

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT TELKOM INDONESIA, Tbk
CABANG MAKASSAR**

Diajukan Oleh :

SELVIANA

4512012027



SKRIPSI

*"Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Universitas Bosowa"*

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

2016

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar

Nama Mahasiswa : Selviana

Stambuk/Nim : 4512012027

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi



Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

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

Muh. Kafrawi Yunus, SE., MM

MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi Manajemen

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

Indrayani Nur, Spd., SE. M.Si

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya, **SELVIANA**

Nomor Stambuk : **4512 012 027**

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul :

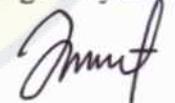
**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM INDONESIA, Tbk
CABANG MAKASSAR**

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 dari Skripsi ini yang telah saya gunakan sebelumnya untuk memperoleh gelar atau sertifikat akademik.

Jika pernyataan diatas terbukti sebaliknya, maka saya bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.

Makassar, Juni 2016

Yang menyatakan,


SELVIANA

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM INDONESIA, Tbk
CABANG MAKASSAR**

Oleh:

SELVIANA

(selvianamanajemen_b@yahoo.com)

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

ABSTRAK

Selviana, 2016. Skripsi. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar. (dibimbing oleh H. A. Arifuddin Mane sebagai pembimbing I dan Muh. Kafrawi Yunus sebagai pembimbing II). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh pada karyawan dan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei hingga Juli 2016 di Ibu Kota Provinsi Sulawesi Selatan (Makassar), mengingat PT Telkom Indonesia merupakan perusahaan konvensional di bidang komunikasi dengan menyediakan jasa-jasa pos dan telekomunikasi untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman. Sedangkan kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Alat untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja menggunakan analisis Regresi Linear Berganda. Data yang dianalisis adalah berdasarkan tanggapan responden dengan metode kuesioner. Berdasarkan hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, nampak bahwa antara kedua variabel yang dianalisis, maka yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel motivasi kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan T_{hitung} masing-masing variabel, dimana nilai T_{hitung} motivasi kerja (5,921) lebih besar dibandingkan dengan nilai T_{hitung} Lingkungan kerja (2,954).

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan dan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar.

**NFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT IN THE
PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT TELKOM INDONESIA , Tbk
BRANCH MAKASSAR**

By:

Selviana

(*Selvianamanajemen_b@yahoo.com*)

**Management Studies Program Faculty of Economics
Bosowa University**

ABSTRACT

Selviana, 2016. Thesis. *Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT Telkom Indonesia, Tbk Branch Makassar. (Guided by H. A.Arifuddin Mane as a supervisor I and Muh. Kafrawi Yunus as mentors II). This study aims to determine whether the motivation and the work environment affects the employees and these studies are conducted in the months of May to July 2016 in the capital of South Sulawesi (Makassar), considering that PT Telkom Indonesia is a conventional company in the field of communication by providing services of postal and telecommunications to accelerate economic growth in Indonesia.*

Motivation is the driving force that mengakibatkakn in one member of the organization want and are willing to exert in the form of expertise or skills of their time and energy to organize various activities which it is responsible and fulfill its obligations, in the achievement of goals and objectives of the organization that had been predetermined. The working environment is everything that is around the employee at work both physical and non-physical form that may affect current employees working. If conducive working environment, the employees can be safe, comfortable, and if the work environment does not support the employee can not be safe and comfortable. While employee performance merupakan a result of work achieved in executing his duties on skill, effort and kesempatan. Berdasarkan exposure to the above performance is a result achieved in executing the tasks based on skills, experience and sincerity as well as the time according to the standards and predefined criteria.

Tools to analyze the influence of motivation and work environment using multiple linear regression analysis. The analyzed data is based on the responses of respondents to the questionnaire. Based on the analysis of the factors affecting the performance of the employee, it appears that the two variables are analyzed, the most dominant influence employees' performance is variable work motivation. This is evidenced by the results of calculations T_{hitung} each variable, where the value T_{hitung} work motivation (5.921) is greater than the value of the work environment T_{hitung} (2,954) .

Keywords : Motivation, Work Environment, Employee Performance and PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil Alamin penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT, atas segala limpahan dan rahmat yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat rampung tepat pada waktunya yang direncanakan walaupun masih dalam bentuk yang sederhana. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu dari seluruh rangkaian persyaratan akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Universitas Bosowa.

Penulis sadar bahwa dengan keterbatasan kemampuan yang dimiliki, apa yang tertuang dalam skripsi ini, baik isi maupun teknik penulis masih memiliki kekurangan untuk itu masukan-masukan yang bersifat membangun masih sangat diharapkan.

Selesainya penyusunan skripsi ini, tak lepas dari adanya campur tangan dari berbagi pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan dan arahan serta dukungan penuh untuk itu ucapan terkhusus Kedua orang tuaku Ayahnda H. Jufri Sadar dan Ibunda Alm. Hj. Rahma serta saudaraku/keluarga Asmarani, Asrien, S.Kom, Yusran Arif, S.Kom, serta seluruh keluarga atas doa yang senantiasa mengiring langkah penulis, atas pengorbanan yang tulus, dan kasih sayang yang tidak ada hentinya.

Pada kesempatan ini ucapan terima kasih dan penghargaan ,khususnya penulis berikan kepada:

1. Bapak Prof .Dr.Ir.H.Muh. Saleh Pallu, M.Eng, selaku Rektor Universitas Bosowa.
2. Bapak Dr. H. A.Arifuddin Mane, SE.,M.Si.SH.,MH. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
3. Ibu Indrayani Nur, SE.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa.
4. Bapak Dr. H. A.Arifuddin Mane, SE.,M.Si.SH.,MH sebagai Pembimbing I dan Bapak Muh. Kafrawi Yunus, SE.,MM sebagai Pembimbing II yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Pimpinan PT Telkom Indonesia, Tbk Cab. Makassar, beserta seluruh staf dan pegawainya yang telah bersedia menerima dan memberikan/ membantu atas data-data yang diperlukan dalam skripsi ini.
6. Kepada teman-teman dekatku La Rolis Sarji, SE, Thatry Mayang Putreri, Nurul, Akbar, Mubas, Irma, Elha, Ema, Ardi Fajrin dan Widia.
7. Seluruh teman – teman Manajemen angkatan 12 khususnya dan Fakultas Ekonomi pada umumnya semoga kesuksesan senantiasa langkah kaki kita.
8. Kepada seluruh rekan-rekan, baik yang berlangsung maupun tidak langsung terlibat dalam penulisan ini.

Semoga Allah *Subhanahu Wataallah* melimpahkan Rahmat dan pahala yang berlipat ganda kepada mereka yang telah memberikan pertolongan, perhatian, dan simpatinya kepada penulis dan harapan penulis semoga apa yang bisa penulis sajikan dalam tulisan ini dapat memberikan manfaat, baik

bagi penulis sendiri maupun kepada mereka yang berminat melakukan penelitian yang serupa.

Penulis menyadari adanya kekurangan maupun kesalahan dalam skripsi ini oleh karena itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan dari semua pihak. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca serta masyarakat pada umumnya, semoga skripsi ini dapat menjadi bahan wacana mengenai kepemimpinan transaksional dan dapat memberikan kontribusi yang positif untuk lebih memahami tentang gaya kepemimpinan transaksional.

"prestasi hidup yang anda capai saat ini bukanlah sebuah kebetulan. Dan prestasi yang akan anda raih nantinya bukanlah sesuatu yang mustahil"

(Penulis)

Makassar, Juli 2016

Penulis

SELVIANA

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK.....	vii
PERNYATAAN KEORISINALAN SKRIPSI.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Masalah Pokok	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.2 Motivasi Kerja	9
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	9
2.2.2 Teori Motivasi Kerja	12
2.2.3 Indikator Motivasi Kerja	13
2.3 Lingkungan Kerja.....	15

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ..	16
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	19
2.4 Kinerja	22
2.4.1 Pengertian Kinerja	22
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	23
2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan	23
2.5 Penelitian Terdahulu	24
2.6 Kerangka Pikir	25
2.7 Hipotesis Penelitian	26

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	27
3.2 Metode Pengumpulan Data	27
3.3 Jenis dan Sumber Data	27
3.3.1 Jenis Data	27
3.3.2 Sumber Data	28
3.4 Metode Analisis	28
3.5 Definisi Operasional	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Telkom Indonesia, Tbk Cab. Makassar.	31
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	31
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	34
4.1.3 Struktur Organisasi	35

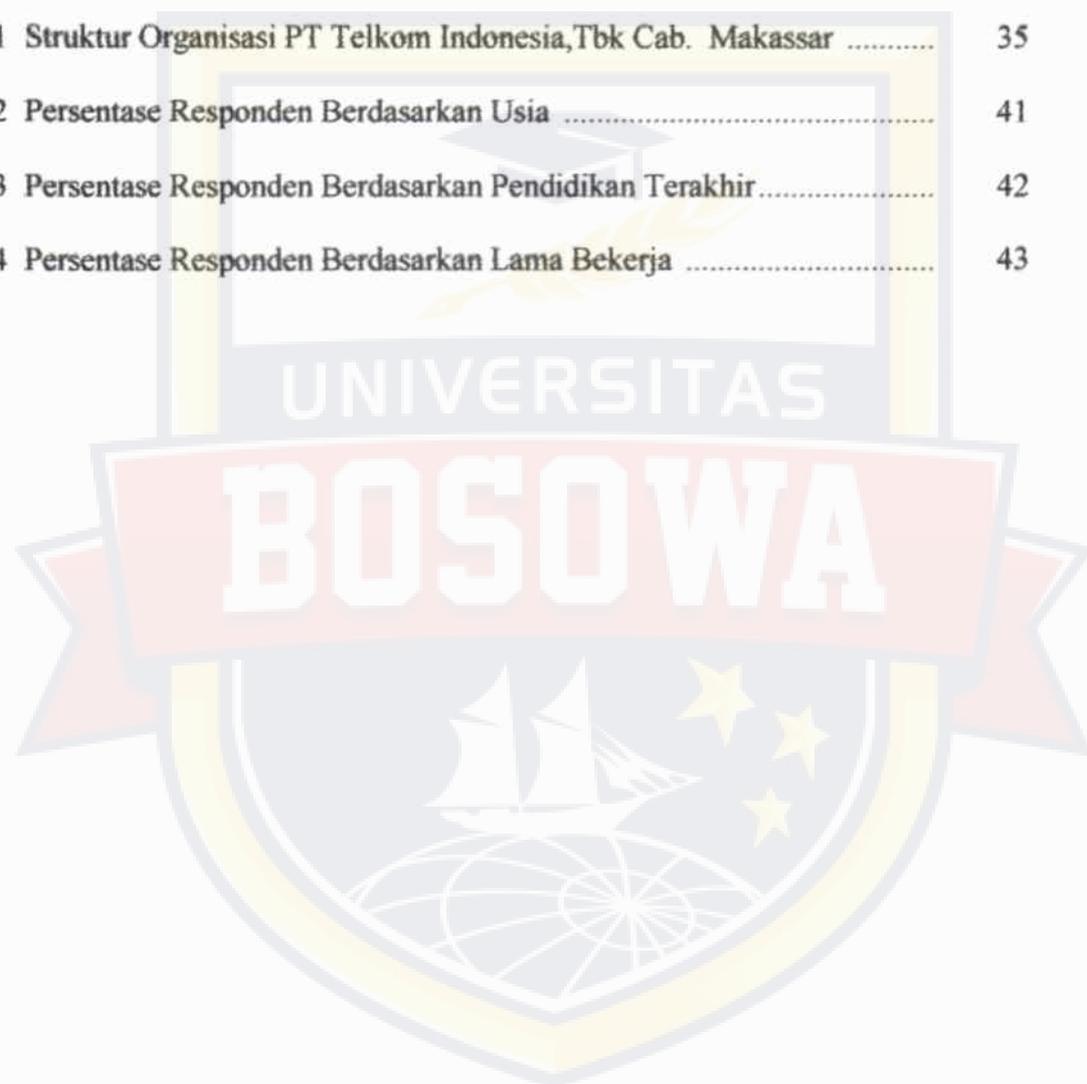
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggungjawab	37
4.2 Hasil Penelitian	41
4.2.1 Karakteristik Responden	41
4.2.2 Penentuan Range	44
4.2.3 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	44
4.2.4 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	46
4.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	48
4.2.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	50
4.2.7 Uji Regresi Linear Berganda	52
4.2.8 Uji Simultan	54
4.2.9 Uji Parsial (Uji T)	55
4.3 Pembahasan	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran-saran	59
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	41
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja	43
4.5 Tanggapan Responden terhadap Motivasi Kerja	45
4.6 Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja	47
4.7 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan	49
4.8 Hasil Uji Validitas	51
4.9 Hasil Perhitungan Reliabilitas	52
4.10 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda	53
4.11 Hasil Perhitungan Uji F	54
4.12 Hasil Perhitungan Uji Parsial	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir	25
4.1 Struktur Organisasi PT Telkom Indonesia, Tbk Cab. Makassar	35
4.2 Persentase Responden Berdasarkan Usia	41
4.3 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
4.4 Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya, merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasional. Untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Suatu perusahaan dapat maju ataupun hancur akibat kualitas dan tingkah laku manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Pengaruh kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan berkembangnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi.



Motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos karyawan per unit produksi bahkan akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja karyawan ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. Hasibuan (2012: 143):

Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, maka dengan adanya motivasi bagi seorang pegawai semakin meningkat kinerjanya. Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan terhadap keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan gairah kerja atau penyemangat dalam melakukan aktivitas yang menjadi tanggungjawab bagi setiap karyawan/pegawai. Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal

(keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Lingkungan kerja menurut Robbins (2013:86):

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Harus disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat. Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodik, berarti ada jaminan "*economic security*" nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya, demikian pula pada perkembangan kariernya sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dikemukakan oleh Kuswandi (2014:27) antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan. Semua faktor tersebut pasti berpengaruh, hanya saja ada yang dominan dan ada yang tidak dominan. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Peran motivasi akan dapat berpengaruh bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi ini sangat berkaitan dengan kebutuhan, sehingga manajemen perusahaan harus lebih menaruh perhatian terhadap

kebutuhan karyawan agar bisa memotivasi mereka dengan baik. Selain itu, dengan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai harapan karyawan, akan membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor motivasi dan lingkungan kerja akan menjadi faktor yang dapat menjadikan karyawan mencapai kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja yang berarti bagi perusahaan.

Imbalan yang memadai, berupa imbalan finansial dan dalam bentuk penghargaan kepada karyawan serta upaya pemenuhan kebutuhan berupa pemberian dorongan kepada setiap karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan, bagi karyawan yang pekerjaannya memuaskan dapat diberikan penghargaan yang wajar. Hal ini berarti bahwa bukan hanya imbalan finansial (material) yang diterima, tetapi mungkin saja peningkatan status kepegawaiannya, promosi kesempatan memperoleh tingkat kesejahteraan guna peningkatan status yang memadai. Oleh karena itu, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Faktor-faktor tersebut merupakan implikasi dari rendahnya komitmen manajemen sumber daya manusia terhadap upaya-upaya peningkatan motivasi kerja karyawan, seperti jaminan terhadap peningkatan karier karyawan serta peningkatan pendapatan, demikian pula lingkungan kerja, terutama pada penciptaan suasana kerja yang lebih harmonis.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Tbk Makassar?
- b. Faktor manakah diantara motivasi dan lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Tbk Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar.
- b. Untuk mengetahui faktor mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar.

1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

- a. Bersifat Teoritis :
 1. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.

2. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

b. Bersifat Praktis :

Bagi PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar, untuk mengetahui sejauh mana Motivasi dan Lingkungan Kerja berdampak pada Kinerja yang diharapkan Perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun Strategi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Motivasi dan kinerja karyawan (kinerja kerja) adalah salah satu bagian dari sumber daya manusia atau yang sering juga disebut dengan manajemen personalia. Namun sebelum memasuki pembahasan lebih lanjut, penulis akan membahas dahulu mengenai pengertian manajemen, kemudian membahas pengertian manajemen sumber daya manusia sendiri itu.

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata *management* yang merupakan bentuk nouns dari kata kerja *to manage* yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, pengelolaan. Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya.

Sedangkan arti Manajemen dari buku manajemen management, Richard L. daft "management adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi" management manajemen, Richard L. daft (2013 : 6)

Terdapat 2 definisi penting diatas yaitu : (1) keempat fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengerahan, dan pengendalian, serta (2) pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Manajer menggunakan berbagai keterampilan untuk melakukan fungsi ini. Konseptual manajemen, keterampilan manusia, dan teknologi akan dibahas kemudian

menunjukkan proses bagaimana manajer menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah, “proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”. Gary Desseler (2013 : 5)

Manajer Sumber Daya Manusia menjalankan tiga fungsi khusus yang berbeda yaitu :

1. fungsi lini, Manajer SDM mengarahkan aktivitas karyawan dalam divisinya sendiri dan area pelayanan yang terkait (seperti kafetaria pabrik). Dengan kata lain, orang tersebut menggunakan otoritas lini di dalam departemen SDM. Walaupun umumnya mereka tidak dapat menggunakan otoritas tersirat. Hal ini disebabkan para manajer lini tahu SDM memiliki telinga manajemen dalam area seperti pengujian dan tindakan persetujuan.
2. fungsi koordinatif. Para manajer SDM juga mengoordinasikan aktivitas personalia, kewajiban yang sering di anggap sebagai kontrol fungsional. Di sini manajer dan departemen SDM bertindak sebagai “tangan kanan dari eksekutif puncak” untuk memastikan bahwa para manajer lini mengimplementasikan sasaran, kebijakan, dan prosedur SDM perusahaan.



3. fungsi staf (pelayanan) membantu dan memeberikan sasaran kepada para manajer lini adalah tugas para manajer SDM. Manajer SDM membantu dalam membuat dan menerapkan strategi perusahaan dengan menolong Chief Executive Officer (CEO) memahami dengan lebih baik aspek-aspek personalia dari pilihan pilihan strategis perusahaan. SDM membantu dalam mempekerjakan, malatih, mengevaluasi, memberikan penghargaan, konseling, mempromosikan, dan memberhentikan karyawan.

Selain itu para manajer diperusahaan berhubungan erat dengan para karyawan/pekerjanya. Hubungan erat tersebut banyak macamnya, diantaranya kekerabatan, menjalankan kerja sama, pencapaian visi&misi perusahaan secara bersama-sama, dsb. Dalam kaitannya berhubungan dengan motivasi yang dibutuhkan karyawan yang akan dengan sendirinya mempengaruhi pekerjaan karyawaan itu sendiri. Merupakan tugas yang berat para pemimpin untuk memberikan motivasi khusus kepada karyawannya sehingga bisa menghasilkan kinerja yang maksimal.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil , tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Untuk mempengaruhi sikap dan perilaku kerja

sesuai yang diinginkan, manajer harus memahami sifat dan motif apa yang mendorong mereka mau bekerja keras untuk perusahaan.

Motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak. Motivasi adalah suatu dorongan atau menggerakkan. Dalam manajemen, motivasi hanya ditunjukkan kepada sumber daya manusia. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Motivasi menurut Sondang Siagian, (2013:138)

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya

Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Sunyoto Danang (2012:191) :motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai..

Sedangkan As'ad dalam Pasolog, Harbani (2010:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2013:38).Motivasi merujuk pada

kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Motivasi adalah sesuatu hal yang penting bagi semua perusahaan karena tanpa motivasi yang baik, tujuan karyawan untuk bekerja maupun tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan harapan atau tercapai sama sekali.

Menurut Sondang Sigian (2013:138) adalah sebagai berikut:

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2013:95) “bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi”.

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang

akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.2.2 Teori Motivasi Kerja

Kebutuhan merupakan keinginan psikologis atau keinginan psikologis yang tidak terpenuhi dalam diri seorang individu.

1. Teori “ERG”

Alderfer dalam Siagian (2013:166) mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah:

- a. *Existence* (Keberadaan)
- b. *Relatedness* (Keterikatan)
- c. *Growth* (Pertumbuhan)

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusasaan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau

kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

2. Teori “Tiga Kebutuhan”

Dikemukakan oleh David McClelland dalam Siagian (2014 : 167) inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*)
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)
- c. Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*)

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2015 : 102). terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

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 (*Social-need*)

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. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

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 (*Self-actualization need*)

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. Malahan 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.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut SP Hasibuan (2014:62) adalah sebagai berikut:

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:17):

Lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Alex S. Nitisemito (2012:184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. 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.
2. 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.
3. 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.

4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut Robbins-Coulter (2013:93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1. Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

a. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

1) Fasilitas alat kerja

Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

2) Fasilitas perlengkapan kerja

Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

3) Fasilitas sosial

Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

b. Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2012,159) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah 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

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu 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.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (2012:159) dan Sedarmayanti (2015:28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja.

Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Kinerja menurut Hasibuan (2012:160) adalah sebagai berikut:

Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) adalah sebagai berikut:

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2011:193) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya (Handoko, 2011:193).

2.4.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2016:378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti

menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

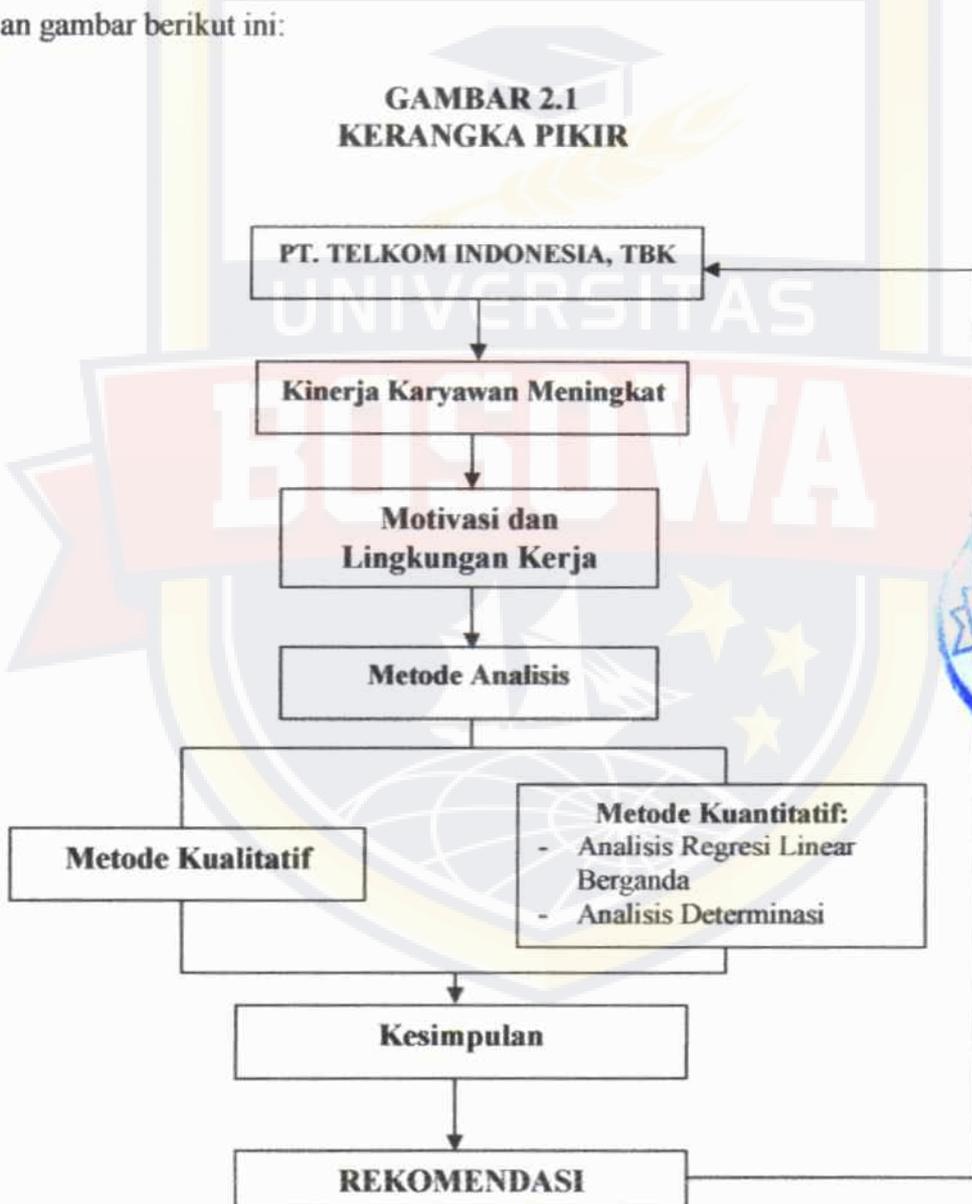
Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.5 Penelitian Terdahulu

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Linda Firnidia 2014 dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara dengan menggunakan koefisien parsial sebesar 31,3%.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Emilia Noviani Asta Sari 2015 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II dengan koefisien parsial sebesar 18,49%.

2.6 Kerangka Pikir

Dari permasalahan sebelumnya, maka dianggap perlu adanya suatu sistem yang dapat mendukung serta membantu dalam pengolahan data secara terintegrasi sehingga penggunaan sistem menjadi optimal. Untuk memperjelas kerangka berfikir dalam penulisan ini, maka penyusunan penulis menyajikan dalam bentuk uraian gambar berikut ini:



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian di PT. Telkom Indonesia yang berlokasi di Makassar. Perusahaan ini adalah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), perusahaan ini bergerak dibidang jasa tepatnya telekomunikasi. Perusahaan ini terletak di JL. Pettarani, Makassar. Waktu penelitian akan dilakukan pada bulan Juni – Agustus 2016.

3.2 Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Pustaka

Pustaka adalah penelitian yang dilakukan dipergustakaan dengan membaca buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan hipotesis atau pokok permasalahan.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan ini bertujuan untuk memperoleh bahan atau data yang diperlukan, yang dilaksanakan dengan cara observasi lapangan. Selain itu diadakan pula wawancara, observasi dan kuesioner.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan. Data ini berupa hasil dari pengisian

kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya

- c. Lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.
- d. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



BAB VI

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umu PT Telkom Indonesai,

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk. Atau yang lebih dikenal dengan TELKOM pada awalnya adalah bernama Post en Telegraafdienst, merupakan sebuah perusahaan swasta yang menyediakan jasa-jasa pos dan telekomunikasi yang didirikan dengan Staatsblad No. 52 Tahun 1884. Penyelenggaraan jasa ini yang dimotori oleh pihak swasta berlangsung sampai tahun 1906. Sejak itu beralih menjadi Post, Telegraf en Telefoondienst (PTT) disebut dengan PTT Dienst yang pada tahun 1927 ditetapkan sebagai perusahaan Negara Pemerintahan Hindia Belanda.

Jawatan PTT berlangsung sampai dikeluarkannya peraturan pemerintah pengganti Undang-undang (Perpu) No. 19 tahun 1960, yang menetapkan jawatan PTT untuk tetap menjadi perusahaan Negara . Kemudian berdasarkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 240 tahun 1961 Perusahaan Jawatan PTT berubah menjadi perusahaan Negara (PN) Pos dan Telekomunikasi. Dalam perkembangan selanjutnya Pemerintah memandang perlu untuk membagi PN Pos dan Telekomunikasi menjadi 2(dua) Perusahaan Negara yang berdiri sendiri, yakni PN Pos dan Giro berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 29 tahun 1965, dan PN telekomunikasi, dengan Peraturan pemerintahan No, 30 tahun 1965.

Kemajuan teknologi dan jasa telekomunikasi mendorong pemerintah meningkatkan bentuk Perusahaan PN Telekomunikasi menjadi Perusahaan Umum

(PERUM). Selanjutnya mulai tanggal 28 April 1970 berdasarkan SK Menteri Perhubungan No. 129/U/1970 PN Telekomunikasi berubah menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi yang disingkat dengan Perumtel . Keberadaan PERUMTEL dikukuhkan dengan Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 1974 yang ditetapkan sebagai pengelola telekomunikasi untuk umum, baik nasional maupun internasional.

Pada akhir tahun 1980, pemerintah mengambil kebijaksanaan dengan membeli seluruh saham PT INDOSAT, sebuah perusahaan swasta yang didirikan dalam rangka Penanaman Modal Asing yang kemudian diubah status nya menjadi BUMN berbentuk Persero. Pernyataan modal Negara RI dalam saham PT Indosat tersebut dituangkan dalam peraturan pemerintah No. 25 tahun 1980. Selanjutnya untuk lebih meningkatkan pelayanan jasa telekomunikasi untuk umum , maka dengan peraturan Pemerintah dengan NO 53 Tahun 1980 diadakan perubahan atas peraturan pemerintah No 22 tahun 1974, yakni dengan menetapkan Perumtel sebagai badan usaha yang diberi wewenang untuk menyelenggarakan telekomunikasi dalam negeri dan PT INDOSAT sebagai badan usaha yang diberi wewenang menyelenggarakan telekomunikasi untuk umum internasional.

Memasuki Repelita ke V pemerintah merasakan perlunya percepatan pembangunan telekomunikasi, karena infrastruktur diharapkan dapat memacu pembangunan sector lainnya. Untuk itu berdasarkan peraturan Pemerintah No.25 Tahun 1991 tanggal 1 Mei 1991, maka bentuk perusahaan Umum (PERUM) dialihkan menjadi Perusahaan Perseroan (PERSERO), sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang No. 9 Tahun 1969, peralihan bentuk perusahaan tersebut

ditandai dengan penandatanganan Akte Pendirian Perusahaan persero (Persero) PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA oleh notaris Imas Fatimah, SH. Bersama-sama Memparpostel Soesilo Sudarman yang bertindak selaku kuasa dari Menteri keuangan sebagai pemegang saham, hari Selasa tanggal 24 September 1991 jam 09.30 WIB di Depparpostel, Jl. Kebon Sirih 36 jakarta Pusat.

Sebagai hasil restrukturisasi, sejak 1 Juli 1995, TELKOM terdiri dari tujuh (7) Divisi Regional yang mengelola bidang usaha utama. Divisi regional ini menjadi pengganti struktur Wilayah Usaha Telekomunikasi (WITEL) yang memiliki daerah territorial tertentu, namun hanya menyelenggarakan jasa telepon lokal dan mendapat bagian dari jasa telepon sambungan jarak jauh, Sambungan langsung Internasional, melalui perhitungan interkoneksi.

Divisi Regional TELKOM mewakili wilayah sebagai berikut :

1. Divisi I , Sumatera
2. Divisi II, Jakarta Raya meliputi Jabotabek ditambah Serang , Karawang, dan Purwakarta
3. Divisi III, Jawa Barat
4. Divisi IV, Jawa Tengah dan DIY
5. Divisi V, Jawa Timur
6. Divisi VI, Seluruh Kalimantan
7. Divisi VII, Kawasan Timur Indonesia , yang terdiri dari seluruh wilayah Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara, Maluku, dan Irian.

Salah satu implementasi dan restrukturisasi internal TELKOM pada tahun 1995 adalah dibentuknya unit usaha utama Divre VII atau yang dikenal dengan



sebutan TELKOM Divre VII Nangurakamuri. Nangurakamuri adalah singkatan dari beNANG Untaian mutiaRA KAWASAN tiMUR Indonesia. TELKOM Divre VII ini merupakan divisi Regional terluas daerah operasinya yang meliputi Sulawesi, Maluku, Papua, Bali, dan Nusa Tenggara.

Makassar dipilih sebagai lokasi kantor Divre VII, karena posisinya yang cukup strategis sebagai pusat pertumbuhan ekonomi di Kawasan Timur Indonesia. Wilayah pelayanan Divre VII dibagi menjadi 1 kantor Divisi Regional yang berkedudukan di Makassar, Sulawesi Selatan, dan 7 Kantor Daerah Te (KANDATEL), serta 20 Kantor Operasional Telekomunikasi (KANOPTEL).

Area geografis Telkom Divre VII meliputi Propinsi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Utara, Gorontalo, Maluku, Maluku Utara, Papua, bali, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa Tenggara Timur.

4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi PT Telkom DIVRE VII adalah sebagai berikut:

a. Visi

To become leading infocom player in the region. TELKOM berupa untuk menempatkan diri sebagai perusahaan infocom terkemuka dikawasan Asia Tenggara, dan akan berlanjut ke kawasan Asia Pasifik.

b. Misi

Telkom menjamin bahwa pelanggan akan mendapatkan layanan terbaik, berupa kemudahan, produk dan jaringan berkualitas, dengan harga kompetitif. Telkom akan mengelola bisnis melalui praktek-praktek terbaik dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul, penggunaan

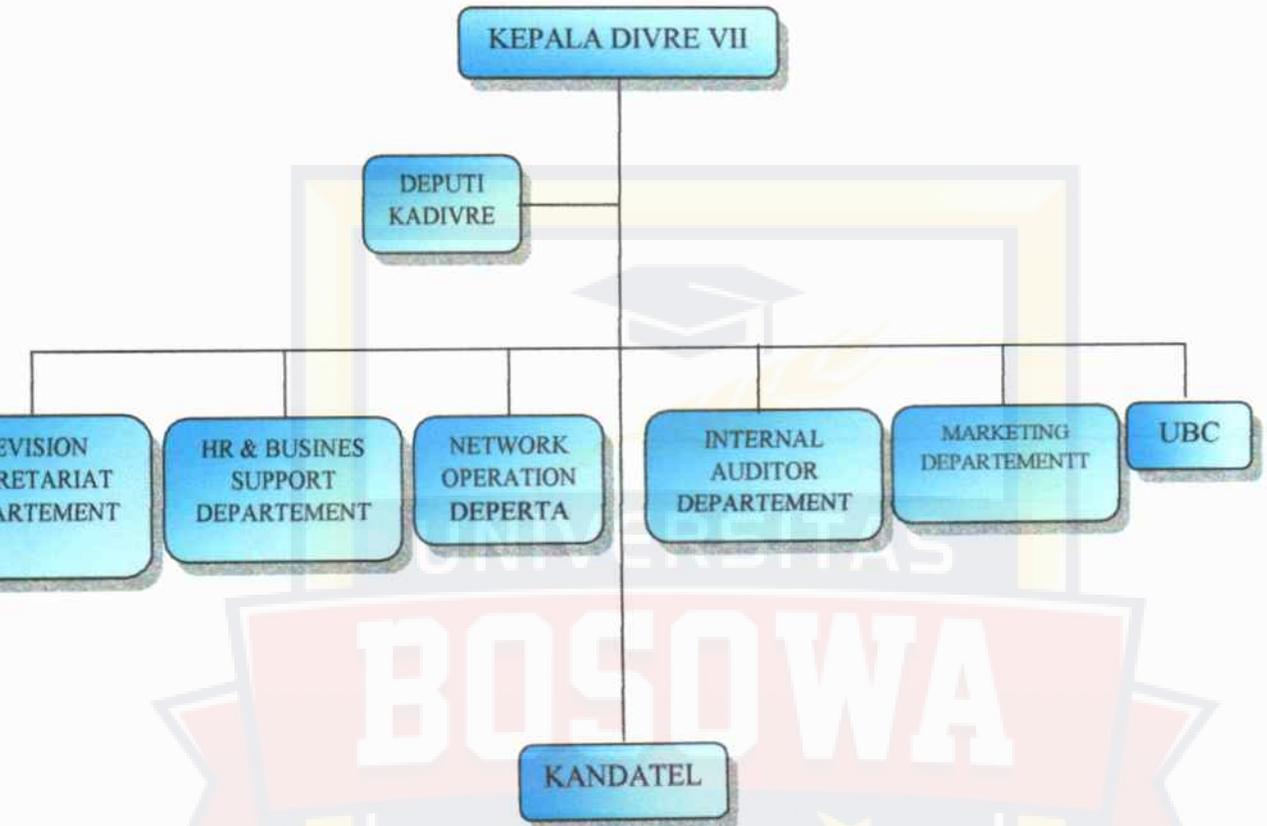
teknologi yang kompetitif, serta membangun kemitraan yang saling menguntungkan dan saling mendukung.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi merupakan jaminan hubungan antara manusia dan berupa alat atau manajemen yang terdapat dalam suatu tim yang saling berintegrasi, sehingga struktur organisasi merupakan urutan prosedur yang meningkat antar atasan dan bawahan. Artinya bahwa kita dapat melihat dampak yang ditimbulkan, dapat mengetahui pertimbangan tugas dengan jelas dan dapat melihat penyusunan prosedur.

Tujuan struktur organisasi suatu perusahaan secara umum adalah agar seseorang bisa melaksanakan tugasnya dengan muda dan jelas yang merupakan tanggung jawabnya. Sejak 1 juni 1995 Telkom telah menghapus struktur wilayah telekomunikasi (witel) dan menggantikannya dengan struktur 7 divisi regional (Divre) dan 1 divisi net work. Bidang usaha Telkom dibagi tiga bagian yaitu, bidang usaha utama, bidang usaha terkait dan bidang usaha pendukung. Berikut ini keterangan mengenai bagian struktur organisasi PT Telkom DIVRE VII:

GAMBAR 4.1
STRUKTUR ORGANISASI
PT TELKOM DIVRE VII MAKASSAR



Sumber : PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar, 2016

4.1.4 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab

a. KEPALA DIVRE VII

Tugas dan tanggung jawab :

1. Memimpin Divre sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan yang berlaku;
2. Membina sumber daya di lingkungan Divre;
3. melaksanakan kebijakan teknis di bidang pelayanan publik, komersial, administrasi dan keuangan;

b. DEPUTI KADIVRE

Tugas dan tanggung jawab :

1. Pengendalian operasional KANDATEL dengan focus *driving existing business, sinergi & integrasi operasi, revenue enchancement*,serta pengendalian *cost/efisiensi*.
2. Kualitas dan sinergi dari perencanaan serta pelaksanaan kebijakan dan strategi operasional KANDATEL sehingga dapat memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan.

c. DEVISION SECRETARIAT DEPARTEMENT

Tugas dan tanggung jawab :

1. Melakukan peran sebagai *coordinator speech writer dan content profider* terhadap materi yang akan disampaikan EGM DIVRE VII dalam berbagai pertemuan.
2. Mengkoordinasi kegiatan protokoler DIVRE VII.

3. Menyelenggarakan peran sekretariat dan dukungan administrasi perkantoran.

d. *NETWORK OPERATION*

Tugas dan tanggung jawab :

1. Bagian *Access Network Operation*, dipimpin oleh seorang *Manager* yang disebut *Manager Network Operation*.
2. *Manager Access Network Operation* bertanggung jawab atas berfungsinya secara efektif *access network* dalam memenuhi layanan jasa kepada *costomer*.
3. Untuk melakukan perannya, *Manager Access Network Operation* ditugaskan untuk melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut :
 - a) Pengelolaan *Provisioning* (Aktivasi PSB, PDA, GNO dan Cabutan).
 - b) Pengelolaan dan penanganan gangguan jaringan akses.
 - c) Pengelolaan *Access Performance & QoS*.
 - d) Pengelolaan *Access Data Management*.
 - e) Operasi MDF dan *testing dispatching & clearance* (TDC).

e. *INTERNAL AUDITOR DEPARTEMENT*

Tugas dan tanggung jawab :

1. Mengikutsertakan auditor IA dalam pelatihan, seminar dan workshop yang bersifat teknis; dan
2. Mengikutsertakan auditor IA dalam pembelajaran berkelanjutan yang bersertifikasi, baik lokal maupun internasional.

f. MARKETING DEPARTEMENT

Tugas dan tanggung jawab :

1. Meningkatkan kinerja dan memenuhi target pemasaran POTS, fitur dan Public Phone melalui pengelolaan promosi dan penjualan, pengelolaan customer database, pengelolaan potensial demand, pengelolaan usage Quality improvement, peningkatan kapabilitas sumberdaya manusia dan pemberdayaan sumberdaya lainnya yang menjadi kewenangannya.
2. Bertanggung jawab atas pencapaian sasaran pemasaran dan pelayanan jasa telekomunikasi.
3. Melakukan penjualan dan promosi
4. Mengelola usage dan produksi serta pelayanan umum.
5. Memberikan rekomendasi kebijakan promosi dan pemasaran
6. Memberikan rekomendasi bundling dan pricing produk POTS

g. UNIT BILLING COLLECTION / UBC

Tugas dan tanggungjawab:

1. Penyelenggaraan proses *billing*, layanan pembayaran, penyelesaian piutang dan complain.
2. Perencanaan dan pengembangan proses *billing* dan *system payment*.
3. Kerjasama dengan unit-unit internal dan eksternal.

h. KANDATEL

Tugas dan tanggung jawab :

1. Tercapainya target revenue
2. Tertagihnya piutang usaha dari revenue yang dihasilkan.

3. Efisiensi biaya penyelenggaraan fungsi delivery channel dan layanan customer segmen consumer /retail, dengan tetap menjaga efektifitas dalam upaya pemenangan kompetisi perebutan customer segmen consumer / retail.
4. Kesiapan dan kehandalan infrastruktur access.
5. Terselenggaranya aktivitas operasi layanan customer, sales, customer care serta operasi dan pemeliharaan infrastruktur access, yang diselenggarakan di wilayah geografisnya.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar sebanyak 115. Dalam penelitian ini karakteristik responden dianalisis secara deskriptif dan peubah yang dianalisis meliputi Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan Terakhir, Lama/Masa Kerja, Unit Kerja dan Pendapatan. Tabel karakteristik responden dapat dilihat pada table sebagai berikut:

TABEL 4.1
KARAKTERISTIK RESPONDEN
BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	69	60
Perempuan	46	40
Jumlah	115	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa yang mendominasi dalam penelitian ini berada pada kategori responden laki-laki, dimana jenis kelamin sebanyak 69 orang (60%) orang dari 115 sampel penelitian, sedangkan perempuan sebanyak 46 orang (40%).

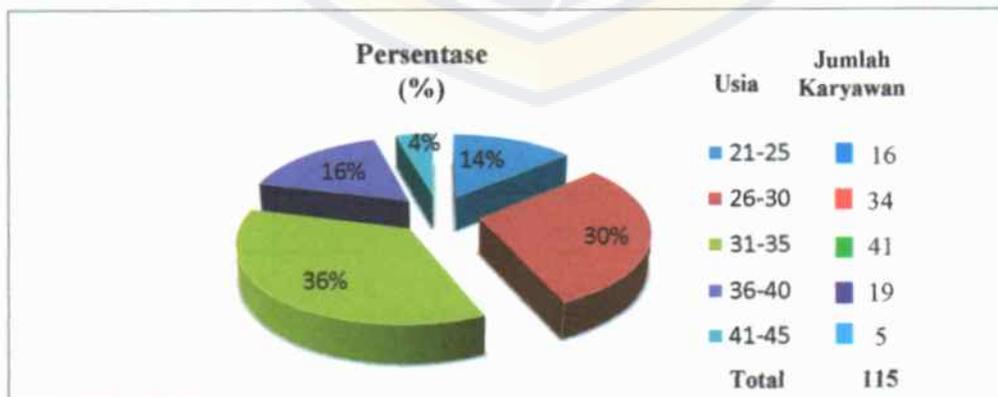
TABEL 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN
BERDASARKAN USIA

Usia (Tahun)	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase (%)
21-25	16	14
26-30	34	29,5
31-35	41	35,6
36-40	19	16,5
41-45	5	4
Total	115	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Dari tabel 4.2 diatas, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia yang lebih dominan berada pada katerogi usia 31-35 sebanyak 41 orang (35,6) sedangkan yang paling rendah berada pada kategori usia 41-45 sebanyak 4 orang (4%). Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut:

GAMBAR 4.2
PERSENTASE RESPONDEN BERDASARKAN USIA



Sumber : Hasil olahan data primer, 2016



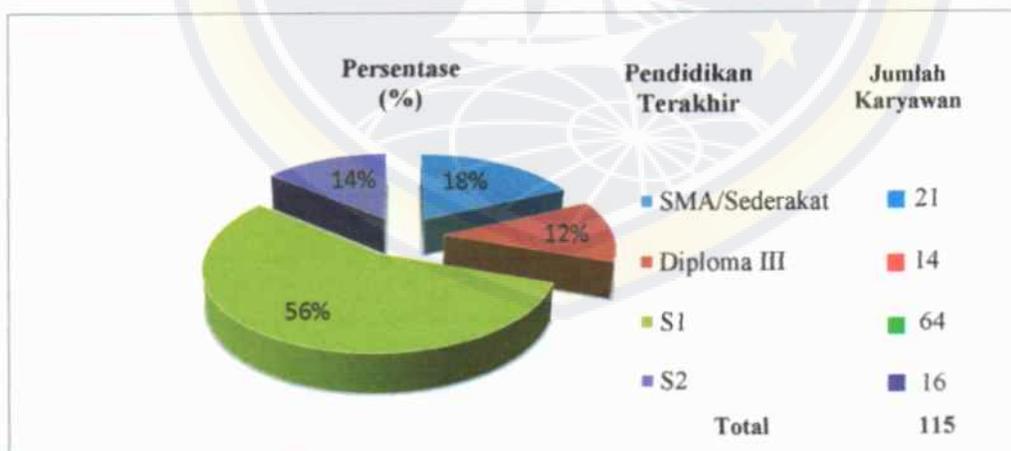
TABEL 4.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN
BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR

Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase (%)
SMA/Sederakat	21	18,3
Diploma III	14	12,2
S1	64	56
S2	16	13,5
Total	115	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Dari tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yang lebih dominan berada pada kategori pendidikan S1 sebanyak 64 orang (56%), sedangkan yang paling rendah berada pada kategori pendidikan DIII sebanyak 14 orang (13,5%) dari 115 responden yang diteliti. Untuk lebih jelsnya dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut:

GAMBAR 4.3
PERSENTASE RESPONDEN BERDASARKAN
PENDIDIKAN TERAKHIR



Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

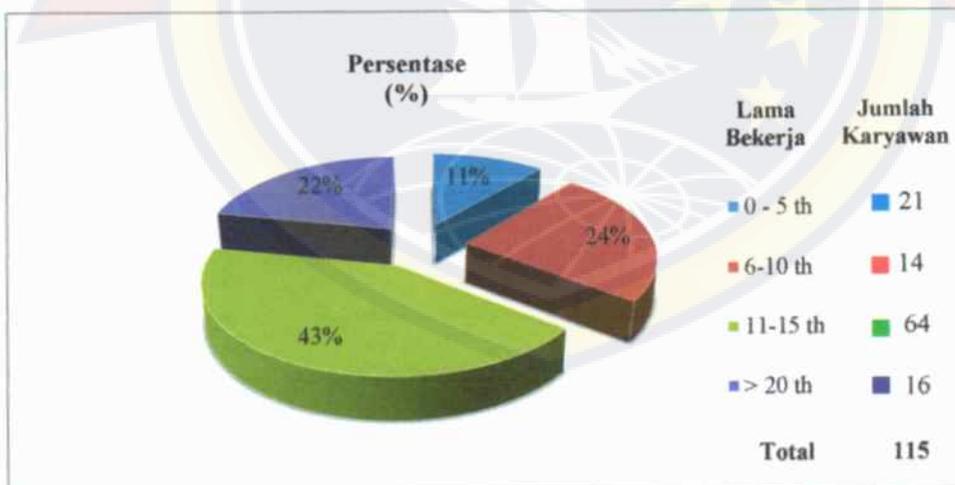
TABEL 4.4
KARAKTERISTIK KARYAWAN
BERDASARKAN LAMA BEKERJA

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase (%)
0 - 5	13	13,3
6-10	28	23,5
11-15	49	41,5
> 20	25	21,7
Total	115	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Dari tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang lebih dominan berada pada katerogi 11-15th sebanyak 49 responden (41,5%) sedangkan yang terendah berada pada kategori 0-5th sebanyak 13 responden (6%) dari sampel 115 responden. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut:

GAMBAR 4.4
PERSENTASE RESPONDEN BERDASARKAN
LAMA BEKERJA



Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

4.2.2 Penentuan Range

Survei ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi dari tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 115 orang, maka :

$$\text{Range} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Range Skor}}$$

$$\text{Skor tertinggi} : 115 \times 5 = 575$$

$$\text{Skor terendah} : 115 \times 1 = 115$$

$$\text{Sehingga Range untuk hasil survei yaitu : } \frac{575-115}{5} = 92$$

Range skor :

$$115 - 206 = \text{Sangat Rendah}$$

$$207 - 298 = \text{Rendah}$$

$$299 - 390 = \text{Cukup}$$

$$391 - 482 = \text{Tinggi}$$

$$483 - 575 = \text{Sangat Tinggi}$$

4.2.3 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong

penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi (Hasibuan, 2013:95).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow, terdiri dari : Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan, dan Kebutuhan aktualisasi diri. Dalam (Sofyandi dan Garniwa, 2015 : 102).

Kuesioner motivasi kerja diberikan kepada seluruh karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar dengan jumlah karyawan sebanyak 115 orang. Setiap orang yang bekerja membutuhkan motivasi agar tugas dan tanggung jawabnya tidak terabaikan dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

TABEL 4.5
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL MOTIVASI KERJA

Indikator	SKOR					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
1	78	25	8	4	0	530
2	69	41	4	1	0	523
3	8	101	6	0	0	461
4	75	37	3	0	0	532
5	70	40	5	0	0	525
Total						2.572
Nilai Rata-rata						514,4

Sumber : Hasil olahan data primer (Kuesioner), 2016

Keterangan :

a. Indikator 1:

$$\text{Jumlah} = [(78 \times 5) + (25 \times 4) + (8 \times 3) + (4 \times 2) + (0 \times 1)] = 530$$

b. Indikator 2:

$$\text{Jumlah} = [(69 \times 5) + (41 \times 4) + (4 \times 3) + (1 \times 2) + (0 \times 1)] = 523$$

c. Indikator 3:

$$\text{Jumlah} = [(8 \times 5) + (101 \times 4) + (6 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)] = 461$$

d. Indikator 4:

$$\text{Jumlah} = [(75 \times 5) + (37 \times 4) + (3 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)] = 532$$

e. Indikator 5:

$$\text{Jumlah} = [(70 \times 5) + (40 \times 4) + (5 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)] = 525$$

$$\begin{aligned} \text{Total/Nilai Rata-rata} &= 530 + 523 + 462 + 532 + 525 \\ &= 2.572 / 5 = 514,4 \end{aligned}$$

Dari tabel 4.5 diatas, dapat di simpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja adalah sangat tinggi karena berada pada posisi *range* kelima (483–575) yaitu **514,4**. Hal ini membuktikan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan indikator motivasi dalam bekerja pada PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar.

4.2.4 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan Kerja Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:17) :

Lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator lingkungan kerja dari teori Nitisemito (2012,159) terdiri dari : “Suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya vasilitas kerja”. Adapun hasil tanggapan responden terhadap lingkungan kerja pada PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

TABEL 4.6
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

Indikator	SKOR					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
1	54	53	8	0	0	501
2	72	32	9	3	0	521
3	78	35	2	0	0	536
Total						1.558
Nilai Rata-rata						519,3

Sumber : Hasil olahan data primer (Kuesioner), 2016

Keterangan :

a. Indikator 1:

$$\text{Jumlah} = [(54 \times 5) + (53 \times 4) + (8 \times 3) + (4 \times 2) + (0 \times 1)] = 501$$

b. Indikator 2:

$$\text{Jumlah} = [(72 \times 5) + (32 \times 4) + (9 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)] = 521$$

c. Indikator 3:

$$\text{Jumlah} = [(78 \times 5) + (35 \times 4) + (2 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)] = 536$$



$$\begin{aligned} \text{Total/Nilai Rata-rata} &= 501+521+536 \\ &= 1.558/3 = 519,3 \end{aligned}$$

Dari tabel 4.6 diatas, dapat di simpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja adalah sangat tinggi karena berada pada posisi *range* kelima (483–575) yaitu 519,3. Hal ini membuktikan bahwa responden cenderung sangat setuju dengan indikator lingkungan kerja dalam pada PT Telkom Indonesi, Tbk Cabang Makassar.

4.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perahitian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. “Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”. Hasibuan (2012:160)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator kinerja karyawan dari teori Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2016:378) terdiri dari “kuantitas, kualitas, kehandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama”. Adapun hasil tanggapan responden terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

TABEL 4.7
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Indikator	SKOR					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
1	61	50	3	1	0	516
2	47	66	2	0	0	505
3	86	29	0	0	0	546
4	39	68	6	2	0	489
5	44	61	9	0	0	491
Total						2.547
Nilai Rata-rata						509,4

Sumber : Hasil olahan data primer (Kuesioner), 2016

Keterangan :

a. Indikator 1:

$$\text{Jumlah} = [(61 \times 5) + (50 \times 4) + (3 \times 3) + (1 \times 2) + (0 \times 1)] = 516$$

b. Indikator 2:

$$\text{Jumlah} = [(47 \times 5) + (66 \times 4) + (2 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)] = 505$$

c. Indikator 3:

$$\text{Jumlah} = [(86 \times 5) + (29 \times 4) + (0 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)] = 546$$

d. Indikator 4:

$$\text{Jumlah} = [(39 \times 5) + (68 \times 4) + (6 \times 3) + (2 \times 2) + (0 \times 1)] = 489$$

e. Indikator 5:

$$\text{Jumlah} = [(44 \times 5) + (61 \times 4) + (9 \times 3) + (0 \times 2) + (0 \times 1)] = 491$$

$$\text{Total/Nilai Rata-rata} = 530 + 523 + 462 + 532 + 525$$

$$= 2.547/5 = 509,4$$

Dari tabel 4.7 diatas, dapat di simpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan adalah sangat tinggi karena berada pada posisi *range* kelima (483–575) yaitu **509,4**. Hal ini membuktikan bahwa

responden cenderung sangat setuju dengan indikator kinerja pada PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar.

4.2.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji data yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner untuk melihat pertanyaan dalam kuesioner yang di isi oleh responden tersebut layak atau belum pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengambil data.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. “Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $<$ r hitung maka valid”. Wiratna Sujarweni (2014:192). Adapun hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

TABEL 4.8
HASIL UJI VALIDITAS

Variabel/ Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X₁)			
1	0,828	0,195	Valid
2	0,870	0,195	Valid
3	0,249	0,195	Valid
4	0,864	0,195	Valid
5	0,835	0,195	Valid
Lingkungan Kerja (X₂)			
1	0,653	0,195	Valid
2	0,894	0,195	Valid
3	0,893	0,195	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
1	0,918	0,195	Valid
2	0,918	0,195	Valid
3	0,925	0,195	Valid
4	0,918	0,195	Valid
5	0,918	0,195	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS V.16, 2016

Dari tabel 4.8 diatas, menunjukkan bahwa semua indikator (X₁, X₂ dan Y) yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien yang lebih besar dari r tabel untuk sampel sebanyak 115 orang yaitu 0,195. Nilai r hitung yang disajikan dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua pernyataan/indikator valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (kehandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan/pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

“Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan/pernyataan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel”. Wiratna Sujarweni (2014:192). Hasil uji reabilitas dapat di lihat pada 4.9 tabel:

TABEL 4.9
HASIL PERHITUNGAN REABILITAS

Variabel	Alfa	Keterangan
X ₁ Motivasi Kerja	0,807	Reliabel
X ₂ Lingkungan Kerja	0,725	Reliabel
Y Kinerja Karyawan	0,954	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan SPSS V.20, 2015

Dari tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha*, untuk variabel X₁ (Motivasi Kerja) adalah 0,807, X₂ (Lingkungan Kerja) adalah 0,725 dan variabel Y (Kinerja Karyawan) 0,954. Hal ini membuktikan bahwa semua variabel dikatakan reliabel, karena Alpha > 0,60.

4.2.7 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain, variabel yang dipengaruhi tersebut variabel dependen, sedangkan variabel mempengaruhi disebut variabel independen. Uji analisis regresi linier berganda di lakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen (Motivasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Adapun hasil pengolahan data SPSS V. 16 for Windows 7 dapat di lihat pada tabel 4.10 berikut ini :

TABEL 4.10
HASIL PERHITUNGAN
REGERESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.013	1.644		.616	.539
X_1 Motivasi Kerja	.686	.116	.551	5.921	.000
X_2 Lingkungan Kerja	.484	.164	.275	2.954	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.10 di atas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,013 + 0,686X_1 - 0,484X_2 + 1,644$$

Model persamaan regresi (*Unstandardized coefficients*) menunjukkan koefisien (β) yaitu nilai yang menjelaskan bahwa Y (kinerja karyawan) akan berubah jika X (motivasi dan disiplin kerja) diubah dalam satuan.

Sedangkan untuk model persamaan regresi *Standardized coefficients*, nilai koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,551 X_1 - 0,275 X_2$$

- a. Koefisien (β) X_1 sebesar 0,551, memberikan arti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan dengan penambahan satu satuan Motivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,551 dan begitupun sebaliknya.
- b. Koefisien (β) X_2 sebesar 0,275, memberikan arti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan

penambahan satu satuan lingkungan kerja, maka akan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,275 begitupun sebaliknya.

4.2.8 Uji Simultan

Uji simultan/uji F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel yang di masukkan yaitu motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Kemaknaan pengaruh variabel bebas sebagaimana pada model tersebut selanjutnya dibuktikan dengan pengujian secara bersama-sama dengan uji F sebagai berikut :

TABEL 4.11
HASIL PERHITUNGAN UJI F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	530.576	2	265.288	89.688	.000 ^a
Residual	331.285	112	2.958		
Total	861.861	114			

a. Predictors: (Constant), Tot_X2, Tot_X1

b. Dependent Variable: Tot_Y

Dari uji ANOVA atau F, di dapatkan angka signifikan (sig) (0,000) yang berada di bawah 0,05 dan angka F_{hitung} sebesar 89,688 di mana angka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,680 hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

4.2.9 Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui masing – masing atau secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini

TABEL 4.12
HASIL UJI PARSIAL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.013	1.644		.616	.539
Tot_X1	.686	.116	.551	5.921	.000
Tot_X2	.484	.164	.275	2.954	.004

a. Dependent Variable: Tot_Y

Pengaruh dari masing-masing variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat di lihat dari tingkat signifikansi (probabilitas).

a. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan:

Hasil uji t (parsial) antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan T_{hitung} 5,921 di mana nilainya lebih besar dari T_{tabel} 1.658, nilai koefisien regresi sebesar 0,551 dan nilai signifikasinya sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan:

Hasil uji t (parsial) antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan T_{hitung} 2,954 di mana nilainya lebih besar dari T_{tabel} 1.658, nilai koefisien regresi sebesar 0,275 dan nilai signifikasinya sebesar

0,004 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan

Dari hasil analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Berikut adalah pembahasan hipotesis dari hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan:

a. Hipotesis pertama menyatakan:

Diduga bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Hipotesis ini dapat diterima, sebab dari hasil analisis dengan menggunakan uji F (ANOVA) di dapatkan angka signifikan (sig) (0,000) yang berada di bawah 0,05 dan angka F_{hitung} sebesar 89,688 di mana angka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,680.

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

b. Hipotesis kedua menyatakan:

Diduga bahwa variabel motivasi kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Hipotesis ini dapat diterima, karena hasil analisis uji parsial menunjukkan T_{hitung} 5,921 di mana nilainya lebih besar dari T_{tabel} 1.658, nilai koefisien regresi sebesar 0,551 dan nilai signifikasinya sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi

kerja lebih berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja, karena hasil signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi variabel lingkungan kerja dengan signifikansi sebesar 0,004.

Berdasarkan hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, nampak bahwa antara kedua variabel yang dianalisis, maka yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel motivasi kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan T_{hitung} masing-masing variabel, dimana nilai T_{hitung} motivasi kerja (5,921) lebih besar dibandingkan dengan nilai T_{hitung} Lingkungan kerja (2,954).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Motivasi dan lingkungan kerja merupakan dua elemen yang erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, gairah kerja atau penyemangat dalam melakukan aktivitas yang menjadi tanggungjawab bagi setiap karyawan, salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya-upaya peningkatan motivasi dan lingkungan kerja yang memadai.
- b. Hasil analisis menunjukkan variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana faktor motivasi dan lingkungan kerja bertanda positif.
- c. Berdasarkan hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, nampak bahwa antara kedua variabel yang dianalisis, maka yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel motivasi kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan T_{hitung} masing-masing variabel, dimana nilai T_{hitung} motivasi kerja (5,921) lebih besar dibandingkan dengan nilai T_{hitung} Lingkungan kerja (2,954).

5.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka saran-saran yang dapat penulis berikan sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar sebaiknya mampu menerapkan berbagai kebijakan berkaitan dengan motivasi dan lingkungan kerja. Upaya yang dapat dilakukan misalnya memberikan dorongan kepada karyawan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dari hasil kerja melalui pemberian penghargaan atas prestasi, kebijakan pemberian tunjangan, ataupun bonus yang lebih baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, sehingga karyawan bisa bekerja dengan lebih baik.
- b. Pihak manajemen PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar hendaknya lebih menitikberatkan kebijakan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, karena dari hasil penelitian terbukti bahwa motivasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap naik turunnya kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akarani, 2011, **Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Akhmad Subekhi, Mohammad Jauhar, 2012. **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia**. Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Alex S. Nitisemito 2012. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**, Salemba Empat, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2015. **Perilaku dan Budaya Organisasi**, Bandung, PT. RafikaAditama
- Badeni, 2013. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**, Cetakan I. Alfabeta. Bandung.
- Bahdin Nur T, 2013. **Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Proposal, Skripsi dan Tesis)**, Cetakan ke-7. Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- Brahmasari, Ida Ayu. "**Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerjasama Dampaknya pada Kinerja Perusahaan**", Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10, No. 2, September 2008.
- Dewi Hanggraeni, 2011. **Perilaku Organisasi Teori, Kasus, dan Analisis**. Cetakan I. LPFE Universitas Indonesia, Jakarta.
- Duwi Priyatno, 2013. **Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS**. Cetakan Pertama. Gava Media. Yogyakarta.
- Eko Maulana Ali, 2013. **Kepemimpinan Integratif dalam Konteks Good Governance**. PT Multicerdas Publishing, Jakarta.
- H. Suwatno, Donni J. Priansa, 2013. **Manajemen SDM dalam Organisasi Publik Bisnis**, Alfabeta. Bandung.
- Mathis Robert, John H. Jackson, 2004. **Human Resource Management**, Edisi 10, Salemba Empat. Jakarta Selatan.
- Simanjuntak, 2009, **Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses**. Balai Pustaka, Jakarta.
- _____, 2008. **Produktivitas Kerja, Pengertian dan Ruangannya**. Prisma. Jakarta, LP3ES.



_____, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ke-15, PT Bumi Aksara, Jakarta.

Santoso, S. 2010. **Mastering SPSS 18**, Jakarta: PT Gramedia.

Sofyandi dan Garniwa, 2015. **Budaya Organisasi dan Kepemimpinan**, Pustaka Baru Press, Yogyakarta.

S.P Hasibuan, 2014 **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono, 2012. **Metode Penelitian Administrasi**, Cetakan ke-20. Alfabeta. Bandung.

Wiratna Sujarweni, 2014. **SPSS untuk Penelitian**. Cetakan I. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.

Internet :

<http://www.pengertianahli.com/2013/09/>

<http://hariannetral.com/2014/10/>

<http://kbbi.web.id/motivasi>

<http://www.kajianpustaka.com/2014/01/>

<http://nanangbudianas.blogspot.co.id/2013/02/>

<http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/07/>

<http://www.academia.edu/>



LAMPPIRAN

KUESIONER

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar

entitas Responden :

Nama Responden :
Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan *
Usia : a. 15-30tahun b. 31-45 tahun c. 46-60tahun
Pendidikan Terakhir : SD / SMP / SMA / S1 / S2 / S3 *
Masa Kerja : a. 1-10 tahun b. 11-20 tahun c. lebih dari 20 tahun
Jabatan / Posisi :
Status Perkawinan : Belum Menikah / Sudah Menikah *
Keterangan : *Coret yang tidak perlu

petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ditujukan untuk seluruh karyawan pelaksana PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar.
2. Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
3. Berilah tanda **X** pada kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/Ibu.
4. Pilihan Jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).
5. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

X₁ : Motivasi

No.	Indikator/Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya bekerja di perusahaan untuk memperoleh kompensasi.					
2	Saya merasa aman selama bekerja di perusahaan.					
3	Hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan di perusahaan terjalin harmonis.					
4	Atasan saya memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
5	Saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karier di perusahaan.					

X₂ : Lingkungan Kerja

No.	Indikator/Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.					
2	Saya berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan.					
3	Fasilitas/Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.					

Y : Kinerja Karyawan

No	Indikator/Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.					
3	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.					
4	Saya tiba di tempat kerja selalu tepat waktu					
5	Saya berusaha dengan serius untuk menyelesaikan pekerjaan sampai dengan tuntas.					

TERIMAKASIH!!!

1. HASIL TABULASI DATA KUESIONER

Sampel	X ₁ Motivasi						X ₂ Lingkungan Kerja				Y Kinerja Karyawan					
	1	2	3	4	5	Σ	1	2	3	Σ	1	2	3	4	5	Σ
1	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	4	5	4	4	5	22
3	5	5	4	5	4	23	5	4	5	14	5	5	4	5	5	24
4	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	5	24	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25
6	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
7	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
8	5	5	4	5	5	24	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25
9	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
10	5	5	4	5	5	24	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25
11	3	4	4	4	3	18	3	4	4	11	5	4	4	5	4	22
12	5	4	3	3	5	20	5	4	5	14	5	3	4	5	3	20
13	3	4	4	4	4	19	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20
15	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
16	2	4	4	4	4	18	4	4	4	12	4	4	3	4	4	19
17	2	4	4	4	4	18	4	3	4	11	2	3	3	2	3	13
18	3	4	3	4	4	18	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20
19	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20	5	2	3	10	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20	4	2	4	10	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20
24	4	4	5	5	4	22	5	5	5	15	4	3	4	4	3	18
25	4	3	4	5	5	21	4	5	5	14	5	4	5	5	4	23
26	5	4	4	4	4	21	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
28	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
29	4	5	5	5	4	23	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20	5	3	4	12	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20
32	5	5	4	5	5	24	3	5	5	13	5	5	5	5	5	25
33	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
34	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
35	5	5	4	5	5	24	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25
36	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
37	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
38	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
39	5	5	4	5	5	24	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25
40	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25

41	5	5	4	5	5	24	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25
42	3	4	4	4	4	19	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20
43	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
44	4	3	4	4	3	18	4	4	5	13	5	5	5	5	5	25
45	5	5	4	5	5	24	3	5	5	13	5	5	5	5	5	25
46	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
47	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
48	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
49	5	5	4	5	5	24	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25
50	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
51	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
52	5	5	3	5	5	23	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25
53	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
54	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
55	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
56	5	5	5	5	5	25	4	5	5	14	4	5	4	4	5	22
57	5	5	4	5	4	23	4	4	5	13	5	5	4	5	5	24
58	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
59	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
60	5	5	4	5	5	24	3	5	5	13	5	5	5	5	5	25
61	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
62	5	5	4	5	5	24	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25
63	5	5	4	5	5	24	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25
64	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
65	3	4	4	4	3	18	3	4	4	11	5	4	4	5	4	22
66	5	4	3	3	5	20	5	4	5	14	5	3	4	5	3	20
67	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
68	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
69	3	4	4	4	4	19	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20
70	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
71	4	3	4	4	3	18	4	4	5	13	5	5	5	5	5	25
72	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
73	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
74	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
75	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
76	5	5	4	5	5	24	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25
77	5	5	4	5	5	24	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25
78	5	5	4	5	5	24	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25
79	5	5	3	5	5	23	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25
80	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
81	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
82	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
83	5	5	5	5	5	25	3	5	5	13	4	5	4	4	5	22
84	5	5	4	5	4	23	4	4	5	13	5	5	4	5	5	24
85	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
86	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25

87	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
88	5	5	4	5	5	24	3	5	5	13	5	5	5	5	5	25
89	5	5	4	5	5	24	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25
90	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
91	5	5	4	5	5	24	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25
92	3	4	4	4	3	18	3	4	4	11	5	4	4	5	4	22
93	5	4	3	3	5	20	5	4	5	14	5	3	4	5	3	20
94	2	4	4	4	4	18	4	4	4	12	4	4	3	4	4	19
95	2	4	4	4	4	18	4	3	4	11	2	3	3	2	3	13
96	3	4	3	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
97	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
98	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
99	4	4	4	4	4	20	4	2	3	9	4	4	4	4	4	20
100	4	4	4	4	4	20	4	2	4	10	4	4	4	4	4	20
101	4	4	4	4	4	20	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20
102	4	4	5	5	4	22	5	5	5	15	4	3	4	4	3	18
103	4	3	4	5	5	21	4	5	5	14	5	4	5	5	4	23
104	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
105	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
106	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
107	4	5	5	5	4	23	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
108	4	4	4	4	4	20	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20
109	4	4	5	5	4	22	5	5	5	15	4	3	4	4	3	18
110	4	3	4	5	5	21	4	5	5	14	5	4	5	5	4	23
111	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
112	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
113	5	4	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
114	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
115	5	5	4	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25

2. HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS (X_1, X_2 dan Y)

a. Variabel Motivasi Kerja

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Tot_Skor
Item_1	Pearson Correlation	1	.633**	-.017	.530**	.668**	.828**
	Sig. (2-tailed)		.000	.858	.000	.000	.000
	N	115	115	115	115	115	115
Item_2	Pearson Correlation	.633**	1	.102	.729**	.692**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000		.279	.000	.000	.000
	N	115	115	115	115	115	115
Item_3	Pearson Correlation	-.017	.102	1	.377**	-.101	.249**
	Sig. (2-tailed)	.858	.279		.000	.283	.007
	N	115	115	115	115	115	115
Item_4	Pearson Correlation	.530**	.729**	.377**	1	.657**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	115	115	115	115	115	115
Item_5	Pearson Correlation	.668**	.692**	-.101	.657**	1	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.283	.000		.000
	N	115	115	115	115	115	115
Tot_Skor	Pearson Correlation	.828**	.870**	.249**	.864**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.000	
	N	115	115	115	115	115	115

. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	115	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	115	100.0

. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	17.74	2.651	.647	.765
Item_2	17.72	2.992	.776	.712
Item_3	18.27	4.620	.087	.872
Item_4	17.65	3.124	.776	.718
Item_5	17.73	3.006	.713	.731

b. Variabel Lingkungan Kerja

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Tot_Skor
Item_1	Pearson Correlation	1	.285**	.350**	.653**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000
	N	115	115	115	115
Item_2	Pearson Correlation	.285**	1	.850**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000
	N	115	115	115	115
Item_3	Pearson Correlation	.350**	.850**	1	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	115	115	115	115
Tot_Skor	Pearson Correlation	.653**	.894**	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	115	115	115	115

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	115	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	115	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.725	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	9.12	1.564	.322	.874
Item_2	9.06	.865	.657	.511
Item_3	8.86	1.279	.783	.434

c. Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Tot_Skor
em_1	Pearson Correlation	1	.702**	.838**	1.000**	.702**	.918**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	115	115	115	115	115	115
em_2	Pearson Correlation	.702**	1	.795**	.702**	1.000**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	115	115	115	115	115	115
em_3	Pearson Correlation	.838**	.795**	1	.838**	.795**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	115	115	115	115	115	115
em_4	Pearson Correlation	1.000**	.702**	.838**	1	.702**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	115	115	115	115	115	115
em_5	Pearson Correlation	.702**	1.000**	.795**	.702**	1	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	115	115	115	115	115	115
Tot_Skor	Pearson Correlation	.918**	.918**	.925**	.918**	.918**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	115	115	115	115	115	115

. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	115	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	115	100.0

. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
em_1	18.22	4.944	.872	.943
em_2	18.30	4.793	.867	.944
em_3	18.30	5.000	.884	.941
em_4	18.22	4.944	.872	.943
em_5	18.30	4.793	.867	.944

3. Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Tot_Y	22.83	2.750	115
Tot_X1	22.28	2.211	115
Tot_X2	13.52	1.564	115

Correlations

		Tot_Y	Tot_X1	Tot_X2
Pearson Correlation	Tot_Y	1.000	.765	.704
	Tot_X1	.765	1.000	.777
	Tot_X2	.704	.777	1.000
Sig. (1-tailed)	Tot_Y	.	.000	.000
	Tot_X1	.000	.	.000
	Tot_X2	.000	.000	.
	Tot_Y	115	115	115
	Tot_X1	115	115	115
	Tot_X2	115	115	115

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tot_X2, Tot_X1 ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.609	1.720

a. Predictors: (Constant), Tot_X2, Tot_X1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	530.576	2	265.288	89.688	.000 ^a
Residual	331.285	112	2.958		
Total	861.861	114			

a. Predictors: (Constant), Tot_X2, Tot_X1

b. Dependent Variable: Tot_Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.013	1.644		.616	.539
Tot_X1	.686	.116	.551	5.921	.000
Tot_X2	.484	.164	.275	2.954	.004

Dependent Variable: Tot_Y

