

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM  
GUDANG RASA MAKASSAR**

Diajukan oleh :

**KHAIDIR MARHENDY**

**4517012064**



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2021**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul : Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap  
Kinerja karyawan pada UMKM Gudang Rasa Makassar

Nama Mahasiswa : Khaidir Marhendy

Stambuk/NIM : 4517012064

---

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

---

Tempat Penelitian : UMKM Gudang Rasa Makassar

---

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. H. Hasanuddin Remmang, SE, M.Si

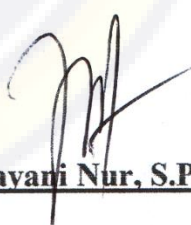
  
Dr. Miah Said, SE, M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan:

**Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi  
Manajemen**

  
Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH.

  
Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si.

Tanggal Pengesahan

## PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Khaidir Marhendy

NIM : 4517012064

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Lingkungan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Gudang Rasa

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah dari saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 29 Agustus 2021

Mahasiswa bersangkutan



Khaidir Marhendy

# ***The Influence of Environment and Work Motivation on Employee Performance at UMKM Gudang Rasa Makassar***

**By:**

**Khaidir Marhendy**

**Prodi Management Faculty Of Economics and Business**

**Bosowa University**

## **ABSTRACT**

Khaidir Marhendy. 2021. Skripsi. *The Influence of Environment and Work Motivation on Employee Performance at UMKM Gudang Rasa Makassar. Under the guidance of Dr. H. Hasanuddin Remmang, SE, M.Si and Dr. Miah Said, SE, M.Si*

*This study aims to determine the effect of the environment and work motivation on employee performance at UMKM Gudang Rasa Makassar. The primary data used in this research is quantitative data from questionnaires distributed to 30 employees as respondents which will then be processed using the SPSS program with descriptive analysis methods and multiple linear regression analysis. The results showed that the environment and work motivation had a positive and significant effect on employee performance at UMKM Gudang Rasa Makassar.*

**keywords:** *Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.*

**Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
pada UMKM Gudang Rasa Makassar**

**Oleh:**

**Khaidir Marhendy**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Bosowa**

**ABSTRAK**

Khaidir Marhendy. 2021. Skripsi. Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Gudang Rasa Makassar. Di bawah bimbingan Dr. H. Hasanuddin Remmang, SE, M.Si dan Dr. Miah Said, SE, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Gudang Rasa Makassar. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dari kuisisioner yang disebarkan kepada 30 karyawan sebagai responden yang selanjutnya akan diolah menggunakan program SPSS dengan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Gudang Rasa Makassar.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## **KATA PENGANTAR**

Untaiyan Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat pada waktunya. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan judul “Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Gudang Rasa Makassar”.

Dalam penulisan skripsi ini penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada banyak pihak yang telah membantu demi terwujudnya skripsi ini terutama kepada :

1. Kepada Orangtua penulis tersayang terimakasih sudah memberikan kasih sayang dan dukungan serta doa untuk penulis dari kecil hingga bisa seperti sekarang ini
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng. selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar
3. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar
4. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar, SE., MM selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar
5. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar

6. Kepada bapak Dr. H. Hasanuddin Remmang, SE, M.Si dan ibu Dr. Miah Said, SE, M.Si sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literatur.
7. Seluruh Dosen Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi
8. Kepada bapak Muslikhun atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di UMKM beliau dan seluruh karyawan UMKM Gudang Rasa yang telah membantu peneliti dalam memberikan data yang diperlukan untuk penulisan skripsi ini
9. Teman-teman penulis angkatan 2017 (*DEVISA*) yang begitu luar biasa terima kasih karena sudah memberi kenangan indah selama ini dan seluruh pihak yang membantu penulis yang penulis sendiri tidak mampu ungkapkan satu persatu penulis ucapkan terimakasih.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Hal ini disebabkan keterbatasan dan kemampuan penulis. Oleh sebab itu penulis selalu berusaha memperbaiki diri lebih baik lagi kedepannya. Akhir kata, penulis mengharapkan semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat dan membantu semua pihak yang memerlukannya

Makassar, 29 Agustus 2021

Penulis

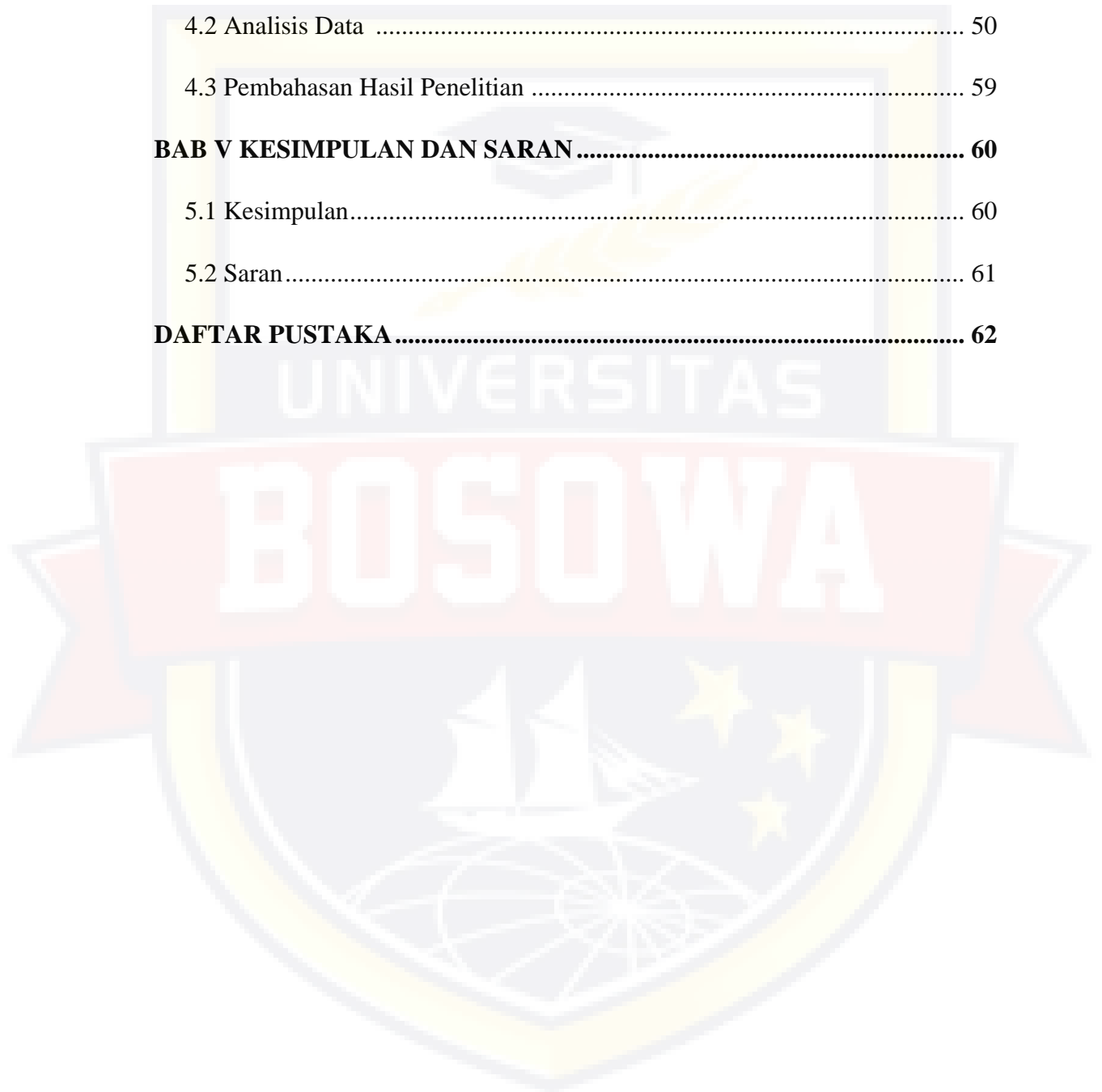
## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>6</b>
2.1 Kerangka Teori.....	6
2.1.1 Manajemen Sumber daya manusia.....	6
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber daya Manusia .....	8
2.1.3 Tujuan Sumber daya Manusia.....	11
2.1.4 Lingkungan kerja.....	13
2.1.5 Jenis Lingkungan Kerja.....	13
2.1.6 Indikator Lingkungan Kerja .....	15
2.1.7 Efek Lingkungan Kerja .....	18



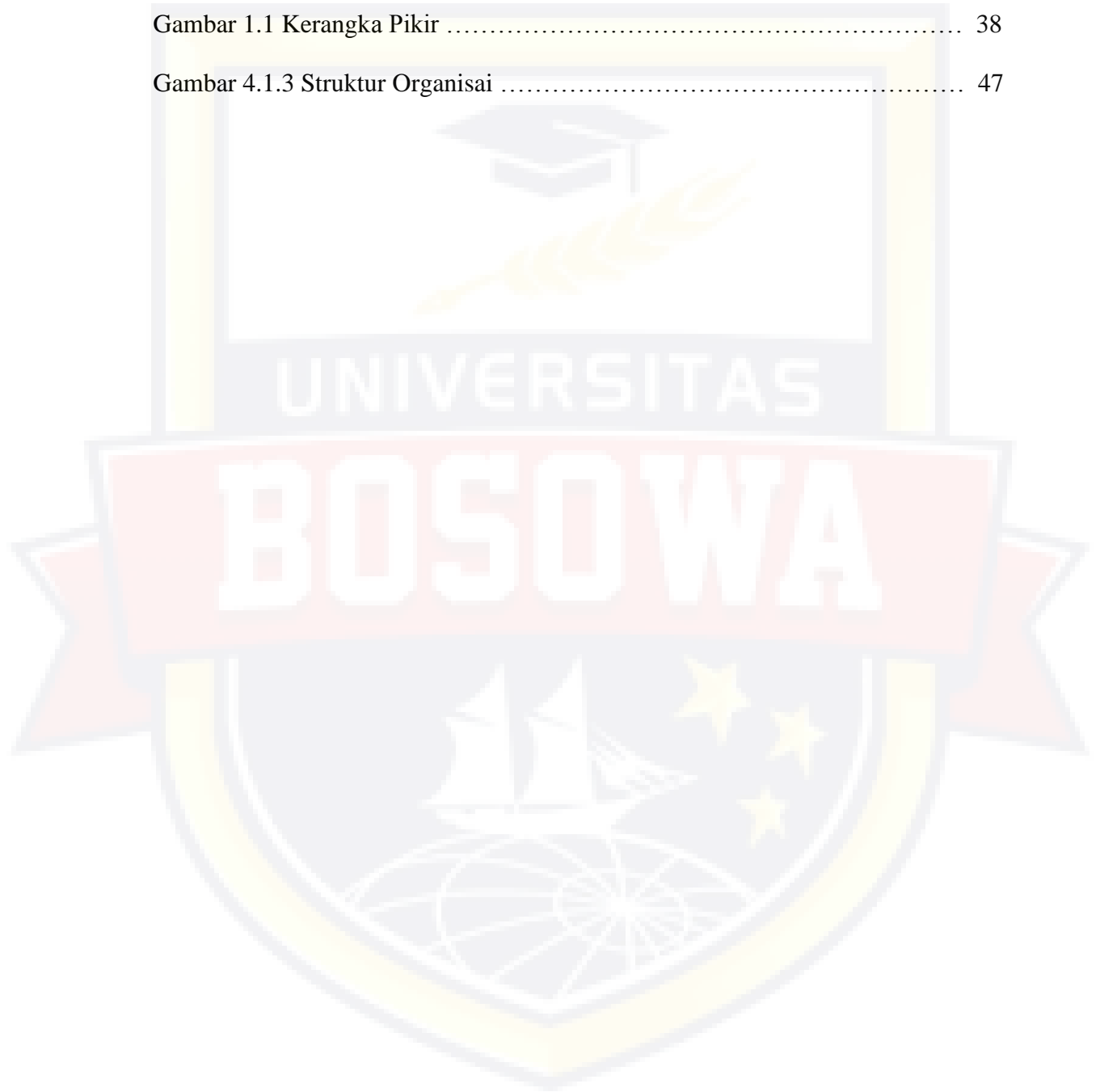
2.2 Motivasi Kerja .....	19
2.2.1 Teori - teori Motivasi .....	21
2.2.2 Tujuan Motivasi .....	26
2.2.3 Indikator Motivasi .....	27
2.2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	28
2.2.5 Efek Motivasi Kerja .....	30
2.3 Kinerja Karyawan.....	31
2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	32
2.3.2 Indikator Kinerja .....	34
2.3.3 Dimensi Kinerja .....	36
2.3.4 Penilaian Kinerja .....	36
2.4 Kerangka Pikir.....	38
2.5 Hipotesis.....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
3.1 Lokasi dan Waktu penelitian.....	40
3.2 Metode Pengumpulan Data .....	40
3.3 Jenis dan sumber data.....	41
3.3.1 Jenis Data .....	41
3.3.2 Sumber Data.....	42
3.4 Populasi dan Sampel .....	42
3.5 Metode Analisi .....	44
3.6 Definisi Operasional .....	45

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	47
4.2 Analisis Data .....	50
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....	59
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>60</b>
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Saran.....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>62</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pikir .....	38
Gambar 4.1.3 Struktur Organisasi .....	47



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Mengelolah sumber daya manusia penting dalam mengatur dan mengorganisasikan setiap karyawan dalam bidang. Tugas tersebut merupakan salah satu yang dijalankan dalam bidang personalia berfungsi mengatur karyawan dalam devisi tertentu. Di era global seperti saat ini bidang personalia mengemban peran yang luas untuk melakukan pelatihan, pengembangan, dan promosi karyawan. Hal tersebut kemungkinan dapat memberikan hasil output yang maksimal dari potensi SDM karyawan. Setiap perusahaan menginginkan SDM yang berkualitas, apalagi saat era seperti ini. Saat ini setiap organisasi harus beradaptasi dengan keadaan seperti saat ini agar dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan dan mampu menjawab tantnagn global. Sdm yang dimaksud adalah karyawan yang berperan aktif dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan atasan untuk mencapai target perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki suatu organisasi karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya, Dalam hal ini dapat dipahami bahwa tanpa sumber daya manusia sebuah perusahaan atau lembaga tidak akan berjalan. Manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Meskipun berbagai faktor organisasi yang dibutuhkan telah tersedia, tanpa peran manusia organisasi tidak akan berjalan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, Oleh karena itu, hendaknya

organisasi memberikan arahan yang positif kepada pegawai sebagai sumber daya manusia demi tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia berperan penting dalam pengembangan perusahaan dalam menghadapi persaingan di era global ini. Agar dapat bersaing perusahaan diwajibkan mengembangkan atau menggali potensi sumber daya yang ada sehingga menjadi sumber daya yang profesional dalam melakukan kerjanya sehingga terjadinya target perusahaan dan dapat berdain dengan perusahaan lainnya. Perusahaan harus lebih sering melakukan pelatihan terhadap kinerja karyawan, pelatihan yang dimaksud merupakan pelatihan ketrampilan, kuantitas, dan keahlian. Dengan seringnya dilakukan pelatihan terhadap karyawan akan mengangkat semangat kerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dalam perusahaan.

Di era Globalisasi seperti saat ini mungkin banyak di dapatkan perusahaan menggunakan mesin dalam melakukan pengoprasian produknya akan tetapi sumberdaya tidak dapat ditinggalkan karena penggerak mesin pengoperasi adalah sumber daya yang handal salah satunya computer tidak akan berfungsi dengan sendirinya tanpa ada yang mengoperasikannya. Dengan itu perusahaan hanya butuh sumber daya yang profesional untuk mengoperasikannya. Sebagaimna yang telah di katakana Afandi kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari uraian diatas, pelaksanaan adalah hasik yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dalam bergantung pada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu sesuai dengan pedoman dan model yang telah ditetapkan baru-baru ini. Dengan lancarnya pelaksanaan dan memenuhi pedoman kewajiban, maka organisasi berjalan dengan baik.

Indikator Lingkungan kerja yang dikembangkan oleh Nitisemito (1990) yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedia fasilitas kerja. Inspirasi eksekusi pekerja terbukti berdampak pada eksekusi representatif. Hal ini dengan alasan bahwa inspirasi saat ini menentukan sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, semakin tinggi inspirasi pekerja untuk bekerja, maka semakin tinggi kinerja pekerja.

Penelitian yang telah dijabarkan di atas memiliki beberapa kelemahan. Penelitian Muhammad Nurrulloh sebagian besar hanya menyinggung faktor lingkungan kerja, tanpa membahas indikator-indikator dalam produktivitas kerja. Pembahasan tentang produktivitas hanya terbatas pada pengertian umum tanpa ada penjelasan lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas. Selain itu, tidak ada teori-teori yang mendukung terkait dengan penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Nurrulloh hanya mengkaji definisi operasional antar variabel. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Doni Bachtiar tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga memiliki keterbatasan, yaitu hanya mengulas sedikit tentang motivasi maupun lingkungan dan kinerja. Motivasi hanya dijelaskan dengan pengertian tanpa dijelaskan lebih lanjut mengenai faktor – faktor yang

memengaruhinya. Begitu juga dengan lingkungan kerja dan kinerja; hanya ada pengertian umum tentang kedua topik tersebut. Tidak ada diskusi lebih lanjut yang menguatkan hubungan antara variabel lingkungan dan kinerja. Dalam penelitian tersebut, tidak disebutkan faktor-faktor maupun indikator terkait dengan lingkungan kerja maupun kinerja.

Dari latar belakang diatas yang menjelaskan tentang lingkungan dan Motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan hal ini penulis bermaksud unruk menggali lebih dalam pengaruh lingkungan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan itu penulis bermaksud mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan dan Motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada UMKM Gudang Rasa Makassar”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah pada UMKM Gudang Rasa Makassar sebagai berikut:

Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Gudang Rasa Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Gudang Rasa Makassar.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan adalah:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini sangat berharga untuk menambah pemahaman logis di bidang Manajemen, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Manfaat praktis

a. Bagi pihak akademis

Hasil investigasi ini diharapkan untuk dimanfaatkan sebagai bahan pembelajaran dan pemanfaatan informasi di bidang eksekutif, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Bagi pihak lain

Dapat memberikan pengetahuan atau informasi tentang seberapa pentingnya lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dalam perusahaan atau instansi.

c. Bagi peneliti

Dari hasil penelitian ini peneliti berharap mendapatkan ilmu yang bisa digunakan pada saat penulis berda di lingkungan kerja.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber daya Manusia**

Dunia perusahaan tak bias lepas dari manajemen sumber daya manusia, dengan adanya manusia sebagai karyawan maka sebuah perusahaan mampu bergerak dan menghasilkan suatu produk. Dan dari produk itu kemudian perusahaan bisa mendapatkan keuntungan. Melihat pentingnya peran SDM di perusahaan, maka perlu adanya suatu cara untuk membuat karyawan dapat diberdayakan secara efektif dan efisien. Cara itulah yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia atau SDM.

Suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam suatu bidang. Sumber daya manusia sebagai pelaksanaan visi dan misi organisasi harus diseleksi dengan baik. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia menjadi hal paling penting dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Kasmir (2016:6) manajemen sumber daya manusia adalah “proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder” sedangkan Menurut Dessler dalam Mulyadi (2015:2) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai “suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang

yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi rekrutmen, penyingkiran, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian”. Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

MSDM dalam sebuah perusahaan berfokus pada kegiatan rekrutmen sumber daya manusia, pengelolaan dan pengarahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu upaya perusahaan dalam menerapkan Manajemen SDM adalah dengan menghadirkan divisi Human Resource (HR). HR memberikan berbagai macam pengetahuan seputar perusahaan, manajemen talenta, layanan administrasi, pelatihan, pembinaan, peralatan, pengawasan dan saran hukum untuk perusahaan. Fungsi dari divisi Human Resource ini sangat dibutuhkan perusahaan untuk pencapaian tujuan organisasi. Selain beberapa fungsi di atas, divisi Human Resource juga memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan perusahaan. Hal ini dilakukan dengan implementasi kultur perusahaan kepada seluruh sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Tidak hanya itu, divisi ini juga bertanggung jawab untuk memastikan karyawan bekerja maksimal di perusahaan dengan memberikan pemberdayaan karyawan.

Tinjauan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang

bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Untuk itu perlu diketahui pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli dengan memandang sudut tertentu. Para ahli mempunyai pandangan yang berbeda dalam mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia. Namun demikian, secara umum, intisari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli memiliki kesamaan tujuan.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber daya manusia**

Dalam sebuah manajemen perusahaan, pastinya akan sering ditemui divisi sumber daya manusia (SDM) atau manajemen sumber daya manusia. Fungsi manajemen SDM biasanya bertugas untuk merekrut serta mengembangkan sumber daya manusia secara menyeluruh pada suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu tentang mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Dibentuknya manajemen SDM ini salah satunya bertujuan untuk media komunikasi antara karyawan dan perusahaan. Proses-proses kinerja dari manajemen sumber daya manusia dapat meliputi perencanaan, kepemimpinan, pengorganisasian, dan pengendalian.

Dengan adanya SDM, pengelolaan terhadap seluruh kegiatan yang melibatkan elemen sumber daya manusia dapat berjalan dengan mudah. Hal ini tidak lepas dari fungsi MSDM itu sendiri yang membuat pengelolaan lebih mudah.

#### 1. Staffing atau Employment

Fungsi pertama dari MSDM adalah staffing atau pengelolaan terhadap tenaga kerja organisasi. Dalam penerapannya, staffing dilakukan dalam 3 langkah yaitu perencanaan, penarikan dan seleksi.

#### 2. Performance Evaluation

Mereka yang bekerja pada divisi SDM memiliki tanggung jawab terhadap serangkaian pembinaan dan pengawasan terhadap tenaga kerja. Hal ini memudahkan perusahaan dalam mengevaluasi karyawan atau calon karyawan terpilih. Proses evaluasi atau penilaian dilakukan berdasarkan standar yang ditetapkan divisi SDM.

#### 3. Compensation

Fungsi lain dari divisi SDM adalah mengatur mengenai gaji karyawan dalam perusahaan. Hal ini merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawan. Pengelolaan gaji memberikan pengaruh signifikan dalam iklim kerja organisasi.

#### 4. Training and Development

Fungsi selanjutnya dari MSDM adalah mengadakan pusat pelatihan untuk seluruh elemen sumber daya manusia dalam perusahaan. hal ini bertujuan untuk membuat karyawan bekerja dengan maksimal. Selain itu, SDM juga bertanggung jawab untuk memberikan solusi terhadap kendala yang dialami karyawan untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

#### 5. Employee Relation

Tugas dan tanggung jawab MSDM juga adalah berupaya membangun relasi dengan pihak lain yang terkait dengan tenaga kerja seperti serikat pekerja. Hal ini bertujuan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi karyawan karena permasalahan dapat diatasi dengan baik.

#### 6. Personal Research

Tugas utama dari MSDM adalah untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi karyawan dalam lingkungan perusahaan. MSDM harus melakukan analisis terhadap setiap permasalahan seperti PHK dan memberikan solusi yang tepat. Hal ini dilakukan untuk menghindarkan karyawan dari hal yang bisa mengganggu kinerjanya dalam perusahaan.

#### 7. Safety and Health

Iklim yang kondusif serta aman dan sehat dapat membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Salah satu tugas dan tanggung jawab MSDM adalah memberikan jaminan keselamatan kerja dan kesehatan bagi elemen sumber daya manusia dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Hasibuan (2017, p.10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengatur keanggotaan, evaluasi performa, kompensasi dan banyak lainnya. Yang pasti, sumber daya manusia (SDM) adalah merupakan aspek penting yang tidak boleh dipandang sebelah mata dalam menjalankan sebuah perusahaan atau bisnis. Jadi sampai akhir tulisan, SDM yang akan dimaksud disini mencakup dua hal, yaitu daya fisik dan daya pikir yang dapat menentukan kemampuan manusia. Meski suatu perusahaan ditunjang oleh peralatan serba canggih dan memadai, jika dikelola oleh SDM yang tidak berkualitas maka semua yang sudah dilakukan itu akan sia-sia.

### **2.1.3 Tujuan sumber daya manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai sarana membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya mampu mengelola seluruh pekerja dengan cara-cara yang lebih efektif.

Seseorang yang berjalan tanpa arah dan tujuan dapat membuatnya tersesat, hal ini juga berlaku untuk perusahaan. Tanpa tujuan yang jelas, perusahaan tidak

akan memiliki target yang ingin dicapai dan untuk apa perusahaan tersebut dijalankan. Penerapan Manajemen SDM dapat membantu perusahaan dalam menentukan tujuan dan mengukur pencapaian tujuan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sunarto (2016) Membahas mengenai tujuan Manajemen SDM dalam perusahaan, beberapa ahli ikut mengemukakan pendapat tak terkecuali Sunarto. Sebagai salah satu ahli ekonomi, Sunarto mengemukakan poin-poin tujuan MSDM pada sebuah perusahaan yang dijabarkan sebagai berikut.

1. Merekrut dan mempertahankan sumber daya manusia yang terampil, bermotivasi tinggi, serta dapat dipercaya untuk menjalankan tugas organisasi.
2. Melakukan peningkatan serta perbaikan terhadap kualitas sumber daya dalam organisasi melalui kemampuan, kontribusi, dan kecakapan sumber daya manusia dalam melaksanakan kegiatan operasional organisasi.
3. Mengembangkan sistem kerja yang efektif melalui prosedur perekrutan dan seleksi calon sumber daya manusia untuk organisasi.
4. Mewujudkan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif bagi seluruh sumber daya manusia dalam organisasi.

5. Menyeimbangkan keperluan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.
6. Melakukan penghargaan kepada elemen sumber daya manusia atas prestasi kerja yang telah dicapai.
7. Meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia dalam perusahaan secara jasmani maupun rohani.
8. Memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh sumber daya manusia dalam perusahaan untuk bekerja.
9. Melakukan pendekatan humanis terhadap sumber daya manusia dalam pengelolaan karyawan atas dasar keadilan, transparansi dan perhatian.
10. Pengelolaan terhadap elemen sumber daya manusia dengan memperhatikan perbedaan kebutuhan pada setiap individu atau kelompok dalam mengeluarkan pendapat.

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2016) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayati (2018), menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari kedua pengertian di atas, yang paling sesuai dengan keadaan tempat penelitian adalah pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito (12016) yaitu segala



sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kalau hal-hal dalam struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan alat kerja, penyusunan organisasi baik dan imbalan dapat diwujudkan, maka tidak sulit untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di tempat tugas. Pada gilirannya, karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Hal-hal yang paling dekat yang dapat dilihat, bahwa semangat kerja karyawan meningkat, kohesivitas kelompok tinggi, penyelesaian tugas membaik, menurunnya angka absensi.

#### **2.1.5 Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti ( 2018 ) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

##### **1 Lingkungan Kerja Fisik**

Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain (Alex S. Nitisemito 2016 ). Menurut Sedarmayanti ( 2018 ) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

##### **2 Lingkungan Kerja Non Fisik**

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan ( Sedamayanti, 2018 ). Kedua jenis

lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

### **2.1.6 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut para ahli ada beberapa indikator-indikator dalam lingkungan kerja, berikut indikator-indikator lingkungan kerja menurut para ahli. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2016) :

#### **1 Suasana kerja**

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 2016).

#### **2 Hubungan dengan rekan kerja**

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### 3 Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### 4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja, menurut Alex S. Nitisemito (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

#### a Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

#### b Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya

diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

c Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

d Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

e Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

#### f Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

#### g Tata ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

### **2.1.7 Efek Lingkungan Kerja**

Efek lingkungan kerja, Soetjipto (2004) menyatakan beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja, antara lain:

#### 1 Kenyamanan karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, ketika kenyamanan karyawan telah diterima dengan baik dalam arti lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

#### 2 Perilaku karyawan

Perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan

memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh para pekerja. Ketika karyawan mendapati lingkungan kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan, munculnya keinginan untuk keluar dari perusahaan, tanggung jawab yang rendah, serta meningkatnya absensi.

### 3 Kinerja karyawan

Jika kondisi kerja karyawan terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar semakin baik.

### 4 Tingkat stres karyawan

Lingkungan yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres karyawan. Ketika karyawan tidak dapat mengatasi stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

#### **2.1.8 Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan sesuatu yang membuat seseorang merasa bergairah dan bersemangat dalam melakukan suatu aktivitas. Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi, motivasi yang besar memiliki andil dalam pelaksanaan kinerja karyawan. Motivasi merupakan inti dari manajemen. Motivasi Kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi tenaga, mengarahkan, menyalurkan, mempertahankan, dan melanjutkan tindakan dan perilaku karyawan atau tenaga kerja (Tansuhaj, 2016).

Menurut Handoko ( 2018 ) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna tujuan. Siagian (2016:94) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer.

Menurut Maslow dalam Robbins (2008:203), indikator dalam motivasi kerja yaitu :

#### 1 Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

#### 2 Kebutuhan Rasa Aman,

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

#### 3 Kebutuhan Sosial,

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

#### 4. Kebutuhan Harga Diri,

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

#### 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri,

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

### 2.1.9 Teori-Teori Motivasi

Setiap Teori motivasi berusaha untuk mengurangi apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi.



Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari para anggotanya. Karena alasan itu, para manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi. Teori motivasi dikelompokkan dua aspek, yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

#### a. Teori kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertidak. Dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memustakan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Kebutuhan dan pendorong itu adalah keinginan memenuhi kepuasan material maupun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaanya

##### 1) Hierarki Kebutuhan Maslow

Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow terdapat lima tingkat kebutuhan, dari kebutuhan manusia yang paling rendah sampai pada kebutuhan manusia yang paling tinggi. Urutan motivasi yang paling rendah sampai ke motivasi yang paling tinggi.

##### a) Kebutuhan fisiologikal

Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan dasar atau kebutuhan yang paling rendah dari manusia. Sebelum orang menginginkan kebutuhan di atasnya, kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu agar dapat hidup secara normal.

b) Kebutuhan keselamatan

Setelah kebutuhan fisiologikal terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang di inginkan manusia, yaitu kebutuhan akan keselamatan atau rasa aman.

c) Kebutuhan berkelompok

Setelah kebutuhan keselamatan atau rasa aman terpenuhi maka muncul pula kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan hidup berkelompok, bergaul, bermasyarakat, ingin mencintai dan dicintai, sertaningin memiliki dan dimiliki.

d) Kebutuhan penghargaan

Setelah kebutuhan berkelompok terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan penghargaan atau ingin berprestasi.

e) Kebutuhan aktualisasi

Setelah kebutuhan penghargaan terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan aktualisasi diri atau realisasi diri atau pemenuhan kepuasan atau ingin berprestasi.

2) Teori dua faktor dari Herzberg Teori dua faktor oleh Herzberg bersama-sama dengan Mausner dan Snyderman. Mereka melakukan penelitian dengan bertanya subjek penelitian tentang waktu ia merasa paling puas terhadap pekerjaannya.

Kemudian sebab-sebab mereka merasa puas. Faktor kesehatan (ekstrinsik) merupakan faktor lingkungan yang menyebabkan

ketidakpuasan. Penelitian menyimpulkan terdapat dua faktor, yaitu faktor pemuas dan faktor kesehatan

Menurut Herzberg, uang bukan memotivasi tetapi menyehatkan. Teori dua faktor Herzberg tersebut mendapat kritikan, yaitu metodologinya mengharuskan orang melihat pada dirinya sendiri pada masa lampau. Dapatkah orang menyadari bahwa mereka dahulu merasa tidak puas faktor-faktor yang berada dibawah sadar tidak diidentifikasi dalam analisis Herzberg. Selanjutnya, Disamping itu, teori Herzberg kurang memerhatikan pengujian terhadap implikasi motivasi dan penampilan dari teorinya.

### 3) Teori X dan Y dari McGregor

Teori X dan Y dikembangkan oleh McGregor atas dasar karakteristik manusia merupakan anggota organisasi dalam hubungannya dengan penampilan organisasi secara keseluruhan dan penampilan individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Teori McGregor berasumsi bahwa kedua teori X dan Y adalah berbeda.

### 4) Teori Motivasi Proses

Teori proses ini belawan dengan teori-teori kebutuhan seperti yang diuraikan diatas teori-teori proses memutuskan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi dengan kata lain teori proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengerahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer

a) Teori harapan (Expectancy theory)

Teori harapan menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya tergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu. Menurut penulis Edy Sutrisno (2012:141), daya tarik teori harapan ini mengandung 3 hal, yaitu :

- a. Teori ini menekankan imbalan. Artinya menurut teori ini terdapat keyakinan bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh para karyawan
- b. Para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh karyawan pada imbalan yang diterima. teori harapan ini menekankan perilaku yang diharapkan dari para karyawan.
- c. Teori ini menyangkut harapan. Artinya teori ini tidak menekankan apa yang realistis dan rasional. Yang ditekankan ialah harapan karyawan mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu akan menentukan tingkat usahanya, bukan hasil itu sendiri.

b) Teori keadilan (Equity Theory)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relative sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan memengaruhi semangat kerja mereka. Keadailan merupakan

daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya.

Stoner dan Freeman (1994) dalam Edy Sutrisno (2012:143) menjelaskan bahwa kebanyakan pembahasan dan penelitian mengenai teori keadilan berpusat pada uang sebagai imbalan yang dianggap paling penting ditempat kerja. Seseorang membandingkan imbalan yang mereka terima untuk upayanya dengan imbalan yang orang lain terima. Jika mereka merasa ada ketidakadilan, suatu keterangan ini dengan menyesuaikan perilaku secara tepat.

Menurut Edy Sutrisna (2012:143) untuk memersepsikan keadilan tersebut, ada tiga aspek yang perlu dipahami, yaitu orang lain, sistem yang berlaku yang menyangkut gaji, dan diri sendiri.

#### c) Teori Pengukuhan (Reinforcement Theory)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan kompensasi, misalnya, promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

#### **2.1.10 Tujuan Motivasi**

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2016: 146) yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mempertahankan kestabilan perusahaan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas
10. Meningkatkan efisisensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Dalam hal pemberian motivasi ini, pimpinan harus mampu melihat situasi serta suasana kerja para karyawan pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para karyawan diberikan motivasi baik itu motivasi positif maupun motivasi negatif.

#### **2.1.11 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Robbins (2016) dalam Almustofa (2015) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut:

1. Penghargaan
2. Hubungan sosial
3. Kebutuhan Hidup
4. Keberhasilan dalam bekerja

Menurut Maslow dalam Hosnawati (2016) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut:

1. kebutuhan fisiologis

2. kebutuhan keselamatan
3. kebutuhan sosial
4. kebutuhan akan penghargaan
5. aktualisasi diri.

Karakteristik Mc Clelland dalam Mangkunegara (2005) mengemukakan enam karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi yaitu

- 1) Memiliki tingkat tanggungjawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil risiko dan memikul risiko.
- 3) Memiliki tujuan realistik.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

#### **2.1.12 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Chidi (2012) ada beberapa faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja, antara lain adalah:

- 1) Bonus Hal ini mengacu pada pembayaran tambahan kepada karyawan yang lebih atau berprestasi dan atas gaji yang diberikan sebagai insentif. Para karyawan harus diberi jumlah bonus yang cukup.
- 2) Insentif Organisasi juga dapat memberikan insentif tambahan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan lain-lain.

- 3) Insentif Khusus Individu Perusahaan dapat memberikan insentif khusus kepada individu. Insentif tersebut harus diberikan kepada karyawan untuk ikut memberikan saran yang layak dan berharga untuk perusahaan.
- 4) Status atau Jabatan Dengan memberikan status yang lebih tinggi kepada karyawan maka karyawan tersebut akan merasa termotivasi. Karena karyawan lebih suka dan bangga apabila mereka mendapat status atau jabatan yang tinggi di dalam perusahaan.
- 5) Apresiasi dan Pengakuan Karyawan harus dihargai karena jasa mereka. Pujian tidak harus datang dari atasan langsung tetapi juga datang dari pihak yang mempunyai wewenang yang lebih tinggi.
- 6) Pendelegasian wewenang Pendelegasian wewenang memotivasi bawahan untuk melakukan tugas-tugas dengan dedikasi dan berkomitmen. Ketika tugas-tugas didelegasikan, bawahan harus tahu bahwa perusahaan telah menempatkan kepercayaan pada karyawannya.
- 7) Kondisi Kerja Memperhatikan kondisi kerja yang lebih baik seperti sarana dan prasarana yang baik akan memotivas karyawan.
- 8) Keamanan Kerja, Jaminan keamanan kerja atau kurangnya pemberhentian pada karyawan juga dapat menjadi cara yang baik untuk memotivasi karyawan. Apabila ini tidak diperhatikan dapat mengakibatkan karyawan meninggalkan perusahaan.
- 9) Job Enrichment Pengayaan atau perluasan pekerjaan yang melibatkan tugas dan tanggung jawab yang lebih menantang bagi karyawan. Misalnya, seorang



eksekutif yang terlibat dalam penyusunan dan penyajian laporan kinerja juga mungkin diminta untuk membuat rencana kinerja.

- 10) Hubungan Cordial atau Ramah, Hubungan yang baik dan sehat harus ada di seluruh organisasi. Ini pasti akan memotivasi karyawan.
- 11) Faktor-faktor yang lain Ada beberapa faktor lain untuk memotivasi karyawan: Memberikan pelatihan kepada karyawan, penempatan pekerjaan yang layak, promosi yang tepat dan transfer, umpan balik kinerja yang tepat, fasilitas kesejahteraan yang tepat, dan jam kerja fleksibel.

#### **2.1.13 Efek Motivasi**

Dari motivasi kerja, Menurut Hasibuan (2005) tujuan pemberian motivasi bagi seorang pegawai selain memberikan keuntungan pada pegawai itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi perusahaan seperti:

- 1) Dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 2) Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai.
- 3) Dapat mempertahankan kestabilan pegawai.
- 4) Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 5) Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang pegawai.
- 6) Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
- 7) Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- 8) Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- 9) Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas tugasnya.

#### **2.1.14 Kinerja Karyawan**

Menurut Moeheriono (2019) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi, Menurut Sutrisno (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok 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.

Menurut Mangkuprawira (2019) kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Siagian (2018) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan defenisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran sesuai tanggung jawabnya, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika untuk periode waktu tertentu.

### 2.1.15 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Masing-masing karyawan mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dalam bekerja.

c. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Daves dalam Mangkunegara (2019) faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja adalah :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (pengetahuan dan keahlian), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang

memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang karyawan harus siap secara psikis (mental, fisik, tujuan dan situasi) artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Rivai (2019), secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh tiga faktor, yaitu :

- Variabel individual, terdiri dari : kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang : keluarga, tingkat sosial, penggajian, demografis, umur, asal-usul, jenis kelamin.
- Variabel organisasional, terdiri dari : sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan.
- Variabel psikologis, terdiri dari : persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

### 2.1.16 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan (*ex-ante*), tahap pelaksanaan (*on going*) maupun tahap setelah kegiatan selesai (*ex-post*). Kinerja memiliki beberapa pengertian sendiri-sendiri, Menurut Griffin dalam Sinambela (2016: p.481), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja, Menurut Hadari dalam Maulana (2015), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non menta. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan, seperti sebagai berikut :

1. Spesifik dan jelas untuk menghindari kesalahan interpretasi
2. Dapat diukur secara kualitatif maupun kuantitatif
3. Menangani aspek-aspek yang relevan
4. Harus penting atau berguna untuk menunjukkan keberhasilan *input*, *uotput*, hasil atau *outcome*, manfaat ataupun dampak serta proses
5. *Fleksibel* dan sensitif terhadap perubahan pelaksanaan
6. *Efektif*, dalam arti datanya mudah diperoleh, diolah, diolah dengan biaya yang tersedia

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku, jujur

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.

## 7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

## 8. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

### 2.1.7 Dimensi Kinerja

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Miner (1988) mengemukakan ada 4 dimensi yang dapat di jadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

- 1 Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2 Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang di hasilkan.
- 3 Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

### 2.1.18 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh pihak manajemen baik kepada karyawan maupun kepada manajer yang telah melakukan pekerjaan. Adapun manfaat dari penilaian kinerja tersebut menurut Fahmi (2016) adalah :

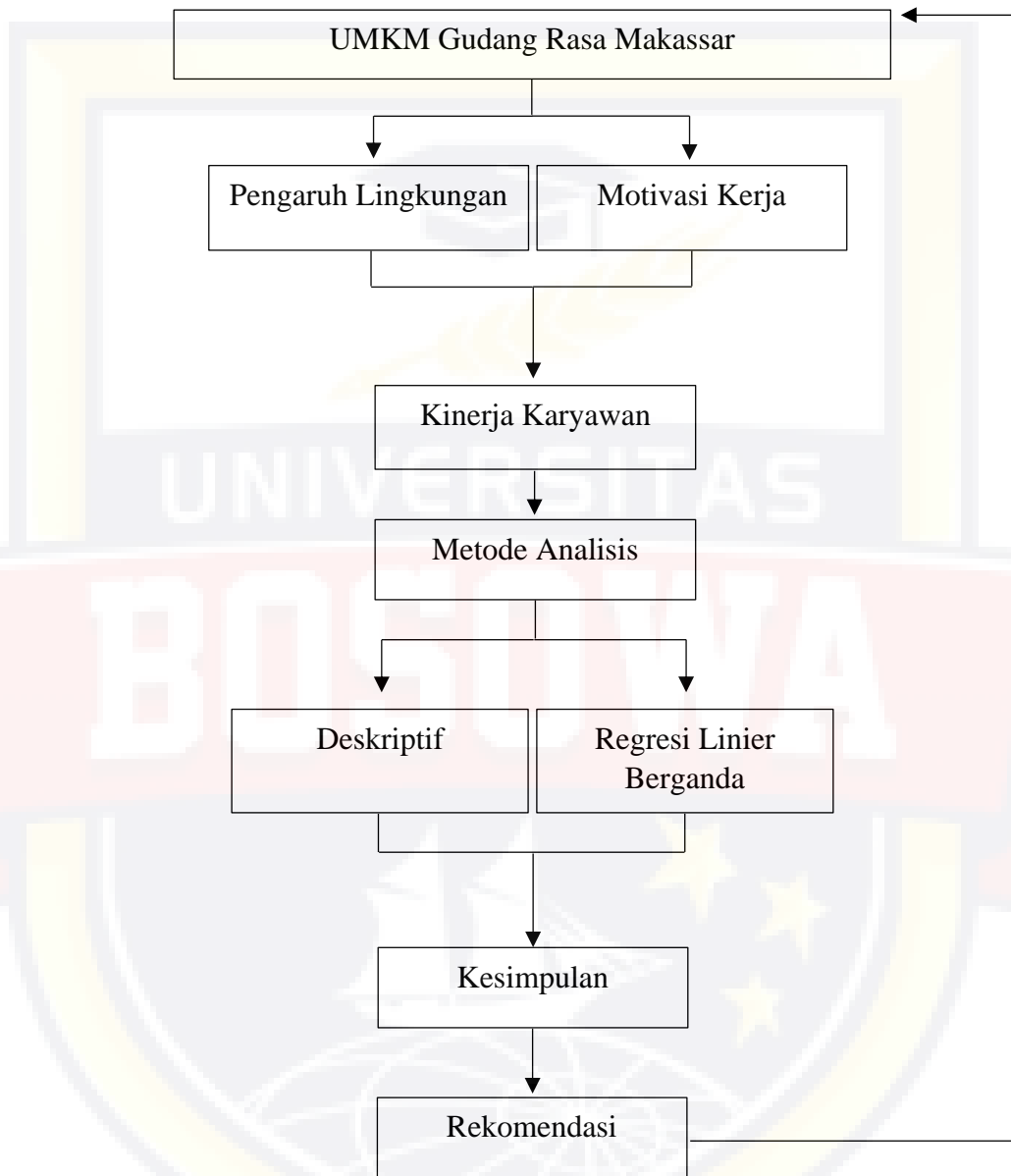
1. Mengelola organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan.

3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan. Penilaian kinerja merupakan sesuatu yang mempunyai manfaat dalam memajukan sebuah organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja ini dapat mengetahui kondisi tentang kinerja yang dilakukan oleh seorang pegawai.





## 2.2 Kerangka Pikir



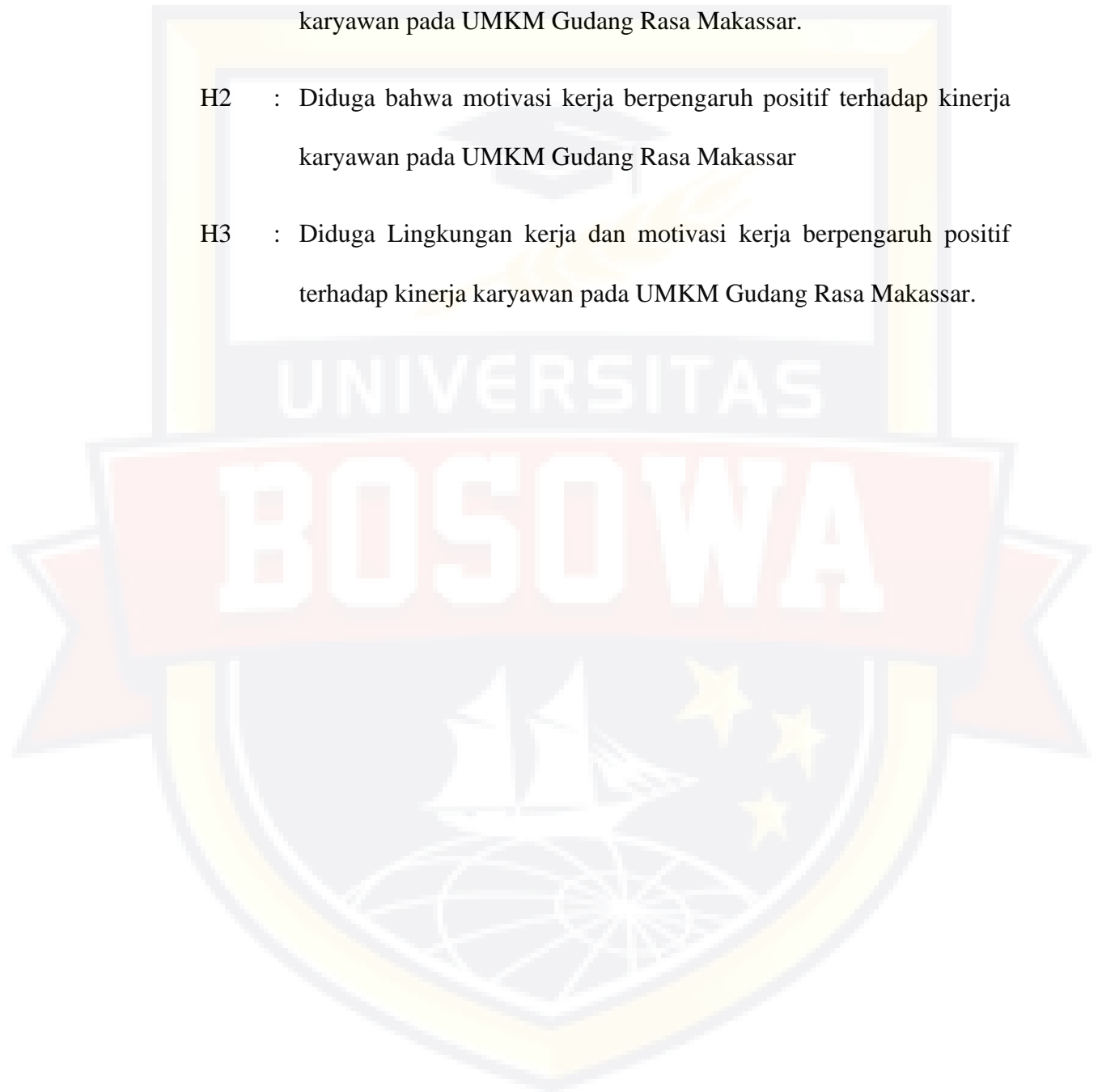
**Gambar 1.1 Kerangka Pikir**

### 2.3 Hipotesis

H1 : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UMKM Gudang Rasa Makassar.

H2 : Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UMKM Gudang Rasa Makassar

H3 : Diduga Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UMKM Gudang Rasa Makassar.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di UMKM Gudang Rasa Makassar. Waktu penelitian ini 2 Bulan terhitung dari Maret sampai Mei 2021

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

##### **1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Jenis penelitian ini adalah memaparkan dan menggambarkan keadaan serta fenomenanya yang lebih jelas mengenai situasi yang terjadi secara langsung terhadap objek penelitian melalui beberapa teknik, yaitu:

##### **a. Observasi**

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan lewat pengamatan langsung. Peneliti melakukan pengamatan di tempat terhadap objek penelitian untuk diamati menggunakan pancaindra. Peneliti diposisikan sebagai pengamat atau orang luar.

##### **b. Kuesioner**

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

##### **c. Wawancara**

Wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab dengan responden atau informan yang dibutuhkan untuk penelitian dalam hal ini KPH Mamasa Tengah Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.. Wawancara

digunakan untuk menggali informasi atau persepsi subjektif dari informan terkait topik yang ingin diteliti. Peneliti sebelumnya harus menyiapkan pertanyaan-pertanyaan wawancara terlebih dahulu.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Data Kuantitatif**

Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diciptakan.

##### **2. Data Kualitatif**

Menurut Sugiyono (2017: 8), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme digunakan atau interpretif, digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkontruksi fenomena, dan menemukan hipotesis.

### 3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang diperoleh secara langsung dari hasil observasi dan kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian ini.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung, memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literatur, artikel, serta situs di internet.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM Gudang Rasa Makassar yang berjumlah 33 orang.

#### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2018,hlm.81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang

dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti. Arikunto (2019,hlm.109) yang menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.

Menurut Arikunto (2019,hlm.104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka sebaiknya sampel diambil secara keseluruhan (gunakan populasi), Menurut Sugiyono (2018,hlm.122-125) bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel kita dapat menggunakan teknik sampling jenuh yang Merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif sedikit. Bisa juga penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka penelitian ini mengambil sampel secara keseluruhan (gunakan populasi) Maka dapat disimpulkan, sampel pada penelitian ini menggunakan semua anggota populasi yang berjumlah 33 orang responden.

### **3.5 Metode Analisis**

#### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif pada penelitian ini, digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian. Untuk menjawab rumusan masalah tersebut, alat analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif. Adapun menurut Sugiyono (2018:238-239)

mengenai statistik deskriptif adalah “Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/*response* (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas/*predictor* (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>,..., X<sub>n</sub>). Tujuan dari uji regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel tak bebas/*response* (Y) apabila nilai-nilai variabel bebasnya/*predictor* (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>,..., X<sub>n</sub>) diketahui. Disamping itu juga untuk dapat mengetahui bagaimanakah arah hubungan variabel tak bebas dengan variabel-variabel bebasnya.

Persamaan regresi linier berganda secara matematik diekspresikan oleh:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel independent

X<sub>1</sub> = *Lingkungan Kerja*

X<sub>2</sub> = Motivasi

e = Standar error

### 3.6 Definisi Operasional

#### 1. MSDM

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

#### 2. Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

#### 3. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

#### 4. Kinerja karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui



betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum UMKM Gudang Rasa**

Terang bulan Gudang rasa di dirikan oleh Muslikhun pada tahun 2001 di kota makassar, Usaha tersebut mulai berkembang pada tahun 2004 . UMKM Gudang Rasa memiliki 64 outlet yang tersebar di wilayah kota makassar dan Gowa.

##### **4.1.1 Struktur UMKM Gudang Rasa**



**Gambar 1.2 Struktur Organisasi UMKM Gudang Rasa**

##### **4.1.2 Uraian Tugas**

Salah satu komponen yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya adalah struktur organisasi. Dengan adanya struktur organisasi dapat memfokuskan atau menjelaskan batasan kewajiban dan kewajiban setiap tenaga kerja yang merupakan individu dari organisasi asosiasi. Untuk menambah wawasan tentang pembagian usaha dari hierarki pembangunan UMKM Gudang Rasa Makassar digambarkan sebagai berikut :

## 1) Pemilik UMKM

Tugas utama :

- a. Meminimalkan Biaya dan jumlah kecelakaan kerja.
- b. Meningkatkan produktivitas.
- c. Meminimalkan masa belajar
- d. Pengaturan keuangan yang optimal
- e. Sadar akan teknologi terbaru

## 2) Pimpinan outlet

- a. Meminimalkan Biaya dan jumlah kecelakaan kerja dimasing-masing outlet..
- b. Meningkatkan produktivitas dimasing-masing outlet.
- c. Meminimalkan masa belajar dimasing masing outlet
- d. Pengaturan keuangan yang optimal dimasing-masing outlet
- e. Sadar akan teknologi terbaru dimasing-masing outlet

## 3) Karyawan

Membuat adonan serta memanggang hingga menjadi martabak dan memberikan topping sesuai dengan pesanan konsumen.

### 4.1.3 Karakteristik Responden

#### 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya :

**TABEL 4.1**  
**Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-laki	25	83 %
2.	Perempuan	5	17 %
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa responden laki-laki lebih mendominasi yaitu 25 Orang dan perempuan 5 Orang dari total jumlah responden.

#### 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Berikut karakteristik responden berdasarkan usianya :

**TABEL 4.2**  
**Demografi Responden Berdasarkan Usia**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	21-30 tahun	11	37 %
2.	31-50 tahun	19	63 %
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100%</b>

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan umur 21-30 berjumlah 11 orang atau 37% sedangkan responden berumur 31-50 yaitu 19 orang.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja. Variabel-variabel tersebut akan diuji dengan uji statistik deskriptif.

**Tabel 4.3**

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	30	32	50	1268	42,27	4,806
Motivasi Kerja	30	15	50	1168	38,93	8,550
Kinerja	30	34	46	1209	40,30	2,950
Valid N (listwise)	30					

0-1 = Sangat Setuju

1,1-2 = Setuju

2,1-3 = Kurang Setuju

3,1-4 = Tidak Setuju

4,1-5 = Sangat Tidak Setuju

Tabel di atas menggambarkan efek samping dari wawasan yang jelas tentang faktor-faktor dalam penyelidikan ini, termasuk:

### 1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dengan jumlah data (N) sebanyak 30 memiliki nilai minimum 32, nilai maximum 50, dan nilai rata-rata 42,27. Nilai standar deviasi sebesar 4,806 dari nilai rata-rata responden.

### 2. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan jumlah data (N) sebanyak 30 memiliki nilai minimum 15, nilai maximum 50, dan nilai rata-rata 38,93. Nilai standar deviasi sebesar 8,550 dari nilai rata-rata responden.

### 3. Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan jumlah data (N) sebanyak 30 memiliki nilai minimum 34, nilai maximum 46, dan nilai rata-rata 40,30. Nilai standar deviasi sebesar 2,950 dari nilai rata-rata responden.

## 4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data

### 1. Uji Validitas Data

Uji validitas adalah suatu data yang dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2016,168) “Valid berarti alat ukur yang digunakan mendapat data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang

tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Uji validitas untuk menguji data yang didapat apakah valid atau tidak dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. valid menunjukkan tingkat ketepatan antara informasi yang benar-benar terjadi pada artikel dan informasi yang dapat dikumpulkan oleh analis.

Uji legitimasi dalam penelitian ini menghubungkan skor setiap hal dengan skor lengkap yang merupakan jumlah skor setiap hal. Pemeriksaan ini merupakan instrumen non tes, sehingga untuk mengukur instrumen tersebut cukup memenuhi legitimasi pengembangan. Pengujian validitas setiap hal menggunakan investigasi hal, yaitu menghubungkan skor setiap hal dengan skor lengkap yang merupakan jumlah skor setiap hal. Metode yang digunakan untuk menguji legitimasi pemeriksaan ini adalah item second relationship strategy dari Pearson. Efek samping dari uji legitimasi untuk setiap instrumen adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja

Tabel 4.6

No.Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,652	0,361	Valid
2	0,741	0,361	Valid
3	0,847	0,361	Valid
4	0,828	0,361	Valid
5	0,457	0,361	Valid
6	0,652	0,361	Valid
7	0,741	0,361	Valid
8	0,847	0,361	Valid

9	0,828	0,361	Valid
10	0,457	0,361	Valid

Tabel menunjukkan hasil uji validitas pada instrument Lingkungan Kerja dengan menggunakan *software* SPSS pengolah data, semua item memiliki nilai korelasi Product Moment (rhitung) pernyataan lebih besar dari nilai rtabel sebesar 0,361 (tariff signifikan 5% dengan n=37) sehingga dinyatakan valid.

b. Motivasi Kerja

**Tabel 4.7 Hasil Uji Motivasi Kerja**

No.Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,818	0,361	Valid
2	0,795	0,361	Valid
3	0,816	0,361	Valid
4	0,927	0,361	Valid
5	0,871	0,361	Valid
6	0,899	0,361	Valid
7	0,911	0,361	Valid
8	0,855	0,361	Valid
9	0,650	0,361	Valid
10	0,834	0,361	Valid

Tabel menunjukkan hasil uji validitas pada instrument Motivasi Kerja dengan menggunakan *software* SPSS pengolah data, semua item memiliki nilai korelasi Product Moment (r-hitung) pernyataan lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,361 (tariff signifikan 5% dengan n=37) sehingga dinyatakan valid.



## c. Kinerja

**Tabel 4.8 Hasil Uji Kinerja**

No.Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,635	0,361	Valid
2	0,575	0,361	Valid
3	0,633	0,361	Valid
4	0,415	0,361	Valid
5	0,403	0,361	Valid
6	0,432	0,361	Valid
7	0,625	0,361	Valid
8	0,636	0,361	Valid
9	0,654	0,361	Valid
10	0,495	0,361	Valid

Tabel tersebut menunjukkan hasil uji pada instrumen kecerdasan spiritual dengan menggunakan program penyusunan informasi SPSS, semua hal memiliki artikulasi hubungan Product Moment esteem (rhitung) yang lebih penting dari pada nilai r-tabel sebesar 0,361 (besar pungutan 5% dengan  $n = 37$ ) sehingga bisa dinyatakan substansial.

**4.2.3 Uji Hipotesis**1. Uji  $R^2$  (koefisien determinasi)

Dalam pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Kecerdasan Intelektual variabel independen (Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja).

**TABEL 4.8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,607 <sup>a</sup>	,449	,408	2,26958

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

Pada tabel di atas cenderung terlihat bahwa perubahan koefisien jaminan (R Square) sebesar 0,449 memberikan persetujuan bahwa variabel Lingkungan Kerja Motivasi Kerja yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 67% ditentukan oleh Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, sisanya setara dengan 33% dikendalikan oleh faktor lain yang tidak jelas dan dikeluarkan dari pemeriksaan kekambuhan ini.

## 2. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Tahap selanjutnya adalah menilai dan menguraikan berbagai model regresi linier berganda.

**TABEL 4.8**  
**Model Persamaan Regesi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	16,186	5,467		
Lingkungan Kerja	0,227	0,108	0,370	2,111	0,044
Motivasi Kerja	0,334	0,153	0,384	2,187	0,038

a. Dependent Variable: Kinerja

Mengingat tabel di atas, kondisi kekambuhan yang dibingkai dalam uji kekambuhan ini adalah:

$$Y = 16,186 + 0,227X_1 + 0,334X_2$$

Hasil tes yang didapat di atas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) yang diperoleh sebesar 16,186 artinya jika Lingkungan kerja, Kinerja karyawan bernilai 0 maka Kinerja karyawan adalah sebesar 16,186.
- b. Koevisien regresi  $X_1 = 0,227$  artinya jika Lingkungan kerja naik sebanyak 1 satuan, maka kualitas Audit naik sebesar 0,227.
- c. Koefisien regresi  $X_2 = 0,334$  artinya jika Motivasi kerja naik sebanyak 1 satuan, maka kualitas Audit naik sebesar 0,334.

### 3. Uji Statistik F

Metode pengujian yang dilakukan untuk melihat apakah kedua variabel Lingkungan kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen yang bisa dilihat melalui penyajian tabel di bawah ini:

**TABEL 4.9**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113,223	2	56,611	10,990	,000 <sup>b</sup>
	Residual	139,077	27	5,151		
	Total	252,300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant) Lingkungan Kerja, Motivasi

Tes besar berencana untuk memutuskan arti dari hubungan antara tempat kerja dan inspirasi kerja, yang bersama-sama mempengaruhi kinerja pekerja. Uji kepentingan diselesaikan dengan menggunakan uji F. Berdasarkan hasil pengujian

diperoleh  $F_{\text{cek}} (10,990) > F_{\text{tabel}} (2,2)$  dan nilai besar 0,038 dibawah 0,05. Ujungnya menyiratkan bahwa pada saat yang sama tempat kerja dan inspirasi kerja memiliki dampak positif dan kritis terhadap pelaksanaan pekerja.

#### 4. Uji Statistik t

Metode pengujian yang dilakukan untuk melihat apakah kedua variabel Lingkungan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara tersendiri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

**Tabel 4.10**

Hasil Uji T					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,186	5,467		2,961	0,006
Lingkungan Kerja	0,227	0,108	0,307	2,111	0,044
Motivasi Kerja	0,334	0,153	0,384	2,187	0,038

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian uji persial (Uji-t) hipotesis X1 dan X2 diperoleh bahwa Lingkungan kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Pengujian pengaruh variabel Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung untuk Lingkungan kerja sebesar 2,111 dan t tabel sebesar 1.703 dengan sigknifikasi sebesar 0,044. Kemudian t hitung untuk Motivasi kerja sebesar 2,187 dan t tabel sebesar 1.703 dengan sigknifikasi sebesar 0,038. nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai

nsignifikasi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama ( $H_1$ ) dan hipotesis kedua ( $H_2$ ) bahwa Lingkungan kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan berhubungan positif terhadap Kinerja karyawan

#### **4.3 Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UMKM Gudang Rasa Makassar. Mengingat efek samping dari pemeriksaan, percakapan hasil eksplorasi adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Gudang Rasa Makassar.

Hasil penelitian ini mendukung teori utama bahwa ada hasil yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Gudang Rasa Makassar. Hasil ini dibuktikan dengan melihat  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,111 > 1.703$ ) dengan signifikansi 0,044. Mengingat hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja pada dasarnya mempengaruhi Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Gudang Rasa Makassar.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh, signifikan dan berhubungan positif terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel

(2,187>1.703) dengan signifikansi sebesar 0,038. Berdasarkan hasil tersebut mengindikasikan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Mengingat akibat dari percakapan yang telah digambarkan sebelumnya, berikut adalah akhir dari pemeriksaan ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan fakta yang ada dilapangan membuktikan bahwa Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) pada UMKM Gudang Rasa Makassar. Dari konsekwensi pembicaraan tersebut, hubungan yang baik dan bersahabat antar pekerja akan membuat pelaksanaan perwakilan menjadi hebat dan stabil. Dengan demikian, tempat kerja yang layak dan bersahabat akan semakin mengembangkan pelaksanaan yang representatif.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan fakta yang ada dilapangan membuktikan bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UMKM Gudang Rasa Makassar. Inspirasi pekerja akan mengerjakan presentasi mereka untuk memenuhi tujuan mereka dan untuk mendapatkan hibah atau pengakuan dari atasan.
3. Melihat hal ini, dapat disimpulkan bahwa ada dampak positif dari tempat kerja dan inspirasi kerja secara bersama-sama terhadap pelaksanaan pekerja pada UMKM Gudang Rasa Makassar. Dengan cara ini, tempat kerja yang ramah dan inspirasi kerja untuk mendapatkan pengakuan atau pencapaian dapat mendorong perwakilan untuk mengerjakan pameran mereka untuk memperbaiki keadaan.

## 5.2 Saran

Besar harapan peneliti apabila penelitian ini bisa dijadikan sebuah bahan pertimbangan bagi UMKM Gudang Rasa makassar untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan kualitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja untuk mengefisienkan proses kerja para karyawan dimasa pandemi seperti covid-19 yang terjadi saat ini. Pada penelitian serupa yang akan dilaksanakan kedepannya diharapkan agar lebih mampu mengembangkan cakupan dari penelitian ini supaya bisa digunakan sebagai bahan referensi khususnya dimasa pandemi covid-19 seperti sekarang.





## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, M. ((2019, hlm. 104)). **populasi-dan-sampel-penelitian-serta-teknik-sampling**. Retrieved from serupa.id: <https://serupa.id/>
- Ardian, N. (2019). **Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB**. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Daryanto, B. d. (2017). **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**. Retrieved from eprints.umpo.ac.id: <http://eprints.umpo.ac.id/>
- Danny Sunyoto. 2009. **Analisa Regresi dan Uji Hipotesis**. Penerbit : Media Pressindo, Yogyakarta.
- Fatmala, R. (2017). **Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi Internal, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung** (Doctoral dissertation, Universitas Bangka Belitung).
- Fenti Hikmawati, 2017. **Metodologi Penelitian**. Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). **Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi**. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPED)*, 5(1), 73-89.
- Hamali. (2016). **Pengertian Sumber Daya Manusia**. Retrieved from repository.bsi.ac.id: [www.repository.bsi.ac.id](http://www.repository.bsi.ac.id)
- Hasibuan, M. S. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**. Retrieved from gurupendidikan: [www.gurupendidikan.co.id](http://www.gurupendidikan.co.id)
- Jayaweera. (2015). **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. Retrieved from media.neliti: <https://media.neliti.com>
- Khair, H. (2019). **Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja**. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Siadari, C. (2018). **Sumber Dan Jenis Data**. Retrieved from [www.kumpulanpengertian.com](http://www.kumpulanpengertian.com).
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). **Manajemen Kinerja; Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja**.
- Sugiyono. 2017. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Penerbit : Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. (2016). **Penelitian Kepustakaan**. Retrieved from [www.elib.unikom.ac.id](http://www.elib.unikom.ac.id): [www.elib.unikom.ac.id](http://www.elib.unikom.ac.id)

Sugiyono. (2014). **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Retrieved from Penerbit: Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. (2016). Validitas. <http://repository.unpas.ac.id/>.

Sutrisno. (2016). **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai**. Retrieved from eprints.unpam: <http://eprints.unpam.ac.id/>

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik**. Penerbit Andi.

Uhing, P. d. (2015). **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. Retrieved from [media.neliti.com](http://media.neliti.com): <https://media.neliti.com>

