakan hasil kerja yang dapat di capai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja di pengaruhi beberapa faktor di antaranya kuantitas pekerjaan yang di lakukan seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang di syartkan dalam supervisi minimum kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah di tetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Konsep kerja di pengaruhi oleh banyak faktor di antaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor situasional meliputi faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan meliputi : metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan di pengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Untuk menciptakan konsep kerja yang tinggi di butuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang di miliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Di dalam permasalahan ini kurangnya motivasi dari manager membuat karyawan kurang semangat untuk bekerja dan lingkungan kerja yang tidak nyaman juga menjadi salah satu faktor tidak adanya tanggung jawab dalam pekerjaan oleh sebab itu saya tertarik untuk meneliti apa yang menjadi permasalahan di dalam perusahaan tersebut karna kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan atau penilaian kerja yang di ukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah di tetapkan organisasi.

Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja. Jika motivasi kerja dan lingkungan kerja baik maka konsep kerja yang di hasilkan juga baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan konsep kerja. Motivasi merupakan dorongan hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk

berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih konsep kerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberi motivasi pada karyawan dan karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang di miliki demi pekerjaan. Dalam rangka mengetahui peranan motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan konsep kerja karyawan penulis memilih PT Indomaret sebagai objek penelitian di dasarkan pada pertimbangan karena perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang terkemuka di indonesia yang memerlukan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif agar konsep kerja yang di hasikan dapat mencapai tujuan yang di harapkan.

Tabel 1 Data Absensi Karyawan Indomaret Bulan Mei s.d Agustus 2016

Bulan	Absensi (Karyawan)	Keterangan
Mei	8	S
Juni	4	A
Juli	6	I
Agustus	4	C

Sumber: Indomaret Kecamatan Tampan Pekanbaru

Dari data absensi di atas dapat kita lihat bahwa jumlah absensi karyawan di indomaret kecamatan tampan pekanbaru tidak terlalu mengkhawatirkan tidak banyak karyawan yang libur tanpa alasan dan juga cuti kerja . Dari indikator konsep kerja karyawan menurut Desler kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan karyawan kehadiran bisa meningkatkan kinerja seseorang dengan kehadiran yang sangat baik karyawan bisa mendapatkan bonus atau penambahan gaji karena disiplin yang di miliki seorang karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Indomaret 24 jam yang ada di kecamatan tampan pekanbaru yang terdiri dari 10 unit indomaret dan berjumlah 100 orang. Sampel penelitian berjumlah 50 orang dan teknik pengambilan sampel metode acak berdasarkan area (*cluster sampling*).

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang dipakai adalah metode angket. Metode ini dilakukan dengan memberikan kuesioner (angket) kepada responden untuk menjawabnya. Angket digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan konsep kerja karyawan indomaret kecamatan tampan pekanbaru.

Teknik Analisis Data

Untuk pengujian hipotesis atau untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap konsep kerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berikut ini akan diuraikan deskripsi data hasil penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah *motivasi kerja* (X) dan *Lingkungan Kerja* (X₂) terhadap *konsep kerja karyawan* (Y).

Tabel 2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Konsep kerja	50	11	25	17.68	3.565
Motivasi kerja	50	11	25	17.68	3.565
lingkungan kerja	50	7	20	15.14	2.899
Valid N (listwise)	50				

Sumber Data SPSS 16

Hasil deskriptif dari pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap konsep kerja karyawan berdasarkan jawaban dari 50 responden di ketahui skor tertinggi adalah 25 dan skor terendah adalah 7 dengan rata-rata sebesar 17.68 berarti rata-rata konsep kerja karyawan indomaret sebesar 17.68% dengan standar deviasi 3.565.

Menunjukkan bahwa penyebaran datanya sebesar 3.565%. jadi di antara 3 (tiga) variabel tersebut mempunyai pengaruh positif karena apabila motivasi kerja dan lingkungan kerjanya baik maka konsep kerja karyawan yang di hasilkan juga baik

Uji Normalitas Data

Tabel 3 Uji Normalitas Data

		Motivasi kerja	Lingkungan Kerja	Konsep kerja
N		47	50	50
Normal Parameters ^a	Mean	17.574	15.140	17.680
	Std. Deviation	3.14674	2.89975	3.56537
Most Extreme Differences	Absolute	0.143	0.181	0.144
	Positive	0.117	0.103	0.089
	Negative	-0.143	-0.181	-0.144
Kolmogorov-Smirnov Z		0.979	1.278	1.021
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.293	0.076	0.248

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data SPSS 16

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov non-parametric menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp.Sig (2-tailed) pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap konsep kerja karyawan lebih besar dari 0,05, yang artinya data residual berdistribusi normal.

Uji Regresi Linier Berganda

Dari analisis yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program spss diperoleh hasil dari Tabel 1.1 di bawah diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :
 $Y=8.032 + -.056 + .702$

Model tersebut menunjukan arti bahwa :

1. Konstanta = 8.032 artinya, jika variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja di asumsikan tetap maka konsep kerja karyawan akan meningkat sebesar 8.032.
2. Koefisien Motivasi Kerja artinya, nilai koefisien motivasi kerja sebesar -.056 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi kerja akan diikuti terjadi kenaikan konsep kerja karyawan sebesar -.056
3. Koefisien Lingkungan Kerja nilai koefisien lingkungan kerja menunjukan angka sebesar 0.702 menyatakan apabila terjadi kenaikan 1 skor lingkungan kerja akan diikuti dengan terjadi kenaikan konsep kerja karyawan sebesar 0.702 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja pengaruh positif apabila keduanya saling memberi pengaruh positif maka konsep kerja karyawan akan semakin meningkat.

Tabel 4 Coefficients
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.032	3.456		2.324	0.025
	Motivasi kerja	0.056	0.144	-0.048	-0.388	0.700
	Lingkungan kerja	0.702	0.153	0.599	4.472	0.000

Sumber Data SPSS 16

Uji f (koefisien regresi secara simultan)

Uji F adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap konsep kerja karyawan.

Tabel 5 ANOVA
Anova

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	189.859	2	94.929	10.050	0.000 ^a
Residual	415.631	44	9.446		
Total	605.489	46			

Sumber Data SPSS 16

Dari uji ANOVA atau f test dapat di nilai F hitung sebesar 10.050 dengan tingkat signifikan 0.000. karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 Maka H1 ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan H3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap konsep kerja karyawan diterima.

Uji t (koefisien regresi secara parsial)

Dari hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6 Coefficients
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.032	3.456		2.324	0.025
	Motivasi kerja	0.056	0.144	-0.048	-0.388	0.700
	Lingkungan kerja	0.702	0.153	0.599	4.472	0.000

a. Dependent Variable: konsep kerja karyawan

Sumber: Data SPSS 16

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja di peroleh hitung = -388 dengan nilai signifikan $0.700 < 0.05$ di tolak dan H_a di terima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap konsep kerja karyawan diterima.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh hitung = 4.472 dengan nilai signifikan sebesar .000. karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima . hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap konsep kerja karyawan diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	F Change	Df1	Df2	Signf Change
1	.560 ^a	0.314	0.282	3.07346	0.314	10.050	2	44	0.000

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja dan lingkungan kerja

b. Dependent Variable: konsep kerja

Sumber: Data SPSS 16

Berdasarkan tabel *model summary* diketahui bahwa nilai adjusted R Square sebesar 0.282. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap konsep kerja karyawan secara simultan adalah 28.2%. hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh besar terhadap konsep kerja karyawan

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap konsep kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh uji parsial yang diperoleh dari hasil korelasi parsial sebesar 0.144 sehingga r^2 adalah $(0.144)^2 = 20.73$ atau 20.73% yang berarti sumbangan efektif untuk motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 20.73% artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap konsep kerja karyawan semakin tinggi motivasi yang diberikan semakin tinggi pula konsep kerja yang akan dihasilkan. Karena memperoleh signifikansi lebih kecil dari 0.05 ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan indomaret kecamatan tampan pekanbaru di terima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang baik dalam bekerja akan diperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan konsep kerja yang rendah.

Disamping motivasi lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap konsep kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap konsep kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji parsial yang diperoleh dari hasil koefisien korelasi parsial sebesar 0.157 sehingga r^2 adalah $(0.157)^2 = 24.64$ atau 24.64% yang berarti sumbangan efektif untuk lingkungan kerja terhadap konsep kerja karyawan sebesar 24.64% yang artinya lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh positif terhadap konsep kerja apabila lingkungan kerjanya baik konsep kerja yang dihasilkan juga baik. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap konsep kerja karyawan indomaret kecamatan tampan pekanbaru karena memperoleh signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 ada pengaruh lingkungan kerja terhadap konsep kerja karyawan indomaret di terima hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh konsep kerja karyawan yang baik pula sedangkan dengan lingkungan kerja yang rendah akan menghasilkan konsep kerja yang rendah pula.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap konsep kerja karyawan indomaret kecamatan tampan pekanbaru baik secara simultan maupun parsial. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap konsep kerja karyawan indomaret pekanbaru. Selain faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja masih banyak faktor lain yang mempengaruhi konsep kerja karyawan.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

- a. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap konsep kerja karyawan indomaret pekanbaru dengan kontribusi sebesar 20.73%.
- b. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap konsep kerja karyawan indomaret kecamatan pekanbaru dengan kontribusi sebesar 24.46%.
- c. Kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan dan sebagian dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

Rekomendasi

Dari simpulan tersebut, maka penulis dapat memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut :

- a. Dari hasil penelitian terdapat indikasi kelemahan pada variabel motivasi kerja pada indikator kebutuhan rasa aman yaitu belum adanya jaminan masa depan yang lebih baik dari perusahaan oleh sebagian karyawan serta dari indikator kuantitas yaitu sebagaimana karyawan belum bisa menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan waktu yang telah ditetapkan. Di harapkan para karyawan lebih meningkatkan semangat kerja sehingga target-target yang telah di tetapkan perusahaan bisa tercapai. Dari kebutuhan sosial bisa di atasi dengan perusahaan mengadakan tour atau rekreasi dengan karyawan agar hubungan karyawan makin erat, membuat kelompok kerja bagi karyawan sehingga konsep kerja yang di hasilkan akan maksimal dan membuat acara keakraban antar karyawan.
- b. Dari hasil peneitian terdapat indikasi kelemahan pada variabel keributan di tempat kerja hal ini dapat menyebabkan gangguan pendengaran, kesalahan komunikasi karena apabila tempat kerja memiliki tingkat keributan yang sangat tinggi maka kesalahan dalam komunikasi akan mudah terjadi dan para pelanggan pun komplain dengan keadaan seperti ini maka ketenangan di tempat harus di jaga dengan baik sehingga membuat nyaman semua orang yang berada di dalamnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Joko Purnomo. 2008. *Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Konsep kerja Karyawan (studi pada pegawai negeri sipil dinas kehutanan*
- Simamora. Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Jakarta.
- Sari, Emilia Noviani Asta. 2009, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Konsep Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. *Glory Industrial Semarang 11*. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Wagimin. 200. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap prestasi kerja (Studi pada karyawan PT Pos Indonesia Knator Pos solo)*, Malang : Universitas Brawijaya.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

- Siagian, Sondang. 2009. *Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua Rineka Cipta. Jakarta.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Hidayat, zainul dan Muchamad Taufiq. 2012. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja serta Motivasi Kerja terhadap Konsep Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. **Jurnal Wiga** STIE Widya Gama. Lumajang.
- Riyadi, Slamet. 2011. “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan. Dan Motivasi kerja terhadap Konsep Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa timur”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Surabaya.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori Kuesioner dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Service (CAPS). Yogyakarta.
- Sedarmayati, 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar maju.
- Ekaningsih. 2012 “analisis motivasi kerja terhadap kinerja dengan persepsi lingkungan kerja sebagai variabel pemoderasi (studi pada satuan polisi pamong praja kota surakarta)” *jurnal ilmu sosial*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Adminstasi*. Bandung: Alvabeta.
- Swasta, Busu, dan Irawan, *Manajemen Pemasaran Modern*, Liberty, Yogyakarta, 1997
- Madura, Jeff, *Pengantar Bisnis, intruduction to Business*, alih Bahasa Saroyini W. R . Salib Salemba Empat : Jakarta.