

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS  
KETENAGAKERJAAN CABANG MAKASSAR**

Diajukan oleh:

HESTIANA ZAJAD

4513012054



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

**2017**

## HALAMAN PENGESAHAN

**Judul** : Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS  
Ketenagakerjaan Cabang Makassar

**Nama Mahasiswa** : Hestiana Zajad

**Stambuk** : 4513012054

**Fakultas** : Ekonomi

**Program Studi** : Manajemen

**Menyetujui :**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE, M.Si

  
Dr. Haeruddin Saleh, SE., M.Si

**Mengetahui dan Mengesahkan :**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa

**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:

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT. Shalawat serta salam selalu tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, para sahabat serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Alhamdulillahirobbil'allamin, tiada kata yang dapat penulis sampaikan ucapan syukur kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan ridha-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar" sebagai upaya melengkapi syarat untuk jenjang Sarjana Strata-1 pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bososwa Makassar.

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak lepas dari berbagai hambatan dan rintangan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak maka segala hambatan dapat teratasi. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada:

1. Kedua orang tuaku Bapak H. Muh. Zajad, S.Sos, M.Si dan Ibu Hj. Jumatia yang telah merawat, membesarkan dan mendidik saya dengan tulus, ikhlas, penuh kasih sayang dan tawakkal. Kakak saya Muhammad Ilyas, S.Sos serta adik saya Wira Tria Angga yang banyak memberikan dorongan.
2. Kepada mertua tercinta saya Bapak H. Malluluang dan Ibu Hj. Nurasia, S.Pd yang selalu memberikan pengertian, dukungan dan doanya dalam penyusunan skripsi ini.

3. Kepada suami saya yang tercinta Syamsurya Alam, A.Md yang telah memberikan banyak dukungan, motivasi, dan pengertiannya serta doanya dalam menyelesaikan skripsi ini beserta seluruh keluarga yang dengan penuh cinta kasih telah memberikan doa dan dorongan terhadap penulis.
4. Prof.DR.Ir.H. Muhammad Saleh Pallu, M.Eng., selaku Rektor Universitas Bosowa.
5. DR.H.Andi Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
6. Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen.
7. Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE., M.Si selaku pembimbing pertama dan Dr. Haeruddin Saleh, SE., M.Si selaku pembimbing kedua yang telah senantiasa meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pembinaan sejak awal hingga akhir selesainya skripsi ini.
8. Pimpinan dan staf karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar yang telah memberikan izin kepada penulis untuk meneliti.
9. Segenap Dosen dan pegawai Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa atas kebijaksanaan, ilmu pengetahuan dan bantuan yang diberikan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
10. Sahabat-sahabat tercintaku Pagos Squad Lidya Andriani, Sri Febrianti, Nuraeni Najar, Wenny Alfionita, Khalifah Ansharullah dan Rahma Musa yang selalu setia mendengarkan curhatan dan memberikan motivasi, bantuan serta saran kepada penulis.

11. Teman-teman angkatan 2013 Mahasiswa Universitas Bosowa terkhusus jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu terimakasih telah banyak memberikan bantuan, saran dan doanya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tentunya memiliki keterbatasan dalam penyusunan, oleh karena itu sangat mengharapkan saran dan masukan yang membangun. Semoga amal baik yang telah diberikan diterima Allah SWT dan kepadanya diberi balasan yang setimpal.

Mohon maaf atas segala kekurangannya, akhirnya penulis berharap semoga Skripsi ini dapat berguna bagi kita semua, Aamiin.

Makassar, Juli 2017

**BOSOWA**



Penulis

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG  
MAKASSAR**

**OLEH :**

**HESTIANA ZAJAD**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi**

**Universitas Bosowa**

**ABSTRAK**

Juli 2017. HESTIANA ZAJAD, NPM : 4513012054 dengan judul skripsi “Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar”. (dibimbing oleh Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE.,M.Si sebagai pembimbing I dan Dr. Haeruddin Saleh, SE.,M.Si sebagai pembimbing II)

Penelitian ini bertujuan menganalisa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar. Sampel menggunakan karyawan sebanyak 30 orang, metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi lapangan, studi kepustakaan dan kuesioner dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dan regresi linear berganda, uji F, uji T dan determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan.

*ANALYSIS OF WORK ENVIRONMENT AND EMPLOYEE MOTIVATION TO  
EMPLOYEE PERFORMANCE IN BPJS EMPLOYMENT OF MAKASSAR BRANCH*

*BY:*

*HESTIANA ZAJAD*

*Prodi Management Faculty of Economics*

*University of Bosowa*

*ABSTRACT*

*July 2017. HESTIANA ZAJAD, NPM: 4513012054 with the title thesis "Analysis Of Work Environment And Employee Motivation To Employee Performance In BPJS Employment Of Makassarr Branch". (Guided by Dr. H. Muhammad Yusuf Saleh, SE., M.Si as mentors I and Dr. Haeruddin Saleh, SE., M.Si as mentors II).*

*This study aims to analyze the work environment and work motivation together to determine the effect on employee performance BPJS Employment Makassar branch. The sample employed by employees as many as 30 people, data collection method used is field study, literature study and questionnaires using descriptive research type and multiple linear regression, F test, T test and determination.*

*The results showed that the work environment and work motivation significantly influence employee performance at BPJS Employment Makassar branch.*

*Keywords: Work Environment, Work Motivation and Employee Performance.*

## PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya : Hestiana Zajad

Nomor Stambuk : 4513012054

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa skripsi saya berjudul **“Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar”** merupakan karya asli. Seluruh ide yang ada dalam skripsi ini, kecuali yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide yang saya susun sendiri. Selain itu, tidak ada bagian skripsi ini yang telah saya gunakan sebelumnya untuk memperoleh gelar sertifikat akademik.

Jika pernyataan di atas terbukti sebaliknya, maka saya bersedia menerima sanksi yang telah di tetapkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.

Makassar, Juli 2017

Mahasiswa Yang Bersangkutan



Hestiana Zajad



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	4
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kerangka Teori .....	6
2.1.1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.1.2. Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2. Lingkungan Kerja .....	14
2.1.2.1. Pengertian lingkungan Kerja .....	14
2.1.2.2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	15
2.1.2.3. Aspek Lingkungan Kerja .....	16
2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja .....	17
2.1.2.5. Manfaat Lingkungan Kerja .....	19
2.1.3. Motivasi Kerja .....	19
2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja .....	19
2.1.3.2. Teori Motivasi .....	20

2.1.3.3. Jenis - Jenis Motivasi .....	21
2.1.3.4. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	22
2.1.4. Kinerja .....	23
2.1.4.1. Pengertian Kinerja .....	23
2.1.4.2. Strategi Keberhasilan Pengukuran Kinerja .....	25
2.1.4.3. Indikator Kinerja .....	25
2.1.4.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan...	26
2.2. Kerangka Pikir .....	27
2.3. Hipotesis .....	28
<b>III. METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian .....	29
3.2. Jenis dan Sumber Data .....	29
3.2.1. Jenis Data .....	29
3.2.2. Sumber Data .....	29
3.3. Populasi dan Sampel .....	30
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	30
3.5. Metode Analisis .....	31
3.6. Definisi Operasional .....	34
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	35
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	35
4.1.2. Visi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar .....	37
4.1.3. Misi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar .....	37
4.1.4. Program dan Kegiatan .....	38
4.1.5. Struktur Organisasi .....	41
4.2. Deskripsi Data .....	42
4.3. Hasil Penelitian .....	45
4.3.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	50
4.3.2. Hasil Koefisien Determinasi .....	51
4.3.3. Hasil Uji Simultan .....	52
4.3.4. Hasil Uji Parsial (Uji T) .....	53

4.3.5. Pembahasan .....	54
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	57
5.2. Saran .....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>59</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>61</b>



## DAFTAR TABEL

### Tabel

	<b>Halaman</b>
1.1 Data Karyawan .....	3
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	42
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	44
4.4. Karakteristik responden Berdasarkan Lamanya Bekerja .....	44
4.5. Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	46
4.6. Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja .....	47
4.7. Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan .....	49
4.8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	50
4.9. Hasil Koefisien Determinasi .....	51
4.10. Hasil Uji Simultan .....	52
4.11. Hasil Uji Parsial (Uji T) .....	53

## DAFTAR GAMBAR

### Gambar

	<b>Halaman</b>
2.2. Kerangka Pikir .....	27
4.1.5. Struktur Organisasi .....	41



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini yang ditandai oleh perkembangan semakin cepat disegala bidang kegiatan menyebabkan persaingan semakin ketat sumber daya manusia sebagai pelaku organisasi sangat penting peranannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan pendekatan strategik dan integritas untuk menghasilkan keberhasilan yang berkelanjutan bagi pekerja didalam organisasi atau perusahaan (Sedarmayanti, 2016:111). Salah satu contoh yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan dan motivasi kerja.

Kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Mardiana, 2011:78). Pada umumnya lingkungan tidak dapat dikuasai oleh perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja banyak sekali dari faktor internal dari karyawan maupun dari lingkungan organisasi itu sendiri. Sekarang makin banyak lapangan pekerjaan jadi makin tinggi pula dampak dari lingkungan pekerjaan tersebut.

Motivasi kerja adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2014:61).

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal. Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan

Pensiun mulai 1 Juli 2015. Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan di lingkungan kerja sehingga tidak menimbulkan depresi bagi karyawan.

Sebagai dasar penulis mencantumkan jumlah karyawan menurut bidang jabatannya masing – masing yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan**

<b>Jabatan Karyawan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Kepala Cabang	1
Sekretaris	1
Bidang Pemasaran	17
Bidang Pelayanan	9
Bidang Keuangan	5
Bidang Umum & SDM	4
Divisi Kepatuhan & Hal	1
<b>Jumlah</b>	<b>38</b>

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar



## 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, yaitu :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar ?
3. Variabel manakah yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui konsep manajemen sumber daya manusia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.
- d. Untuk menganalisis variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan.

## 1.4 Manfaat Penelitian

1. Sebagai masukan yang membangun bagi lingkungan kerja perusahaan agar meningkatnya kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.

2. Untuk pengembangan dan menambah pengetahuan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia terutama tentang faktor – faktor lingkungan kerja di perusahaan yang akan diteliti.
3. Sebagai bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Kerangka Teori

##### 2.1.1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hendry Simamora (2011:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan”. Hal ini mengindikasikan bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang vital bagi perusahaan yang mana ketika sumber daya manusia ini dikelola dengan baik sehingga dapat diberdayakan secara maksimal akan mampu menunjang efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Schuler, *et al.* seperti yang dikutip dalam Edy Sutrisno (2012: 6) mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai :

Pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi serta kegiatan untuk memastikan bahwa Sumber Daya Manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, jelas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia menitik beratkan pada bagaimana mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari karyawan itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan sebagai pengelolaan organisasional yang meliputi praktik dan

kebijakan baik secara individual maupun kolektif terhadap aset manusia sehingga memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.1.2. Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Malayu S.P. Hasibuan (2011:16) mengemukakan bahwa dalam mempelajari MSDM ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu :

##### **1. Pendekatan Mekanis**

Mekanisasi merupakan proses penggantian peranan tenaga kerja manusia dengan mesin untuk menjalankan pekerjaan. Pendekatan mekanis ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standardisasi, dan memperlakukan karyawan sama halnya dengan mesin. Keuntungan spesialisasi ini, pekerja semakin terampil dan efektivitas semakin besar. Kelemahannya, pekerjaan membosankan karyawan, mematikan kreativitas, dan kebanggaan karyawan atas pekerjaannya akan semakin berkurang.

Standardisasi diterapkan cukup mendalam sehingga terjadi pemindahan pekerjaan dari manusia kepada mesin antarkomponen yang satu dengan komponen yang lainnya dapat saling dipertukarkan serta spesialisasi mesin-mesin, peralatan, tata letak, dan pabrik padahal karyawan itu mempunyai pikiran, perasaan, cita-cita, harga diri, dan sebagainya.

##### **2. Pendekatan Paternalis**

Pada pendekatan paternalis, manajer dalam mengarahkan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, dan bawahan dianggap anak-anaknya.

Pendekatan ini menyebabkan karyawan menjadi manja, malas sehingga produktivitas menjadi menurun. Kondisi yang memberikan kebebasan terhadap karyawan akan berdampak negatif bagi perusahaan apabila tidak ada harmonisasi yang terjalin antara atasan dan bawahan. Dari kondisi tersebut, pendekatan sistem sosial hadir guna memberikan penjelasan mengenai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang ada dalam perusahaan.

### 3. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks.

Manajer menyadari dan mengakui bahwa tujuan organisasi / perusahaan akan tercapai jika tercipta lingkungan yang harmonis yang akan melahirkan kerjasama yang baik antara pihak atasan dan pihak bawahan dalam suatu organisasi. Pemikiran ini didasari oleh adanya saling ketergantungan, interaksi, dan keterkaitan antara sesama karyawan.

Setiap sistem senantiasa berkaitan, baik dengan sebuah sistem yang lebih luas dan lebih tinggi tingkatannya, maupun dengan subsistem sendiri yang mewakili integrasi berbagai sistem dari berbagai tingkatan yang lebih rendah. Perusahaan akan tumbuh dan berkembang jika sistem sosial terintegrasi dalam satu sistem yang harmonis serta berinteraksi dengan baik.

Pendekatan sistem sosial ini hendaknya menekankan kepada kesadaran atas tugas dan tanggung jawab setiap individu maupun kelompok yang

didasari oleh sebuah pemahaman bersama dari sebuah sistem nilai sehingga kinerja karyawan lebih optimal.

### 2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah melihat uraian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, terlihat bahwa MSDM memiliki tiga aspek utama. Husein Umar (2011: 45)

mengemukakan hal tersebut meliputi :

#### 1. Fungsi Manajerial dari Manajemen Sumber daya Manusia

Fungsi Manajerial adalah fungsi yang mempunyai wewenang kepemimpinan terhadap sumber daya manusia lain. Dalam hal ini direktur, kepala bagian, atau supervisor adalah orang-orang yang mempunyai posisi manajerial yang menjalankan fungsi-fungsi dari manajemen yang merupakan suatu proses kegiatan yang didalamnya terdiri atas proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap karyawan pada suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Kelima fungsi ini merupakan suatu sistem yang saling terkait dan berlangsung secara terus-menerus. Masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Perencanaan yaitu usaha untuk memikirkan dan menetapkan sebelumnya tentang apa yang akan ditempatkan guna mengurus suatu hasil yang diinginkan. Jadi, jelaslah di sini bahwa betapa besarnya peranan perencanaan dalam manajemen. Lebih jauh lagi, Manajemen Sumber Daya Manusia akan membantu pencapaian tujuan organisasi

karena dengan adanya perencanaan sumber daya manusia akan melancarkan aktivitas perusahaan secara efektif dan efisien.

- b. Pengorganisasian yaitu rangkaian usaha pengelompokan kegiatan-kegiatan yang diwadahkan dalam unit kerja untuk melaksanakan rencana dan menetapkan hubungan antarunit kerja secara horisontal dan vertikal. Perlu diingat bahwa dalam fungsi ini, orang-orang ditempatkan dalam setiap unit tertentu adalah mereka yang mempunyai kemampuan pada bidang tersebut agar tugas diberikan dapat tercapai seperti perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- c. Penyusunan adalah fungsi manajemen berupa penyusunan sumber daya manusia pada suatu organisasi, dimulai dari perekrutan tenaga kerja, pengembangan sampai pada usaha agar setiap karyawan dapat memberi daya guna maksimal bagi organisasi. Jadi, fungsi penyusunan ini adalah suatu usaha untuk mengisi, memilih, dan menyusun sumber daya manusia dalam struktur yang telah dibentuk pada tahap pengorganisasian.
- d. Pengarahan yaitu fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberikan bimbingan, saran, perintah, dan pengarahan kepada sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya masing-masing agar tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik dan terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.
- e. Pengawasan yaitu rangkaian usaha pengawasan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap seluruh pelaksanaan kegiatan

organisasi untuk menjamin agar setiap pekerjaan berlangsung sesuai dengan rencana, dalam arti jika terjadi penyimpangan segera diambil langkah-langkah konkret.

Berdasarkan langkah-langkah tersebut, pihak manajemen dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk mencapai suatu tujuan melalui penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki yang saling bekerja sama dan berinteraksi antara satu dengan yang lain. Hal ini membuktikan bahwa manajemen tidak akan terlaksana tanpa adanya sumber daya manusia.

## 2. Fungsi Operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Operasional adalah fungsi yang tidak memiliki wewenang perintah melainkan hanya menerima tugas dan menjalankan dibawah pengawasan fungsi manajerial. Fungsi-fungsi tersebut masing-masing telah dijelaskan, selanjutnya akan diuraikan tentang fungsi kedua dari Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut. Fungsi operasional meliputi:

- a. Fungsi Pengadaan (*Procurement*) yaitu fungsi untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Yang terpenting di sini adalah kualitas sumber daya manusia yang diterima sesuai dengan kebutuhan akan tugas yang hendak dilaksanakan.
- b. Fungsi Pengembangan (*Development Function*) adalah suatu fungsi yang berusaha untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang sudah diterima. Hal ini perlu diperhatikan mengingat tidak semua sumber daya manusia yang diterima oleh perusahaan, sekaligus



terampil untuk menyelesaikan tugas serta memiliki disiplin kerja sebagaimana yang diharapkan. Perubahan teknologi dan lingkungan organisasi merupakan aspek penting yang menuntut manajer agar mengembangkan kemampuannya secara terus-menerus, khususnya dalam bidang manajemen.

- c. Pemberian Balas Jasa (*Compensation Function*) adalah usaha untuk menghargai usaha karyawan terutama secara nyata menunjukkan hasil keringat yang baik berdasarkan penilaian yang objektif. Pemberian balas jasa yang tidak adil atau tidak merata akan menyebabkan rendahnya motivasi bagi karyawan yang pada akhirnya menyebabkan turunnya kinerja disebabkan mereka kurang diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga menjadi malas dan tidak rela menyumbangkan segala potensi yang dimilikinya secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- d. Fungsi Integrasi (*Integration Function*) adalah usaha untuk menyelaraskan antara tujuan perusahaan dengan tujuan individu maupun kelompok yang ada dalam organisasi. Pentingnya fungsi ini mengingat motivasi setiap individu untuk bergabung dalam perusahaan dengan tujuan individu atau kelompok yang ada dalam suatu perusahaan bervariasi sehingga perlu untuk diselaraskan. Bila dijalankan dengan baik, fungsi ini dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

- e. Fungsi Pemeliharaan (*Maintenance Function*), yaitu usaha untuk sedapat mungkin memperbaiki kondisi-kondisi kerja sehubungan dengan kelima fungsi operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.
- f. Fungsi Separasi (*Separation Function*) merupakan fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia yang terakhir. Jika fungsi pertama adalah pengadaan pekerja, fungsi ini adalah sebaliknya yaitu menyangkut pada fungsi pemberhentian atau memberi *pensiun* kepada pekerja yang sudah ada demi mempertahankan kinerja perusahaan.

Berkaitan dengan uraian di atas, baik fungsi manajerial maupun fungsi operasional menunjukkan bahwa keduanya merupakan suatu sistem yang tidak dapat terpisahkan. Kedua sistem ini harus dapat dijalankan dan dikembangkan secara selaras agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

### 3. Peranan dan kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia

Hingga saat ini belum ada perusahaan yang mampu melaksanakan tugas-tugasnya tanpa memerlukan sumber daya manusia. Terdapat kecenderungan bahwa semakin besar suatu perusahaan, semakin besar pula kebutuhan sumber daya manusianya. Hal ini dapat kita lihat dalam praktik dunia bisnis. Walaupun suatu perusahaan sudah menggunakan mesin yang berteknologi tinggi, modern, serta otomatis, perusahaan tetap saja membutuhkan sumber daya manusia yang terampil dalam jumlah yang harus memadai.

Sumber daya manusia yang terampil hanya akan didapatkan jika perusahaan mau bertanggung jawab untuk mengembangkan para pekerjanya dengan melaksanakan aktivitas yang mendukung peningkatan kompetensi karyawan.

## **2.1.2. Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut (Simanjuntak, 2013:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan

maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2011:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal dalam suatu perusahaan.

#### **2.1.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja.
2. Ruang kerja yang lega.
3. Ventilasi pertukaran udara.
4. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.
5. Tersedianya tempat – tempat ibadah keagamaan.

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2013:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

##### **1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik**

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Adapun indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

- a. Penerangan

- b. Udara
- c. Suara bising

## 2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Dimana keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Adapun dibawah ini merupakan indikator lingkungan kerja non fisik :

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Kerja sama antar kelompok

### 2.1.2.3. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2013:39):

#### 1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan .

c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

## **2. Kondisi Kerja**

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

## **3. Hubungan karyawan**

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hala ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

### **2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2016:46)

adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat kerja

7. Tata warna ditempat kerja
8. Dekorasi ditempat kerja
9. Musik ditempat kerja
10. Keamanan ditempat kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Gie dalam Nuraini, 2013:103) :

#### **1. Cahaya**

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

#### **2. Warna**

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

#### **3. Udara**

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

#### **4. Suara**

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain.

#### **2.1.2.5. Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep, 2012:103).

#### **2.1.3. Motivasi Kerja**

##### **2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut Hamzah (2011:1) motivasi adalah “motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

Pengertian motivasi juga datang dari Rivai (2013:837) yaitu serangkaian sikap dan nilai - nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang



spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi berupa dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu tindakan yang berdampak positif baik bagi perusahaan atau kepuasan karyawan tersebut.

### 2.1.3.2. Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut :

#### Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini berdasarkan interview yang telah dilakukan oleh Herzberg. Penelitian yang dilakukan dengan menginterview sejumlah orang. Herzberg tiba pada suatu keyakinan bahwa dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku adalah :

##### a. Hygiene Factor

Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor higienis yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal, dan kualitas pengawasan.

##### b. Satisfier Factor

Merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya.

Faktor yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang.

Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor hygiene yang menonjol adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan kerja sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan.

#### 2.1.3.3. Jenis - Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif dengan penjelasan sebagai berikut:

##### a. Motivasi Kerja Positif

Motivasi kerja positif adalah suatu dorongan yang diberikan oleh seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, dengan maksud mendapatkan kompensasi untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan / organisasinya.

Ada beberapa macam bentuk pendekatan motivasi positif dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, yaitu :

1. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan Seorang pemimpin memberikan pujian atas hasil kerja seorang karyawan jika pekerjaan tersebut memuaskan maka akan menyenangkan karyawan tersebut.

2. Pemberian informasi yang jelas akan sangat berguna untuk menghindari adanya berita-berita yang tidak benar, kesalahpahaman, atau perbedaan pendapat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
3. Para karyawan dapat merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus atau tidak, dan hendaknya seorang pimpinan harus berhati-hati dalam memberikan perhatian.
4. Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Oleh karena itu pemberian hadiah untuk yang menang merupakan bentuk motivasi positif.
5. Dijalankannya partisipasi akan memberikan manfaat seperti dapat dihasilkannya suatu keputusan yang lebih baik.
6. Penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga, terlebih lagi jika pekerjaan yang dilakukan sudah disepakati bersama.

#### **b. Motivasi Kerja Negatif**

Motivasi kerja negatif dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada masa kerja. Selain itu, motivasi kerja negatif juga berguna agar karyawan tidak melalaikan kewajiban-kewajiban yang telah dibebankan. Bentuk motivasi kerja negatif dapat berupa sanksi, skors, penurunan jabatan atau pembebanan denda.

#### **2.1.3.4. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor - faktor tersebut dapat dibedakan atas intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, Edy Sutrisno (2014:116) :

**a. Faktor Intern**

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

1. Keinginan untuk dapat hidup.
2. Keinginan untuk dapat memiliki.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
5. Keinginan untuk berkuasa.

**b. Faktor Ekstern**

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor - faktor ekstern itu adalah :

1. Kondisi lingkungan kerja.
2. Kompensasi yang memadai.
3. Supervisi yang baik.
4. Adanya jaminan pekerjaan.
5. Status dan tanggung jawab.
6. Peraturan yang fleksibel.

**2.1.4. Kinerja****2.1.4.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah pendekatan strategik dan integritasi untuk menghasilkan keberhasilan yang berkelanjutan bagi pekerja di dalam organisasi dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan individu pemberi kontribusi (Sedarmayanti, 2016:111).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2012:50).

#### **a. Penilaian kinerja karyawan**

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan adalah :

1. Karakteristik situasi
2. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
3. Tujuan-tujuan penilaian kinerja
4. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

#### **b. Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu :

### 1. Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.

### 2. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

Kusriyanto dalam Mangkunegara (2014:9), mendefinisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

#### **2.1.4.2. Strategi Keberhasilan Pengukuran Kinerja**

Strategi kunci untuk menerapkan system pengukuran kinerja yang tepat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dalam perencanaan strategik adalah (Sedarmayanti, 2016:223) :

1. Melibatkan pimpinan puncak.
2. Merasa penting.
3. Keselarasan dengan arah strategik.
4. Kerangka kerja konseptual.
5. Keterlibatan karyawan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

#### 2.1.4.3. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tiga indikator, yaitu :

1. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 2.1.4.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

##### a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 2012:27).

##### b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan

### 1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur–literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

### 2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara.

Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara :

- a. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
- b. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti.
- c. Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

### 3.5. Metode Analisis

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan :



## 1. Analisis Deskriptif

Metode ini digunakan dengan pendekatan survey yang bersifat kualitatif. Secara kualitatif maksudnya peneliti menganalisa data berdasarkan informasi yang diperoleh dari wawancara, dokumen – dokumen, literatur – literatur terkait, maupun buku – buku.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode ini bersifat kuantitatif yaitu dengan menggunakan model regresi linear berganda yang merupakan analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara variable bebas lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan variable terikat kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar. Model hubungan variabel - variabel tersebut dapat disusub dalam persamaan regresi linear berganda (Sugiyono, 2010:275) :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Variabel dependen, yaitu kinerja karyawan

X1 : Variabel Independen, yaitu lingkungan kerja

X2 : Variabel Independen, yaitu motivasi kerja

a : Nilai konstanta

b : Koefisien variabel independen

### a. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pada model linear sederhana ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya

( $R^2$ ). Jika ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika ( $R^2$ ) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji F (Uji Serempak)

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama - sama terhadap variabel dependen atau terikat. Menentukan f dengan rumus, sebagai berikut:

$$f = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana:

F : harga f

$R^2$  : koefisien determinan

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

c. Uji T (Uji Parsial)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana :

n : jumlah responden

t : uji hipotesis

r : korelasi produk moment

### 3.6. Definisi Operasional

1. Manajemen sumber daya manusia merupakan *basic* (dasar) pelaksanaan proses MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.
2. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.
3. Motivasi kerja adalah suatu kondisi berupa dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu tindakan yang berdampak positif baik bagi perusahaan atau kepuasan karyawan tersebut.
4. Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan proses yang digunakan untuk memastikan karyawan bekerja searah dengan tujuan organisasi.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum Perusahaan

##### 4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara - untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta

dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

#### **4.1.2. Visi BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar**

Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kebanggaan Bangsa, yang Amanah, Bertatakelola Baik serta Unggul dalam Operasional dan Pelayanan.

#### **4.1.3. Misi BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar**

Melalui Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen Untuk:

1. Melindungi dan Menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya
2. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja

### 3. Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional

#### 4.1.4. Program dan Kegiatan BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar

BPJS Ketenagakerjaan yang telah resmi beroperasi penuh mulai 1 Juli 2015 menyelenggarakan 4 (empat) program, di antaranya Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Pensiun yang melengkapi jaminan sosial yang sebelumnya sudah diselenggarakan. Operasional penuh BPJS Ketenagakerjaan ini juga diikuti dengan beberapa perubahan dari sisi regulasi serta benefit masing-masing jaminan di antaranya:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), benefit yang didapatkan oleh peserta bertambah dengan dihilangkannya plafon biaya pengobatan dan perawatan yang sebelumnya sebesar Rp20 Juta, per 1 Juli 2015 tindakan medis yang dilakukan karena terjadinya kecelakaan kerja ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan sampai pekerja dinyatakan sembuh. Selain biaya pengobatan dan perawatan sampai sembuh, benefit lainnya yang mengalami peningkatan antara lain biaya angkutan darat, laut dan udara, biaya pemakaman serta pemberian beasiswa pendidikan bagi peserta yang meninggal dunia atau cacat total tetap karena kecelakaan kerja. Selain itu, jika terjadi cacat sebagian permanen, pekerja juga akan mendapatkan pelatihan khusus agar tetap bisa kembali bekerja melalui penyempurnaan manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja-Return To Work (JKK-RTW), di samping santunan cacat yang diterima. Dengan demikian pekerja tetap bisa mendapatkan penghasilan dengan keahlian lain hasil dari pelatihan yang dijalani. Dengan iuran sebesar 0,24% - 1,74% dari

upah sebulan, pekerja sudah bisa terlindungi dari resiko kecelakaan kerja. Perlindungan JKK dimulai sejak berangkat kerja, saat dilingkungan kerja sampai kembali ke rumah.

2. Jaminan Kematian (JK) memberikan benefit kepada ahli waris pekerja yang mengalami musibah meninggal dunia, yang bukan karena kecelakaan kerja. Peningkatan manfaat terdapat pada santunan sekaligus, santunan berkala dan biaya pemakaman dengan total santunan sebesar Rp24 juta dan pemberian beasiswa bagi anak pekerja yang ditinggalkan sebesar Rp12 Juta bagi peserta yang sudah memasuki masa iur 5 tahun. Pemberian beasiswa ini merupakan penambahan manfaat pada Jaminan Kematian yang sebelumnya tidak ada. Hal ini diberikan kepada peserta agar apabila terjadi resiko meninggal dunia, keluarga yang ditinggalkan, terutama anak dari pekerja, mendapatkan bantuan biaya yang diperuntukkan untuk pendidikan. Dengan iuran sebesar 0,3 persen dari upah yang dilaporkan, peserta sudah terlindungi pada program Jaminan Kematian.
3. Program baru yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah Jaminan Pensiun yang merupakan program jaminan sosial dengan skema manfaat pasti yang diberikan kepada pekerja setiap bulannya, saat memasuki masa pensiun 56 tahun atau mengalami cacat total permanen dan atau meninggal dunia, yang diberikan kepada pekerja atau ahli waris yang sah. Jaminan Pensiun dipersiapkan bagi pekerja untuk tetap mendapatkan penghasilan bulanan disaat memasuki usia yang tidak lagi

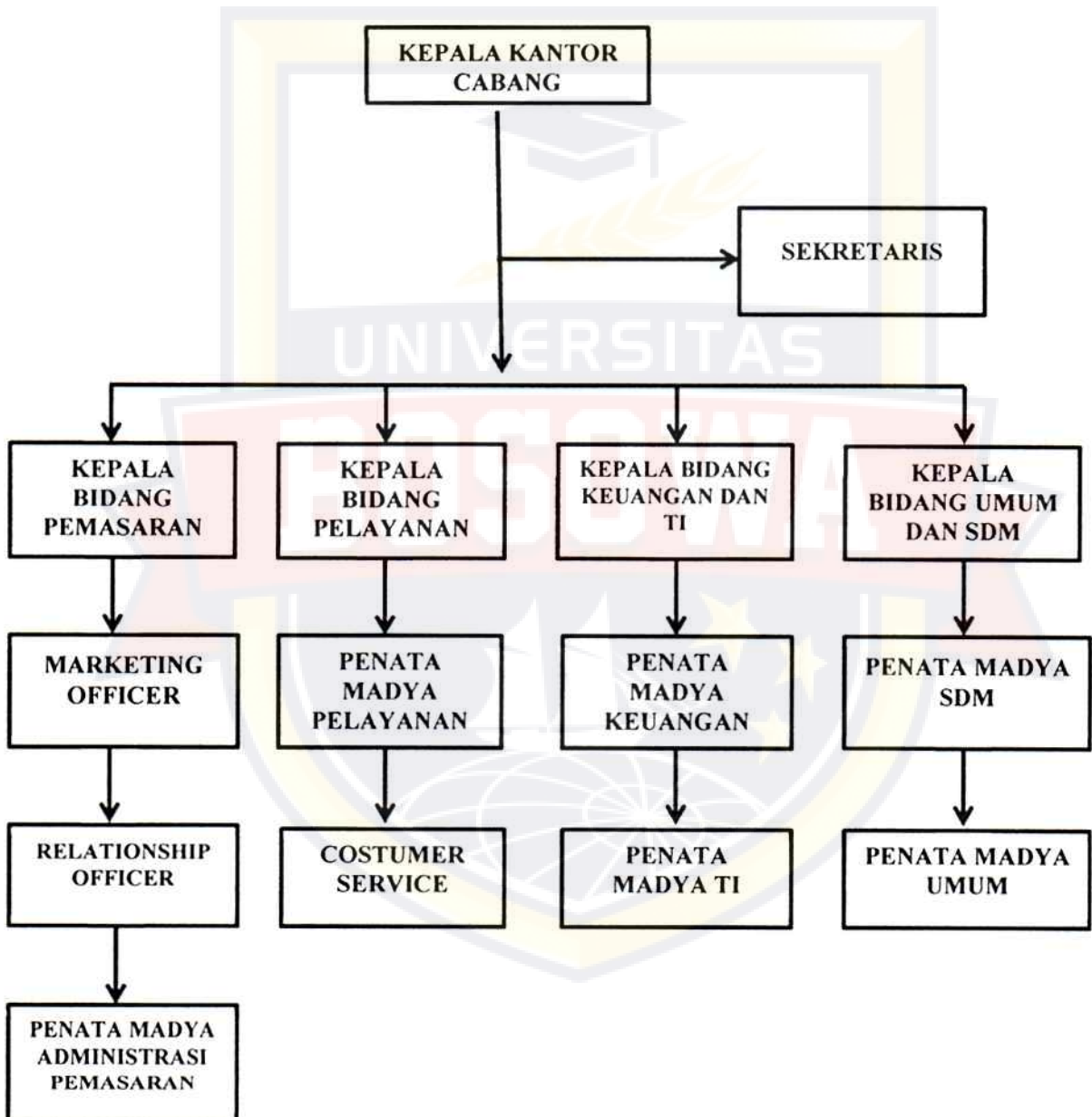


produktif. Dengan iuran yang ditetapkan sebesar 3% (1 persen pekerja dan 2 persen pengusaha) dan dengan masa iur 15 tahun, peserta dapat menikmati dana pensiun di masa pensiunnya nanti. Selain peserta, manfaat pensiun juga dapat diterima oleh ahli waris janda/duda dari peserta yang meninggal dengan benefit mencapai 50 persen dari formulasi manfaat pensiun, sampai ahli waris meninggal dunia atau menikah lagi. Selain itu, ahli waris anak dari peserta yang meninggal juga mendapatkan benefit pensiun mencapai 50 persen dari formulasi manfaat pensiun, sampai berusia 23 tahun, bekerja atau menikah. Untuk peserta lajang yang meninggal dunia, manfaat pensiun diterima oleh orangtua sampai batas waktu tertentu dengan benefit mencapai 20 persen dari formulasi manfaat pensiun.

4. Jaminan Hari Tua (JHT), merupakan jaminan yang memberikan perlindungan kepada para pekerja terhadap resiko yang terjadi di hari tua, dimana produktivitas pekerja sudah menurun. JHT merupakan sistem tabungan hari tua yang besarnya merupakan akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya. JHT ini dapat dicairkan saat pekerja mencapai usia 56 tahun atau meninggal dunia atau cacat total tetap. Manfaat JHT juga dapat diambil saat kepesertaan mencapai 10 tahun dengan besaran 10 persen untuk persiapan hari tua atau 30 persen untuk pembiayaan perumahan. Pencairan manfaat pada kepesertaan 10 tahun tersebut hanya dapat dipilih salah satu, baik untuk persiapan hari tua ataupun pembiayaan perumahan. Terkait dengan aspirasi yang berkembang di

masyarakat tentang mekanisme pencairan dana hari tua BPJS Ketenagakerjaan, Presiden RI memberikan jawaban atas polemik yang berkembang tersebut.

#### 4.1.5. Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar



## 4.2. Deskripsi Data

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penelitian dapat dilihat profil dari penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data deskriptif menggambarkan gambaran umum keadaan atau kondisi responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar. Kemudian responden dalam penelitian ini diidentifikasi menurut usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dilihat karakteristik responden dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut:

### 1. Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan usia pada tabel dibawah ini:

**TABEL 4.1**  
**RESPONDEN BERDASARKAN USIA**

Umur	Frekuensi Responden	
	Orang	%
< 25 tahun	6	20
25 – 34 tahun	15	50
35 – 50 tahun	9	30
Total	30	100

Sumber data : Diolah berdasarkan data lapangan tahun 2017

Berdasarkan data deskripsi responden menurut usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah antara 25 – 34 tahun dengan jumlah responden 15 orang (50%), sehingga dapat dikatakan

bahwa rata-rata usia karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar adalah tergolong berusia produktif karena berkisar 25-34 tahun.

## 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden dikelompokkan dalam 2 kategori yakni pria dan wanita. Oleh karena itulah responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**TABEL 4.2**  
**RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

JenisKelamin	Frekuensi Responden	
	Orang	%
Pria	10	33,33
Wanita	20	66,66
Total	30	100

Sumber data : Diolah berdasarkan data lapangan tahun 2017

Berdasarkan data tersebut di atas yakni deskripsi responden menurut jenis kelamin, maka dari 30 orang responden yang merupakan sampel, maka dapat dikatakan bahwa jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah wanita dengan jumlah responden sebanyak 20 orang (66,66%), sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar adalah didominasi oleh karyawan wanita.

## 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi pendidikan responden menjelaskan uraian tingkat pendidikan responden, sehingga dalam deskripsi pendidikan terakhir responden maka dapat dikelompokkan yaitu D3, S1, dan S2. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat responden menurut tingkat pendidikan terakhir melalui tabel berikut ini:

**TABEL 4.3**  
**RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi Responden	
	Orang	%
D3	4	13,33
S1	21	70
S2	5	16,66
Total	30	100

Sumber: Diolah berdasarkan data lapangan tahun 2017

Data diatas menguraikan deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan responden yang terbesar adalah S1 dengan jumlah responden sebanyak 21 orang (70%), sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar adalah S1.

#### 4. Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Deskripsi responden berdasarkan lamanya bekerja menguraikan lamanya pengabdian seorang karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dilihat deskripsi responden berdasarkan lamanya bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.4**  
**RESPONDEN BERDASARKAN LAMANYA BEKERJA**

Lamanya Bekerja	Frekuensi Responden	
	Orang	%
<1tahun	-	-
2 – 3tahun	5	16,66
4 – 5tahun	10	33,33
> 5tahun	15	50
Total	30	100

Sumber: Diolah berdasarkan data lapangan tahun 2017

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai responden menurut lamanya bekerja, nampak bahwa rata-rata lamanya bekerja responden yang terbesar

dalam penelitian ini adalah rata-rata di atas 5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 15 orang (50%), sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar adalah rata-rata diatas 5 tahun.

#### 4.3. Hasil Penelitian

Salah satu upaya yang dilakukan oleh setiap perusahaan adalah peningkatan kinerja karyawan, karena dengan kinerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Dengan pentingnya kinerja karyawan, maka perlu ditunjang oleh adanya analisis yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah organisasi kerja dan individu.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada dua variabel tersebut yang akan dilihat melalui uraian sebagai berikut :

**TABEL 4.5**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP**  
**VARIABEL LINGKUNGAN KERJA**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Suhu udara pada ruangan kerja sesuai dengan yang saya inginkan.	12 40%	18 60%			
2	Pencahayaan (penerangan) pada ruangan kerja sudah memadai.	13 43,3%	15 50%	1 3,3%	1 3,3%	
3	Keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya nyaman dalam bekerja.	6 20%	18 60%	4 13,3%	2 6,6%	
4	Lingkungan kerja ditempat saya tidak menghambat saya dalam berkomunikasi dengan karyawan yang lain.	10 33,3	17 56,6%	1 3,3%	1 3,3%	1 3,3%
5	Saya bekerja sama dengan baik kepada atasan dan rekan kerja.	13 43,3%	14 46,6%	2 6,6%	1 3,3%	1 3,3%
6	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan ditempat kerja.	7 23,3%	18 60%	4 13,3%	1 3,3%	

Sumber : Data Sekunder Yang Telah Diolah

Berdasarkan responden mengenai lingkungan kerja maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan pernyataan pertama bahwa suhu udara pada ruangan kerja sesuai dengan yang saya inginkan sebanyak 18 orang atau sebesar (60%), pernyataan kedua bahwa pencahayaan (penerangan) pada ruangan kerja sudah memadai rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 15 orang atau sebesar (50%), adapun pernyataan ketiga bahwa keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya nyaman dalam bekerja dan responden memberikan jawaban setuju sebanyak 18 orang atau

sebesar (60%), pernyataan keempat adalah lingkungan kerja ditempat saya tidak menghambat saya dalam berkomunikasi dengan karyawan yang lain rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 17 orang atau sebesar (56,6%), pernyataan kelima adalah saya bekerja sama dengan baik kepada atasan dan rekan kerja, rata-rata responden memberika jawaban setuju sebanyak 14 orang atau sebesar (46,66%), pernyataan keenam yaitu saya ikut serta dalam menjaga kebersihan ditempat kerja rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 18 orang atau sebesar (60%).

**TABEL 4.6**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP**  
**VARIABEL MOTIVASI KERJA**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya bekerja diperusahaan untuk memperoleh kompensasi.	8 26,6%	20 66,6%	1 3,3%	1 3,3%	
2	Saya merasa aman selama bekerja diperusahaan.	8 26,6%	18 60%	4 13,3%		
3	Saya bertanggung jawab atas kedudukan suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan.	8 26,6%	21 70%	1 3,3%		
4	Saya selalu mematuhi sistem kerja diperusahaan.	8 26,6%	14 46,6%	6 20%	2 6,6%	
5	Atasan saya memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.	13 43,3%	15 50%	2 6,6%		
6	Saya bersosialisasi dengan seluruh karyawan diperusahaan.	9 30%	19 63,3%	2 6,6%		

Sumber : Data Sekunder Yang Telah Diolah



Berdasarkan responden mengenai motivasi kerja maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan pernyataan pertama bahwa saya bekerja diperusahaan untuk memperoleh kompensasi.rata-rata responden memberikan jawaban sebanyak 20 orang atau sebesar (66,6%), pernyataan kedua adalah saya merasa aman selama bekerja diperusahaan rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 18 orang atau sebesar (60%), pernyataan ketiga yaitu saya bertanggung jawab atas kedudukan suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan memberikan jawaban setuju sebanyak 21 orang atau sebesar (70%), pernyataan keempat bahwa saya selalu mematuhi sistem kerja diperusahaan rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 14 orang atau sebesar (46,6%), pernyataan kelima adalah atasan saya memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 15 orang atau sebesar (50%), pernyataan keenam adalah saya bersosialisasi dengan seluruh karyawan diperusahaan rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 19 orang atau sebesar (63,3%).

**TABEL 4.7**  
**TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai dala suatu periode.	14 46,6%	14 46,6%	2 6,6%		
2	Saya merasa telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan.	8 26,6%	19 63,3%	3 10%		
3	Kinerja yang telah dicapai sesuai dengan standar yang telah ditentukan.	10 33,3%	15 50%	5 16,6%		
4	Saya teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang diterima.	8 26,6%	14 46,6%	6 20%	2 6,6%	
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	13 43,3	15 50%	2 6,6%		
6	Saya biasa lembur agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu.	6 20%	20 66,6%	3 10%	1 3,3%	

Sumber : Data Sekunder Yang Telah Diolah

Berdasarkan responden mengenai Kinerja karyawan maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan pernyataan pertama adalah saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam satu periode rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar (46,6%) dan jawaban setuju sebanyak 14 orang juga atau (46,6%), pernyataan kedua yaitu saya merasa telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 19 orang atau sebesar (63,3%), pernyataan ketiga yaitu kinerja yang telah dicapai sesuai dengan standar yang telah ditentukan memberikan jawaban setuju sebanyak 15 orang atau sebesar (50%), pernyataan keempat adalah saya teliti dalam

melaksanakan pekerjaan yang diterima rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 14 orang atau sebesar (46,6%), pernyataan kelima yaitu saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu memberikan jawaban setuju sebanyak 15 orang atau sebesar (50%%), pernyataan keenam saya biasa lembur agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu rata-rata responden memberikan jawaban setuju sebanyak 20 orang atau sebesar (66,6%).

#### 4.3.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar maka dapat digunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16 yang hasilnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**TABEL 4.8**  
**HASIL PERHITUNGAN KOEFISIEN REGRESI LINEAR BERGANDA**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	3.550	2.124		1.669	.107	-.814	7.914
	LINGKUNGAN KERJA	.004	.085	.005	.046	.964	-.170	.178
	MOTIVASI KERJA	.854	.097	.898	8.783	.000	.655	1.054

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2017

Dari hasil regresi linear yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,550 + 0,004X_1 + 0,854X_2$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta ( $b_0$ ) sebesar 3,550 yang berarti bahwa jika kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi, maka besarnya variabel kinerja karyawan sebesar 3,550.
- Koefisien regresi lingkungan kerja ( $b_1$ ) bernilai 0,004 hal ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien regresi motivasi kerja ( $b_2$ ) bernilai 0,854 hal ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4.3.2. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Sementara itu untuk melihat koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

**TABEL 4.9**  
**HASIL PERHITUNGAN R SQUARE**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.901 <sup>a</sup>	.812	.798	1.25979	2.117

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2017

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,798 dengan demikian lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja sebesar 79,8% dimana sebesar 20,2% dipengaruhi oleh variabel - variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.3.3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Hasil uji F antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat hasilnya pada tabel dibawah ini :

**TABEL 4.10**  
**HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.016	2	92.508	58.288	.000 <sup>a</sup>
	Residual	42.851	27	1.587		
	Total	227.867	29			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2017

Penentuan  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 58,288 sementara  $F_{tabel}$  dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 30 - 1 - 2 = 27$ , maka diperoleh  $F_{tabel} 3,3$ . Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $58,288 > 3,3$ ) atau  $sig f < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya secara bersama - sama variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja ( $X_1$  dan  $X_2$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel ( $Y$ ) kinerja karyawan.

#### 4.3.4. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji t berfungsi untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel independen secara parsial terhadap variabel terikat, dengan menggunakan uji masing - masing koefisien regresi variabel bebas apakah pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel dependen. Hasil uji t antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan :

**TABEL 4.11**  
**HASIL PERHITUNGAN UJI T**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	3.550	2.127		1.669	.107	-814	7.914
LINGKUNGAN KERJA	.004	.085	.005	.046	.964	-.170	.178
MOTIVASI KERJA	.854	.097	.898	8.783	.000	.655	1.054

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2017

Dari hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa :

- a. Lingkungan kerja (X1) nilai  $T_{hitung}$  sebesar 0,046 dengan probabilitas sebesar 0,964. Karena  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $0,046 > 1,7$ ) atau  $sig\ t > 5\%$  ( $0,964 > 0,05$ ), maka secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Motivasi kerja (X2) nilai  $T_{hitung}$  sebesar 8,789 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $8,789 > 1,7$ ) atau  $sig\ t > 5\%$

( $t > 0,05$ ), maka secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4.3.5. Pembahasan

##### 1. Variabel Lingkungan Kerja

- a. Diterangkan bahwa hasil untuk menguji keberartian pengaruh masing - masing variabel tidak bebas digunakan uji t. adapun kriteria pengujiannya adalah bila  $T_{hitung}$  lebih besar daripada  $T_{tabel}$  (atau dalam program SPSS, pada tabel *coefficient*, nilai sig penelitian  $> \alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  harus ditolak, yang berarti masing - masing variabel independen, secara parsial, berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$ . Sebaliknya bila  $t_{hitung}$  lebih kecil daripada  $T_{tabel}$  (atau dalam program SPSS, tabel *coefficient*, nilai sig penelitian  $< \alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  harus diterima, yang berarti masing - masing variabel independen secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$ .
- b. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka hasil analisis yang diperoleh nilai variabel lingkungan kerja sebesar 0,046. Hasil uji parsial (uji t) didapat bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih besar dari nilai  $\alpha$  (alpha) yang dipakai sebesar 0,05 sehingga  $0,964 > 0,05$ .

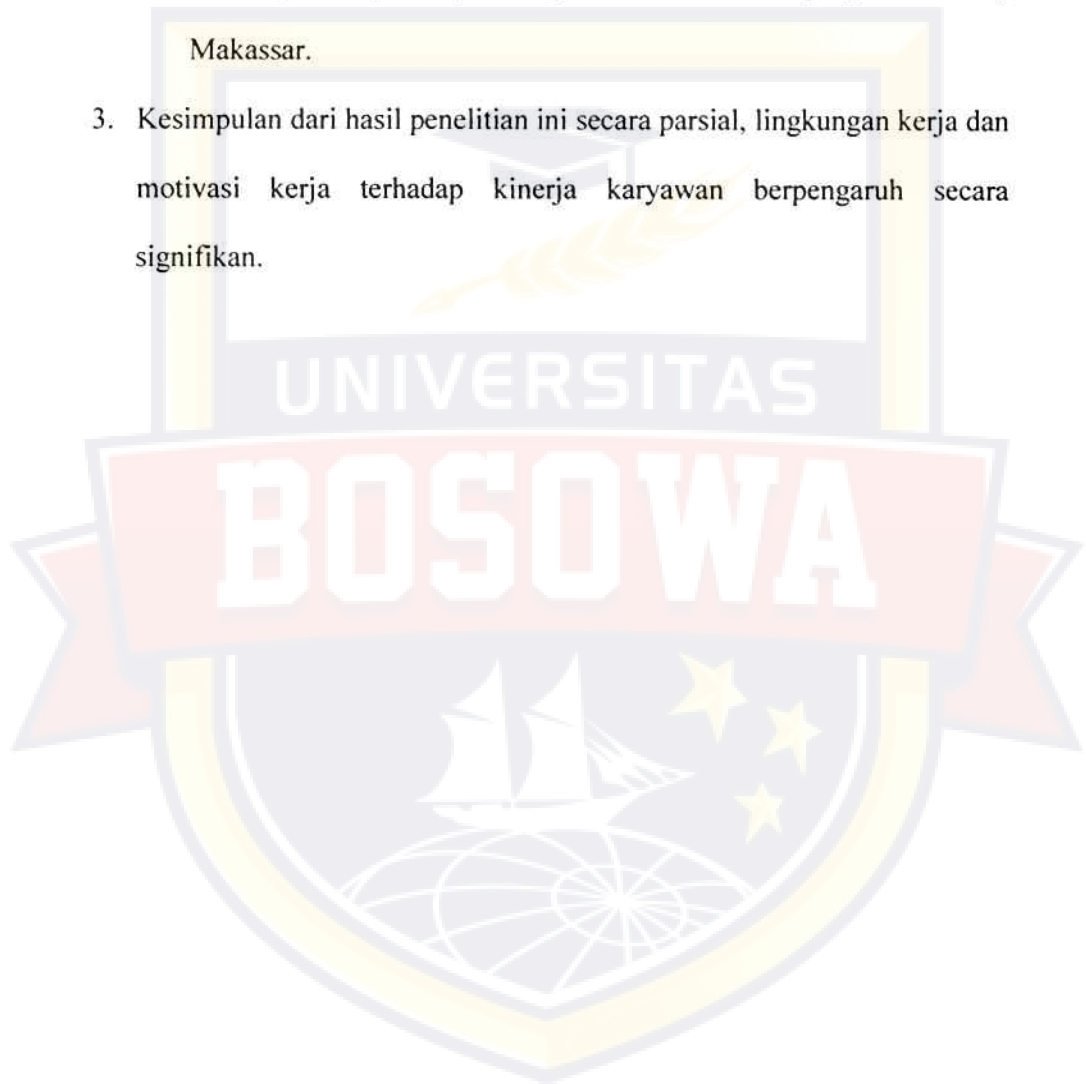
- c. Hasil dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berupa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar.
2. Variabel Motivasi Kerja
- a. Diterangkan bahwa hasil untuk menguji keberartian pengaruh masing - masing variabel tidak bebas digunakan uji t. adapun kriteria pengujiannya adalah bila  $T_{hitung}$  lebih besar daripada  $T_{tabel}$  (atau dalam program SPSS, pada tabel *coefficient*, nilai sig penelitian  $> \alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  harus ditolak, yang berarti masing - masing variabel independen, secara parsial, berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$ . Sebaliknya bila  $t_{hitung}$  lebih kecil daripada  $T_{tabel}$  (atau dalam program SPSS, tabel *coefficient*, nilai sig penelitian  $< \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  harus diterima, yang berarti masing - masing variabel independen secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap variabel dependen pada tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$ .
  - b. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka hasil analisis yang diperoleh nilai variabel motivasi kerja sebesar 8,783. Hasil uji parsial (uji t) didapat bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih



besar dari nilai  $\alpha$  (alpha) yang dipakai sebesar 0,05 sehingga  $0,000 > 0,05$ .

c. Hasil dari pengujian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang berupa faktor intern dan faktor ekstern berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagkerjaan cabang Makassar.

3. Kesimpulan dari hasil penelitian ini secara parsial, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji simultan (uji f) diperoleh nilai signifikan 0,000 yang berada dibawah nilai 0,05.
2. Secara uji parsial (uji t) lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat sig lebih besar dari nilai  $\alpha$  (alpha) yang dipakai 0,05.
3. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,798 artinya persentase lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja sebesar 79,8% dimana 20,2% dipengaruhi oleh variabel- variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran-saran yang ingin penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Kepada perusahaan disarankan agar meningkatkan lingkungan kerja yang lebih baik dan menyenangkan agar karyawan bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

2. Kepada perusahaan disarankan agar memberikan motivasi yang membangun agar karyawan bersemangat dalam bekerja dan terus mengembangkan potensi yang ada pada diri sendiri sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
3. Dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam penelitian selanjutnya terutama mengenai lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dengan mengembangkan variabel yang lebih luas dan bias menambahkan variabel - variabel selanjutnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. 2012. **Manajemen Sumber Daya manusia**. Edisi pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Husein Umar. 2011. **Riset SDM dalam Organisasi**. Jakarta : PT SUN.
- Hendry Simamora. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Irham Fahmi, 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi**. Edisi pertama, cetakan Pertama. Bandung : Alfabeta CV
- Kusriyanto dalam Mangkunegara. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung PT.Remaja Rosdakarya.
- Malayu,S.P. Hasibuan. 2011.**Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi revisi, cetakan Kedelapan. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Prawirosentono, Suryadi. 2012. **Kebijakan Kinerja Karyawan**. Yogyakarta: BPF.
- Raharjo, Dwi Sihono, 2012. **Kinerja Karyawan**. Jurnal Manajemen.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2013. **Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2016. **Majajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil** . Bandung . PT Refika Aditama.
- Simanjuntak, Payaman. 2013. **Manajemen dan Evaluasi Kinerja**. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sumber Lainnya :

<http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html> (Diakses tanggal 19 Mei 2017)

<http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>. (Diakses tanggal 5 April 2017)

<http://repository.uin-suska.ac.id/4062/4/BAB%20II.pdf> (Diakses tanggal 5 April 2017)

<http://download.portalgaruda.org/article.php> (Diakses tanggal 20 Juli 2017)





## LAMPIRAN KUESIONER

### ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG MAKASSAR

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir/skripsi saya akan menganalisis kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar dengan judul "Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar" saya mahasiswa dari UNIVERSITAS BOSOWA ingin meminta bantuan kepada Bapak/Ibu untuk membantu saya dalam mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan dan kerjasama yang telah Bapak/Ibu berikan. Besar harapan saya untuk menerima kembali angket ini dalam waktu singkat.

Hormat saya,

Hestiana Zajad

## Identitas Responden

Nama :

Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan

Usia :

Pendidikan terakhir :

Lama bekerja :

Jabatan / posisi :

Status perkawinan : Belum menikah / Sudah menikah

Petunjuk pengisian

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang telah disediakan.
2. Berilah tanda (  $\checkmark$  ) pada kolom jawaban yang tersedia.
3. Terdapat 5 (lima) alternative pengisian jawaban, yaitu :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju



Berikut ini adalah pernyataan terkait penilaian Lingkungan Kerja (X1) :

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Suhu udara pada ruangan kerja sesuai dengan yang saya inginkan.					
2	Pencahayaan (penerangan) pada ruangan kerja sudah memadai.					
3	Keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya nyaman dalam bekerja.					
4	Lingkungan kerja ditempat saya tidak menghambat saya dalam berkomunikasi dengan karyawan yang lain.					
5	Saya bekerja sama dengan baik kepada atasan dan rekan kerja.					
6	Saya ikut serta dalam menjaga kebersihan ditempat kerja.					

Berikut ini adalah pernyataan terkait penilaian Variabel Motivasi Kerja (X2) :

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya bekerja diperusahaan untuk memperoleh kompensasi.					
2	Saya merasa aman selama bekerja diperusahaan.					
3	Saya bertanggung jawab atas kedudukan suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan.					
4	Saya selalu mematuhi sistem kerja diperusahaan.					
5	Atasan saya memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
6	Saya bersosialisasi dengan seluruh karyawan diperusahaan.					



## LAMPIRAN HASIL PENGELOLA DATA KUESIONER

```
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) CIN(95)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(Y ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID)
```

```
/SAVE ZPRED MCIN ZRESID
```

### Regression

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA KARYAWAN	25.0667	2.80312	30
LINGKUNGAN KERJA	25.0333	3.37826	30
MOTIVASI KERJA	25.0667	2.94704	30

#### Correlations

		KINERJA KARYAWAN	LINGKUNGAN KERJA	MOTIVASI KERJA
Pearson Correlation	KINERJA KARYAWAN	1.000	.524	.901
	LINGKUNGAN KERJA	.524	1.000	.578
	MOTIVASI KERJA	.901	.578	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA KARYAWAN	.	.001	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.001	.	.000
	MOTIVASI KERJA	.000	.000	.
N	KINERJA KARYAWAN	30	30	30
	LINGKUNGAN KERJA	30	30	30
	MOTIVASI KERJA	30	30	30

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.901 <sup>a</sup>	.812	.798	1.25979	2.117

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.016	2	92.508	58.288	.000 <sup>a</sup>
	Residual	42.851	27	1.587		
	Total	227.867	29			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	3.550	2.127		1.669	.107	-.814	7.914
LINGKUNGAN KERJA	.004	.085	.005	.046	.964	-.170	.178
MOTIVASI KERJA	.854	.097	.898	8.783	.000	.655	1.054

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

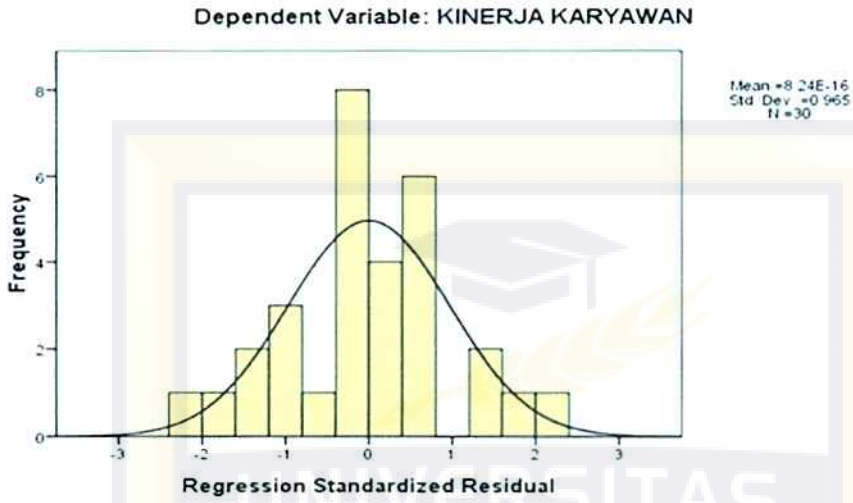
Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.7255	29.2976	25.0667	2.52584	30
Std. Predicted Value	-1.719	1.675	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.230	.834	.374	.139	30
Adjusted Predicted Value	20.3763	29.8983	25.0533	2.60705	30
Residual	-2.55651	2.59682	.00000	1.21558	30
Std. Residual	-2.029	2.061	.000	.965	30
Stud. Residual	-2.394	2.751	.003	1.089	30
Deleted Residual	-3.55722	4.62375	.01332	1.57634	30
Stud. Deleted Residual	-2.647	3.181	.006	1.164	30
Mahal. Distance	.001	11.746	1.933	2.486	30
Cook's Distance	.000	1.968	.123	.379	30
Centered Leverage Value	.000	.405	.067	.086	30

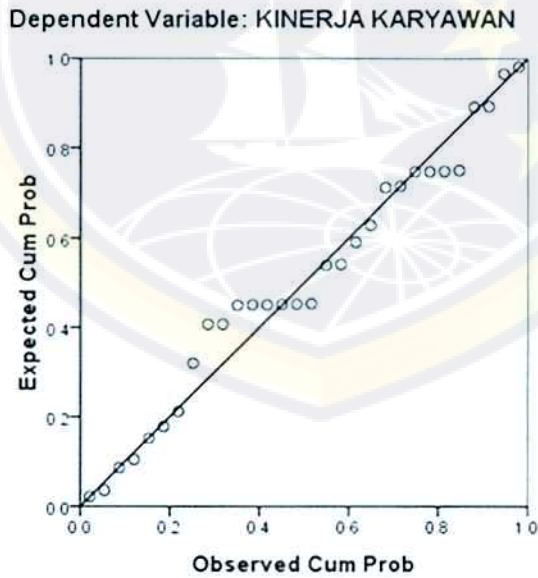
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

# Charts

### Histogram



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

