

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
VARIABEL MEDIATOR MOTIVASI KERJA**

**(Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan
A. Yani, Malang)**

SKRIPSI

Diajukan untuk menempuh Gelar Sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya

FERRY MOULANA

NIM. 125030207111135



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MALANG

2017

MOTTO

*DO WHAT YOU LOVE AND LOVE WHAT
YOU DO*



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada PT
Telekomunikasi Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)

Disusun oleh : Ferry Moulana

NIM : 125030207111135

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 10 November 2016

Komisi Pembimbing

Ketua

Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME
NIP. 19450408 197302 1 002

Anggota

Dr. Hamidah Navati Utami, S.Sos.M.Si
NIP. 19721117 199802 2 001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu
Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 18 Januari 2017
Jam : 09.30
Skripsi atas nama : Ferry Moulana
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada
karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan
Malang)

dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua,

Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharvo, ME
NIP. 19530704 198212 1 001

Anggota,

Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos. M. Si
NIP. 19721117 199802 2 001

Anggota,

Djankur Hamid, Dr. DIP.BUS. M. Si
NIP. 19530919 1980010 2 001

Anggota,

M. Djudi Mukzam, Drs. M. Si
NIP. 19520607 198010 1 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dalam sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah ditulis atau di terbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan perataturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, Desember 2016



Ferry Moulana
125030207111135

RINGKASAN

Ferry Moulana, 2016, **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja** (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan Malang). Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME dan Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si, 147 halaman + xiv.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan gambaran umum mengenai lingkungan kerja (X), kinerja karyawan (Y), dan motivasi kerja (Z); mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y); mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X), terhadap motivasi kerja (Z); mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara kinerja karyawan (Y) terhadap motivasi kerja (Z); mengetahui ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z).

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 responden yang merupakan karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan Malang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan analisis jalur dengan bantuan program *SPSS Statistic* versi 22.1 *for windows*.

Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,233 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,927 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,446 dan probabilitas sebesar 0,0017 ($p < 0,05$). Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Motivasi kerja terbukti sebagai variabel *intervening*/variabel yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan *indirect effect* (IE) sebesar 0,189 dan *total effect* (TE) variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,746. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan dan semakin bagus lingkungan kerjanya maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan.

SUMMARY

Ferry Moulana, 2016, *The Effect of Work Environment on Employees Performance Through Work Motivation as Mediator Variable (Study on the Employees of PT Telkom Indonesia Tbk Witel Jatim Malang Selatan)*. Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME and Dr. Hamida Nayati Utami, s. Sos, M.Si, xiv + page 147.

The purpose of this research to know and explain a general description of the work environment (X), (Y) employee performance, work motivation (Z); knowing and explains the significant influence among the working environment (X) against the employee performance (Y); knowing and explains the significant influence among the working environment (X), on work motivation (Z); know or no indirect influences between the work environment (X) against the performance of employees (Y) through motivational work (Z).

This research was an explanatory research using quantitative approach. The number of samples in the study as many as 62 respondents who is an employee of PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Malang Selatan. Sampling technique used was proportional random sampling. Method of data collection using the questionnaire. Data analysis techniques used are descriptive statistics and path analysis with the help of the program SPSS Statistics version 22.1 for windows.

Based on the results of path analysis has been done, it is known that the influential working environment positively and significantly to work motivation. This is evidenced by the value t_{value} of 7.233 and probability of 0.000 ($p < 0.05$). Work environment has positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the value t_{value} of 4.927 and the probability of 0.000 ($p < 0.05$). Work Motivation has positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the value t_{value} of 2.446 and probability of 0.0017 ($p < 0.05$). The work environment has indirect influence on employee performance through work motivation. The work motivation proved as intervening variables/variables that strengthen the influence of work environment on employee performance. This is evidenced from the results of the calculation of the indirect effect (IE) of 0.189 and total effect (TE) environment variables work on employee performance through the work motivation of 0.746. It can be concluded that the higher motivation of employees and the better environment it works then the employee performance will be increased

Key Word: *the work environment, work motivation, employee performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan Malang).” Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah memberi kesempatan menempuh Program Sarjana Administrasi Bisnis.
2. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Bapak Dr. Wilopo, M.AB selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Mohammad Iqbal, DBA selaku Sekertaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
5. Bapak M. Kholid Mawardi, Ph.D selaku Sekertaris Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
6. Bapak Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME selaku dosen ketua pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan, nasihat serta masukan yang berharga dari awal hingga akhir penyusunan skripsi.
7. Ibu Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si selaku dosen anggota pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan serta nasihat yang merupakan pelajaran yang berharga bagi penulis.

8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Administrasi atas ilmu dan nasehat yang telah diberikan, serta seluruh staff dan karyawan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya atas bantuannya.
9. Ibu Rusmiyati selaku HRD PT Telkom Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan Malang yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian disana,
10. Seluruh karyawan PT Telkom Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan Malang yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam melakukan penelitian disana.
11. Mama saya ibu Molida Sirait, saudari saya Febby Melani dan Sellyna Nanda yang telah memberikan segala dukungan, perhatian, kasih sayang dan doanya yang tulus untuk penulis agar menjadi orang sukses.
12. Teman-teman FIA Bisnis angkatan 2012 yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
13. Dwi Rahmawati Putri yang selalu memberikan semangat, bantuan, dan doanya kepada penulis.
14. Sahabat-sahabatku tersayang Ibnu, Albar, Firman, Sapta, Qalbin, Saleh, Yudo, Isa, Febi, Gusma serta teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, atas bantuan, doa, dan semangatnya agar penulis dapat cepat lulus.

Penulis sadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak lepas dari segala kekurangan yang bersumber dari terbatasnya kemampuan penulis, untuk itu kritik dan saran agar skripsi ini menjadi lebih baik, sangat penulis harapkan.

Malang, 26 Desember 2016

Penulis

DAFTAR ISI

MOTTO i

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI ii

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI iii

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI iv

RINGKASAN v

SUMMARY vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 5

C. Tujuan Penelitian 5

D. Kontribusi Penelitian 6

E. Sistematika Pembahasan 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu 9

B. Lingkungan Kerja 14

 1. Pengertian Lingkungan Kerja 14

 2. Jenis Lingkungan Kerja 16

C. Motivasi Kerja 28

 1. Pengertian Motivasi Kerja 28

 2. Tujuan Motivasi 29

 3. Teori Motivasi Kerja 30

D. Kinerja Karyawan 37

 1. Pengertian Kinerja 37

 2. Penilaian Kerja 38

 3. Tujuan Penilaian Kerja 39

 4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 41

E. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja 42

F. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 43

G. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan 44

H. Model Konsep 44

I. Model Hipotesis 45



BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	47
B. Lokasi Penelitian	47
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran .	48
1. Konsep	48
2. Variabel	48
3. Definisi Operasional	49
4. Skala Pengukuran	57
D. Populasi dan Sampel	58
1. Populasi	58
2. Sampel	58
E. Jenis dan Sumber Data	59
1. Sumber Data	60
2. Teknik Pengumpulan Data	62
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	63
1. Uji Validitas	63
2. Uji Reliabilitas	64
G. Rekapitulasi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	65
H. Analisis Data	66
1. Analisis Deskriptif	66
2. Analisis Jalur	67

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	70
B. Gambaran Umum Responden	92
C. Analisa Data	95
1. Analisa Deskripsi	95
2. Analisa Inferensial	109
3. Pembahasan	115

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	121
B. Saran	122

DAFTAR PUSTAKA	125
----------------------	-----

LAMPIRAN-LAMPIRAN	126
-------------------------	-----

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item	53
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	57
Tabel 3.3 Rincian Sampel Penelitian	60
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	92
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	93
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia	93
Tabel. 4.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	94
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X)	95
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z)	102
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	106
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefesien Jalur Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	110
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefesien Jalur Kinerja Karyawan	111
Tabel 4.10 Rekapitulasi Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total	113



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konsep	44
Gambar 2.2 Model Hipotesis	45
Gambar 3.1 Diagram Jalur (<i>path</i>)	68
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Telekomunikasi Indonesia	78
Gambar 4.2 Logo PT Telekomunikasi Indonesia	88
Gambar 4.3 Kredo PT Telekomunikasi Indonesia	89
Gambar 4.4 Maskot “ <i>Be Bee</i> ”	90
Gambar 4.5 Diagram Model Jalur Variabel Lingkungan Kerja, Kerja, dan Kinerja Karyawan	114



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting salah satunya sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati terlebih dahulu. Organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah instansi yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja. Melihat keberadaan tenaga kerja atau karyawan tersebut maka peranan manajemen semakin penting. Manajemen perusahaan perlu memperhatikan kepentingan karyawan dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan kepuasan kerja terjadi.

Serangkaian kebijaksanaan diambil dan ditetapkan oleh pihak perusahaan untuk menghadapi persaingan yang kompetitif. Hal ini berkaitan dengan masalah Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya yang menyangkut lingkungan kerja. Suatu perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik. Menurut Moekijat (2003:136) lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja baik dan kondusif sehingga dapat membantu karyawan bekerja dengan tenang dan tidak membuat mereka

cepat jenuh dalam bekerja, sehingga akan merasa puas dengan hasil kerjanya.

Kinerja adalah suatu tanda keberhasilan atau tidaknya seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang ditetapkan dengan standar tertinggi dari orang tersebut, yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan, selain itu kinerja karyawan yang baik terlihat dari hasil pekerjaan, kinerja karyawan juga berkaitan dengan tingkat pengetahuan dan kemampuan dalam mengetahui masalah. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah Motivasi Kerja.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi karena itu terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan seseorang dalam menghadapi situasi tertentu yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. Manajemen organisasi tentunya memerlukan pengetahuan dan informasi yang baik berkenaan dengan kekuatan motivasi dan karyawan. Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal (Siagian, 2003:44). Oleh sebab itu, jika suatu perusahaan ingin tetap bersaing serta mempertahankan kelangsungan hidupnya maka sudah seharusnya bagi suatu perusahaan tersebut untuk mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan yang diharapkan perusahaan.

Hasibuan (2002:150) mengatakan bahwa motivasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu ,motivasi positif dan motivasi negatif. Pemberian hadiah kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugasnya dengan baik merupakan salah satu bentuk dari motivasi positif. Sedangkan motivasi negatif berupa pemberian hukuman kepada karyawan yang lalai dalam melaksanakan tugasnya.

Penelitian ini juga didukung dari beberapa penelitian terdahulu salah satunya yaitu dari Fajar Lingga P dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja* (studi pada karyawan bagian produksi Rumah makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Malang) dengan hasil lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ada juga penelitian dari Mukhamad Taufiq dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja* (studi pada karyawan PT. Bank Muamalat, Tbk. Cabang Malang) dengan hasil lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) merupakan salah satu BUMN yang sahamnya ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia (52,47%), dan 47,53% dimiliki oleh publik, Bank of New York, dan investor dalam negeri. PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) juga menjadi pemegang saham mayoritas di 13 anak perusahaan, termasuk PT.

Telekomunikasi Selular (Telkomsel)

(https://id.wikipedia.org/wiki/Telkom_Indonesia).

Keberhasilan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) memasarkan produk dan layanannya sehingga menjadi pemimpin pasar di Indonesia mendapat apresiasi dari lembaga internasional Asia Marketing Federation (AMF). Penghargaan yang semakin mengukuhkan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) sebagai perusahaan yang unggul dan inovatif tersebut diserahkan langsung oleh Profesor Philip Kotler selaku anggota kehormatan AMF kepada direktur Wholesale & International Service (WINS) Telkom. Penghargaan tersebut diraih setelah menyisihkan 41 perusahaan nominasi terkemuka di Asia. (<http://www.telkom.co.id/raih-marketing-3-0-awardee-of-the-year-telkom-siap-sambut-masyarakat-ekonomi-asean.html>).

Melihat keberhasilan dan perkembangan yang diraih oleh PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom), tentu saja dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menunjang kinerja karyawan untuk mencetak keberhasilan-keberhasilan yang telah diraih PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom). Peneliti ingin meneliti apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui variabel mediator motivasi kerja.

Untuk itu peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada penelitian ini, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kinerja karyawan, motivasi kerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang ?
2. Apakah lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang ?
3. Apakah lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang ?
5. Apakah lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kinerja karyawan, motivasi kerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang ?

2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan lingkungan kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.
4. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang.
5. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh signifikan lingkungan kerja karyawan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

D. Kontribusi Penelitian

Kontribusi yang diharapkan dengan adanya penelitian ini antara lain:

1. Kajian teoritis. Sebagai bahan pengembangan wawasan minat manajemen sumber daya manusia dan secara khusus untuk landasan teoritis dalam melakukan kajian analisis hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediator motivasi kerja.
2. Kajian praktis. Sebagai bahan masukan atau informasi bagi perusahaan tempat penelitian untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sehingga dapat dilakukan langkah inisiatif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penelitian

Sistematika pembahasan dimaksudkan untuk memudahkan dalam mempelajari dan memahami secara keseluruhan penulisan pada penelitian ini. Sistematika penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang masing-masing sub bab pendahuluan yang terdiri dari : latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang penelitian terdahulu, teori yang dikemukakan sebagai dasar pembahasan dan analisis permasalahan yang ada. Dalam bab ini juga dikemukakan mengenai kerangka berfikir dan hipotesis yang digunakan yaitu mengenai lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, model konsep dan model hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, konsep, variabel, definisi operasional dan pengukurannya, Uji Validitas dan Reliabilitas dan analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan secara garis besar mengenai gambaran umum perusahaan, penyajian data yang diperoleh dari pihak perusahaan berdasarkan pada teori yang telah dikemukakan sebelumnya.

BAB V: PENUTUP

Pembahasan dalam Bab ini berisi beberapa kesimpulan dari keseluruhan pembahasan dan saran-saran yang dapat diberikan atas masalah yang ada



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Fajar Lingga P.

Penelitian dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja* (studi pada karyawan bagian produksi Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Malang) Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel. Variabel X_1 adalah Lingkungan Kerja Fisik. X_2 adalah Lingkungan Kerja Non Fisik dan Y adalah Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang di dapat adalah nilai F_{hitung} sebesar 21.888 dan F_{tabel} sebesar 3.30 yang berarti bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 2.816 sedang variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) sebesar 2.305 dan semua nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.037, berarti bahwa secara parsial baik variabel lingkungan kerja fisik (X_1) maupun lingkungan kerja non fisik (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

2. Mukhamad Taufiq

Penelitian dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawam PT.*

Bank Muamalat, Tbk. Cabang Malang). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik baik secara simultan maupun parsial terhadap motivasi kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan dengan metode analisis deskriptif. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Malang. Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh dari lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja karyawan dengan persamaan $Y = 1,858 + 0,469 X_1 + 0,831 X_2 + e$ dan H_0 untuk pengujian simultan ditolak karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $21,861 > 3,316$ dan signifikansi ($0,000 < 0,05$) terbukti bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,596 > 2,042$) untuk X_1 dan ($3,588 > 2,042$) untuk X_2 serta signifikansi sebesar ($0,014 < 0,05$) untuk X_1 dan ($0,001 < 0,05$) untuk X_2 sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial atau sendiri-sendiri, variabel independen Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan.

3. Yudha

Penelitian dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan* (studi pada AJB BUMIPUTERA

1912 Kantor Cabang Kayutangan Malang). Dalam penelitian ini terdapat tiga variable. Variable X_1 adalah Motivasi Kerja, X_2 adalah Kemampuan Kerja dan Y adalah Kinerja Karyawan. Hasil analisis diperoleh: $F_{hitung} = 46,821$. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46,821 > 3,13$). Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. t_{hitung} untuk $X_1 = 6,309$. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,309 > 2$), sedangkan untuk $X_2 = 4,296$, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,296 > 2$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial masing-masing variable bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,553. Hal ini berarti bahwa variabel terikat dijelaskan sebesar 55,3% oleh variabel bebas, sedangkan sisanya sebesar 44,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti.

4. Handayani

Penelitian dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (studi pada Karyawan Tingkat Operasional Bank Syariah Mandiri Malang). Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* serta menggunakan metode penelitian kuantitatif. Indikator-indikator lingkungan kerja fisik (X_1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah ventilasi udara, penggunaan warna, kebersihan lingkungan kerja, upaya peningkat keamanan. Sedangkan indikator-indikator dari lingkungan kerja non fisik (X_2) yang digunakan adalah desain pekerjaan, kepemimpinan, dan kerjasama karyawan. Dalam penelitian

ini menggunakan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu sebagai indikator-indikator kinerja karyawan (Y). Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang menunjukkan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan nilai *adjusted R square* yaitu sebesar 536 yang artinya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,6% dan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Fajar Lingga P (2008)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (studi pada karyawan bagian produksi Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Malang)	Penelitian ini menggunakan metode penjelasan (<i>explanatory research</i>) dengan pendekatan kuantitatif	Secara simultan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, secara parsial baik variabel lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik mempunyai

				pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
2.	Mukhamad Taufiq (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Muamalat, Tbk. Cabang Malang)	Penelitian ini menggunakan metode penjelasan (<i>explanatory research</i>) dengan pendekatan kuantitatif	Variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Secara parsial, variabel independen Lingkungan Kerja Fisik (X_1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan.
3.	Yudha, 2010	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan Malang).	Penelitian ini menggunakan metode penjelasan (<i>explanatory research</i>) dengan pendekatan kuantitatif	Adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
4.	Handayani, 2011	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan (studi pada Karyawan Tingkat Operasional Bank Syariah Mandiri Malang).	Penelitian ini menggunakan metode penjelasan (<i>explanatory research</i>) dengan pendekatan kuantitatif	Adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

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

Menurut Schultz & Schultz (2006), lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus

terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Menurut Nitisemito (2001:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti, (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Swastha dan Sukotjo (2004:26-27) menyatakan lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor *ekstern* yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka akan membuat karyawan kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di dalam ruang kerja atau di sekitar para pekerja yang dapat berpengaruh dalam kerjanya, karena

lingkungan kerja dalam hal ini berperan besar dalam meningkatkan kinerja para karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik, selain untuk kenyamanan juga sebagai faktor pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Jenis Lingkungan Kerja

(1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Nitisemito (2001:183), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik atau aset fisik yang ada di sekitar karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

a) Unsur-unsur lingkungan kerja fisik

Kondisi lingkungan kerja fisik dan sebuah lingkungan kerja haruslah nyaman dan menyenangkan. Menurut Sedarmayanti (2009:26), lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi, udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Menurut Nitisemito (1996:184), unsur-unsur yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan. Menurut Nuraida (2008:155), lingkungan kerja fisik meliputi cahaya/penerangan, warna, musik, udara yang meliputi suhu / temperatur, kelembaban, sirkulasi / ventilasi, kebersihan. Adapun penjelasan dari masing-masing unsur tersebut adalah sebagai berikut:

1) Penerangan / cahaya

Menurut Sedarmayanti (2001:21) penerangan / cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan

pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pencahayaan yang kurang juga mengakibatkan pekerja mudah lelah karena mata akan berusaha melihat dengan cara membuka lebar-lebar. Lelahnya mata akan mengakibatkan pula kelelahan mental dan lebih jauh bisa merusak mata. Kemampuan mata untuk melihat objek dengan jelas akan ditentukan oleh ukuran objek, derajat kontras antara objek dengan sekelilingnya, luminensi (*brightness*) serta lamanya waktu untuk melihat objek tersebut. Untuk menghindari silau (*glare*) karena letak dari sumber cahaya yang kurang tepat, maka sebaiknya mata tidak secara langsung menerima cahaya dari sumbernya akan tetapi cahaya tersebut harus mengenai objek yang akan dilihat yang kemudian dipantulkan oleh objek ke mata kita.

2) Aroma/bau-bauan

Menurut Sedarmayanti (2001:33), mengatakan bahwa aroma/bau-bauan di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. aroma/bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Selanjutnya bau-bauan ini dapat mengganggu kesehatan dan produktivitas kerja. Bau-bauan sebenarnya merupakan jenis pencemaran udara yang tidak hanya mengganggu penciuman tetapi juga dari segi *hygiene* pada umumnya.

Orang yang bekerja di lingkungan yang berbau tidak enak mula-mula merasakan bau tersebut tetapi lama-kelamaan tidak akan merasakan bau tersebut meskipun bau tersebut tetap di lingkungan kerja itu. Hal ini disebut penyesuaian penciuman.

3) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari para karyawan. Menurut Nuraida (2008:161) pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan rasa kesegaran, sehingga semangat dan kinerja karyawan dapat meningkat.

Untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup maka pertama-tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Ventilasi ini harus cukup lebar terutama pada daerah-daerah yang panas. Ventilasi yang lebar ini akan dapat menimbulkan pertukaran udara yang baik sehingga dapat menyehatkan badan. Akan tetapi bila terlalu banyak ventilasi dapat menimbulkan hembusan angin yang terlalu kuat sehingga akan banyak karyawan yang jatuh sakit. Selain ventilasi, konstruksi dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafon tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak daripada gedung yang mempunyai plafon rendah. Selain itu

maka luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja, akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau pengap masih dirasakan, dapat mengusahakan misalnya dengan kipas angin, *Air Condition* (AC), dan sebagainya. Dengan menggunakan *Air Condition* (AC) pada tempat-tempat yang udaranya pengap perusahaan atau instansi pemerintah banyak yang telah menggunakannya pada ruang kerjanya. Namun penggunaannya juga ada efek negatifnya sebab ada karyawan yang alergi terhadap *Air Condition* (AC). Selain itu apabila dalam ruang banyak karyawan merokok justru tidak baik untuk kesehatan.

4) Kebersihan

Menurut Appleby, Goeffrey, dan Oliver (1991:408), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bersih dan rapi tidak hanya menyokong kesehatan dan kesejahteraan umum para pegawai tapi juga kerapian dan keakuratan pekerjaan. Bagi karyawan lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah. Pegawai yang bekerja di dalam lingkungan kerja yang kotor dan tidak rapi dan ceroboh dalam pekerjaan mereka.

Suatu perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungan, sebab kebersihan lingkungan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Dapat dibayangkan bila anda bekerja pada suatu tempat

yang penuh dan bau tidak sedap, apalagi pekerjaan itu memerlukan konsentrasi yang cukup tinggi. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga semangat kerja karyawan meningkat.

Kebersihan lingkungan, bukan hanya berarti kebersihan di tempat mereka kerja, tetapi lebih luas misalnya kamar kecil yang berbau tidak sedap dan menimbulkan rasa kurang menyenangkan. Bagi perusahaan hendaknya ikut bersama-sama menjaga kebersihan karena hal ini merupakan tanggung jawab bersama. Masalah kebersihan juga tergantung dari konstruksi gedung yang sedemikian rupa sehingga dapat memudahkan didalam menjaga kebersihan.

5) Suara

Menurut Sedarmayanti (2001:21) salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan salah komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas bunyi yang dapat menentukan tingkat gangguan terhadap manusia yaitu lamanya kebisingan, intensitas kebisingan dan frekuensi kebisingan. Semakin telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6) Tata Warna

Menurut Sedarmayanti (2001:21) menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

7) Keamanan di Tempat Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21) guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

(2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Ballback (1999:24), lingkungan kerja non fisik adalah budaya organisasi, bisa diidentifikasi dengan mengamati perilaku orang di tempat kerja ketika ataupun setelah bekerja, dimana budaya

organisasi itu ditentukan oleh struktur formal organisasi serta norma dan nilai-nilai informal. Menurut Sedarmayanti (2001:31), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan bagian dari lingkungan keseluruhan yang didalamnya mencakup perilaku individu seperti cara komunikasi dan hubungan antar karyawan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2000: 171-173) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

a. Unsur-unsur Lingkungan Kerja Non Fisik

1). Struktur Tugas

Menurut Cokroaminoto, mengungkapkan bahwa struktur tugas yang menunjuk pada bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan. Sehingga ada kejelasan “tentang siapa yang bertanggung jawab apa” serta keberadaan mekanisme pelaksanaan tugas dalam hal “siapa bertanggung jawab kepada siapa”. Struktur tugas harus jelas, dan mekanisme harus dijalankan. Jika tidak seorang karyawan tidak dapat

bekerja dengan baik karena mereka tidak mengetahui apa yang seharusnya dikerjakan. Untuk itu sudah menjadi kewajiban manajemen untuk menjamin bahwa struktur tugas bagi setiap karyawan harus jelas. Mekanisme dari hirarki pelaksanaan tugas juga harus dipatuhi oleh setiap karyawan sehingga dapat memperlancar jalannya sebuah organisasi.

2). Desain Pekerjaan

Menurut Handoko (2000:31), desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Tujuannya adalah untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi, teknologi, dan keperilakuan. Bila desain pekerjaan dilakukan dengan tepat, maka hasilnya adalah pekerjaan yang produktif dan memuaskan.

Simamora (2006:118), mengungkapkan bahwa desain pekerjaan (*job design*) merupakan proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi. Dalam desain pekerjaan dilakukan pengorganisasian kerja ke dalam tugas yang dibutuhkan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan tertentu. Desain pekerjaan yang efektif merupakan proses yang kompleks yang harus disikapi dari berbagai sudut pandang. Memadukan berbagai pekerjaan dengan tujuan organisasional, memaksimalkan motivasi karyawan, mencapai standar kinerja dan mencocokkan keahlian dan

kemampuan karyawan dengan persyaratan pekerjaan merupakan pertimbangan penting dalam desain pekerjaan. Selanjutnya menurut Moehyi (2005:35), menjelaskan bahwa desain pekerjaan adalah proses penentuan pekerjaan dilaksanakan dan penentuan tugas-tugas yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut.

Desain pekerjaan harus sesuai dengan fungsi dan kapasitas sumber daya manusia karena merupakan bagian penting bagi pengembangan organisasi. Penentuan dan penempatan sumber daya manusia akan sangat mendukung terselesaikannya tugas seorang karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang yang diembannya. Pembagian kerja menjadi sangat penting bagi organisasi dalam mengembangkan usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

3). Pola Kepemimpinan

Pola kepemimpinan mencerminkan modal kepemimpinan yang diterapkan dalam mengelola karyawan. Rivai (2004:2), menjelaskan definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Menurut Suprihanto (2003:93), kepemimpinan dalam suatu organisasi akan sangat mempengaruhi gerak laju dari organisasi itu sendiri. Hal tersebut terjadi karena pemimpin organisasi yang menentukan akan dibawa ke mana

organisasi itu bergerak. Ada tiga macam pola kepemimpinan yang biasa diterapkan menurut Cokroaminoto, yaitu:

a) Orientasi Penyelesaian Tugas (*Task Oriented*)

Pada golongan pemimpin ini, aspek-aspek individual karyawan kurang mendapat perhatian. Pola ini menekankan, apapun yang dilakukan karyawan dan bagaimanapun kondisi yang terjadi pada karyawan tidak menjadi masalah. Asalkan tugas-tugas dapat terselesaikan. Pola kepemimpinan yang demikian dapat berpengaruh terhadap penciptaan lingkungan kerja yang kurang baik bagi karyawan, akibatnya ada perasaan tertekan pada karyawan.

b) Pola yang Berorientasi pada Manusia (*Human Oriented*)

Pemimpin memutuskan perhatiannya pada kegiatan dan masalah kemanusiaan yang dihadapi, baik bagi dirinya sendiri maupun bagi karyawan.

c) Gabungan 2 pola yang ada

Dengan kemampuan pemimpin dalam menggabungkan kedua pola yang ada, dalam banyak hal terbukti lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan semangat kerja karyawan. Dengan pola ini pemimpin menghendaki tugas yang diserahkan harus selesai tetapi juga memperhatikan masalah kemanusiaan yang terjadi pada karyawan.

4). Pola Kerjasama

Ketertiban manusia dalam proses pelaksanaan kegiatan-kegiatan tertentu biasanya diwujudkan dalam suatu hubungan yang bersifat formal hiraks. Hubungan-hubungan formal yang bersifat hiraks tersebut dimaksudkan untuk memungkinkan orang-orang yang terlibat bekerja bersama secara serasi. Menurut Siagian (2007:8), kerja sama yang serasi biasanya akan mempertinggi daya guna, hasil guna dan tepat guna dari suatu organisasi.

Menciptakan kerjasama yang harmonis bukanlah sesuatu yang mudah untuk dicapai. Kerjasama yang harmonis merupakan suatu idealism yang harus diperjuangkan terus-menerus. Dengan adanya kerjasama yang baik di dalam sebuah organisasi maka akan tercipta lingkungan organisasi yang saling menguntungkan antar individu yang satu dengan yang lain yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Oleh sebab itu maka dalam setiap organisasi harus memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerja secara bersama kemudian dikembangkan menjadi kemauan dan kemampuan untuk bekerja sama.

5). Budaya Organisasi

Menurut Edgar Schein dalam Rampersard (2005:347), budaya organisasi mencakup sekumpulan gagasan yang secara sadar atau tidak merupakan gagasan bersama, beragam asumsi dan keyakinan tentang aspek kenyataan yang berhubungan dengan organisasi. Sedangkan menurut Hofstede dalam Rampersard (2005:348), menyatakan bahwa

organisasi merupakan pemograman mental bersama dari semua pihak yang berkepentingan dalam perusahaan.

Menurut Robbin dalam Mangkunegara (2005:122), terdapat 16 karakteristik penting yang dapat dipakai untuk memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi:

- a) Perilaku individu yang tampak
- b) Norma-norma yang berlaku dalam organisasi
- c) Nilai-nilai yang dominan dalam kehidupan organisasi
- d) Falsafah manajemen
- e) Peraturan-peraturan yang berlaku
- f) Iklim organisasi
- g) Inisiatif individu organisasi
- h) Toleransi terhadap resiko
- i) Pengarahan pimpinan
- j) Integrasi kerja
- k) Dukungan manajemen (pimpinan dan manajer)
- l) Pengawasan kerja
- m) Identitas individu organisasi
- n) Sistem penghargaan terhadap prestasi kerja
- o) Toleransi terhadap konflik
- p) Pola komunikasi kerja

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut John M. Ivancevich (2001:298), motivasi adalah seperangkat nilai-nilai dan sikap yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu, tujuan-diarahkan. Pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Menurut Malthis

(2006:114), “motivasi keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak”. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Pemahaman tentang motivasi sangat penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong karyawan agar mau bekerja sesuai dengan tugasnya untuk mewujudkan tujuan organisasi perusahaan yang telah ditentukan

2. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2002:146) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan motivasi kerja adalah untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin kerja, loyalitas kerja, kreatifitas kerja, produktifitas kerja, dan tanggung jawab kerja karyawan terhadap tugas-tugasnya dengan cara mendorong karyawan bekerja dengan segala daya upayanya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga diharapkan karyawan dapat mencapai target dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

3. Teori Motivasi Kerja

Ada beberapa teori terkait dengan motivasi kerja yang terdapat dalam literatur adalah sebagai berikut:

a. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hieraki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan sexual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan

dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak pada pegawai.

2. Kebutuhan keamanan (*safety needs*), yaitu kebutuhan perlinfungan dari ancaman bahaya dan lingkungankerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun
3. Kebutuhan social (*social needs*), yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinterkasi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi atau keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interkasi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu di hormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*), yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik dan berprestasi. Dalam hubungannya denga kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktulisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan

b. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Menurut Siagian (2010:289) mengatakan bahwa bagi mereka yang senang mendalami teori motivasi, bukan merupakan hal baru apabila dikatakan bahwa teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG”. Akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah, yaitu”

E=Existance

R=Relatedness, dan

G=Growth.

Jika makna ketiga istilah tersebut di dalam akan terlihat dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer karena “Existance” dapat dikatakan identic dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow, “Relatedness” senada dengan hierarki ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan “Growth” mengandung makna yang sama dengan “self actualization” menurut Maslow. Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak.

Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan terlihat bahwa:

- a. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya;

- b. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang “lebih rendah” telah dipuaskan;
- c. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Pada intinya teori ERG (*Existance, Relatedness, Growth*) menjelaskan tentang tiga jenis kebutuhan manusia yaitu kebutuhan yang terkait dengan fisik dari manusia seperti makan, minum, bernafas dan lain-lain kebutuhan berinteraksi dengan orang lain dan kebutuhan untuk meningkatkan dan mengembangkan pribadi dalam bentuk kemampuan dan kecakapan.

Robbins (2008:225) mengatakan bahwa tidak seperti teori Maslow, ERG tidak berasumsi bahwa terdapat sebuah hierarki yang kaku di mana seseorang harus memenuhi kebutuhan tingkat rendah terlebih dahulu sebelum naik ke tingkat selanjutnya. Kesimpulannya adalah dalam teori Alderfer, lebih memberikan toleransi kepada individu bahwa masih ada kesempatan kedua untuk mencapai sesuatu yang kita inginkan jika memang belum tercapai. Sebagai contoh, ERG menunjukkan bahwa seseorang bisa mengusahakan kebutuhan pertumbuhan meskipun kebutuhan kehidupan atau hubungan belum terpenuhi. Jadi sifatnya lebih fleksibel dibandingkan dengan teori motivasi Maslow.

c. Teori Motivasi David McClelland

McClelland mengemukakan yaitu teori motivasi prestasi McClelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energy potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan-dorongan-motivasi-seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan didorong oleh:

1. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat
2. Harapan keberhasilannya
3. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*)

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation = n Af*)

Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Seseorang karena kebutuhan n Af akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugasnya. Jadi, seseorang termotivasi oleh n Af ini.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power = n Pow*)

Kebutuhan akan kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi

mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. (Hasibuan, 2002:162).

d. Teori Herzberg

Teori yang dikembangkan Herzberg dalam Siagian, (2010:290) dikenal dengan “model dua faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *higine* atau “pemeliharaan”

Menurut teori ini, yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinstik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *higiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrintik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaannya.

Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan pekerjaan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah bersifat ekstrinsik.

e. Teori X dan Y

Menurut Douglas Mc.Gregor dalam Hasibuan (2010:160) seorang psikolog sosial Amerika yang memimpin suatu varietas proyek riset dalam hal motivasi dan tingkah laku umum dari anggota organisasi mengemukakan bahwa, manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan

atas penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik)

Berikut ini penjelasan dari teori X dan teori Y:

- 1) Teori X :
 - a) Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja
 - b) Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain
 - c) Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya
 - d) Karyawan lebih memetingkan diri sendiri dan tidak mempedulikan tujuan organisasi.

Menurut teori X ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh

- 2) Teori Y :
 - a) Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja.
 - b) Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal. Mereka kreatif dan inovatif mengembangkan dirinya memecahkan persoalan

dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada pundaknya. Jadi, mereka selalu berusaha mendapatkan metode kerja yang terbaik.

- c) Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu. Organisasi seharusnya memukingkan karyawan mewujudkan potensinya sendiri dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran perusahaan.

Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterkaitan pada keputusan. Tegasnya, dedikasi dan partisipasi akan lebih menjamin tercapainya sasaran. Mc.Gregor memandang suatu organisasi efektif sebagai organisasi apabila menggantikan pengawasan dan pengarahan dengan integrasi dan kerja sama serta karyawan ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Sehubungan dengan beberapa pendapat di atas, dalam penelitian ini penulis menggunakan salah satu teori motivasi berdasarkan kebutuhan, yaitu teori kebutuhan ERG, dengan alasan teori ERG bisa saling menguatkan dan mendorong seseorang untuk ke tingkat yang lebih tinggi. Teori ini juga memungkinkan seseorang pekerja untuk tetap termotivasi meski ada tingkatkan kebutuhan yang belum terpenuhi.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut (Robbins 2008) “Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria

tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”. Menurut Gomes (dalam Mangkunegara, 2007:9) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai “ungkapan seperti output, efisien serta sering dihubungkan dengan produktivitas”. Menurut Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Menurut (Dessler, 2000:41) “Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan”.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi.

2. Penilaian Kinerja

Menurut (Dharma 2003:378), mengemukakan bahwa “hampir seluruh cara-cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan (baik-tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai dan tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis

khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Pengukuran kinerja merupakan suatu sarana untuk memperoleh gambaran mengenai kinerja seseorang karyawan, bagaimana seseorang karyawan melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu diperlukan standar-standar yang mengatur nantinya apakah karyawan tersebut telah melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik, efektif dan efisien atau masih jauh dari harapan.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui kinerja dari sumber daya manusia (SDM) pada organisasi tersebut. Secara lebih spesifik diuraikan oleh (Mangkunegara 2007:11) tujuan dari penilaian kinerja adalah:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan

- e. Sebagai indicator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai kinerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

Evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan tidak baik di dalam organisasi. Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung pada pelaksanaannya, yaitu para karyawannya agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam tujuan organisasinya. Hal ini berarti bahwa perhatian hendaknya ditujukan pada kinerja, suatu konsepsi atau wawasan bagaimana kita bekerja agar mencapai yang terbaik.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, menurut Mahmudi (2004:21) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan dapat dibedakan dalam lima kelompok, yaitu:

1. Faktor individu, meliputi:

Pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan, meliputi:

Kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*

3. Faktor tim, meliputi:

Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim

4. Faktor sistem, meliputi:

Sistem kerja, fasilitas kerja (kesejahteraan karyawan, sistem pengupahan, dan sistem insentif) yang diberikan oleh perusahaan, proses perusahaan dan kultur kinerja dalam perusahaan

5. Faktor situasi, meliputi:

Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

E. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan motivasi kerja.

Lingkungan kerja fisik dan non fisik adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, selain itu lingkungan kerja non fisik yang kondusif juga dapat membantu dalam meningkatkan prestasi karyawan. Karyawan memiliki persepsi mengenai lingkungan kerja yang mereka miliki, hal ini didukung dengan pernyataan Robbins (2006:36), “para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik”.

Motivasi kerja karyawan adalah faktor intern yang dimiliki oleh karyawan. Motivasi kerja adalah sebuah dorongan dari diri seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2005:95), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan motivasi kerja karyawan akan mempunyai semangat kerja agar mendapat sebuah prestasi kerja yang baik.”

F. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keseuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh system kerja yang efektif dan efisien

Ardana (2012:208) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”. Keberhasilan pembinaan moral dan kegairahan kerja bergantung pada hal berikut:

- a. Supervisi yang bermutu
- b. Kondisi kerja yang menyenangkan
- c. Adanya kesempatan untuk berpartisipasi
- d. Hubungan antar manusia yang harmonis dan menyenangkan
- e. Adanya aturan main yang jelas menjadi acuan bersama dalam melakukan pekerjaan.

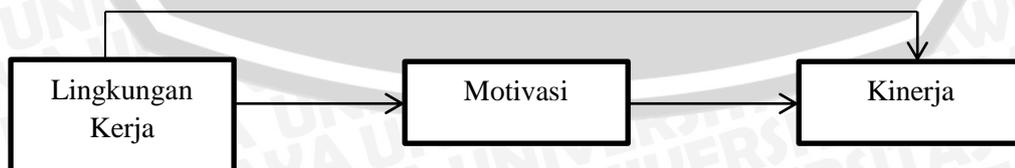
Upaya-upaya perlu dilakukan oleh manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membuat para karyawan merasa nyaman karna lingkungan kerja sangat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan.

G. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Suatu kondisi yang dapat mendukung kinerja karyawan dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga hasil dari pekerjaan akan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Menurut Suprihanto (2003:41) bahwa, “motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau didalam diri individu memulai dan mengarahkan perilaku”. Selanjutnya konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan dalam intensitas dan arahnya, dimana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Untuk itu, motivasi sangat membantu dalam kinerja karyawan.

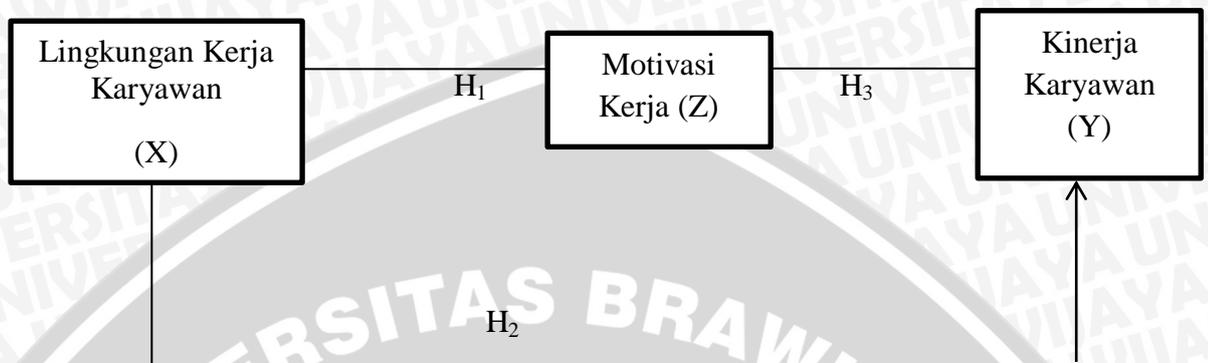
H. Model Konsep

Konsep menurut Cooper (2006:41) adalah kumpulan makna atau karakteristik yang diterima secara umum dan berhubungan dengan kejadian, obyek, kondisi, situasi dan perilaku tertentu. Maka penelitian ini digambarkan dalam suatu model seperti ditunjukkan pada gambar



Gambar 2.1 Model Konsep

I. Model Hipotesis



Gambar 2.2 Model Hipotesis

Menurut Arikunto (2006:67), hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Karyawan (X), Variabel *mediator* dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (Z), sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan model konsep dan hipotesis yang merupakan pengembangan dari model konsep dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

Hipotesis:

H₁. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja karyawan (X) terhadap motivasi kerja (Z).

H₂. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja karyawan (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

H₃. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun (2006:3), “penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok”. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Karena dilatar belakangi oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan mengenai pengaruh variabel-variabel yang hendak dieliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, maka penelitian ini digolongkan dalam jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Singarimbun (2006:5), menyatakan “apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan (*explanatory research*)”.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang yang beralamatkan di Jalan Ahmad Yani no 11, Malang. Lokasi tersebut dipilih dengan pertimbangan bahwa peneliti ingin mengetahui lingkungan kerja dapat

berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang dengan melihat motivasi kerja karyawan tersebut. Selain itu di perusahaan ini memiliki pegawai yang karakter setiap individunya berbeda-beda, sehingga menarik untuk diteliti.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Sebuah penelitian memerlukan adanya pemahaman tentang konsep dari permasalahan yang hendak diteliti, karena melalui konsep akan dapat dirumuskan hubungan-hubungan teoritis. Konsep adalah pengertian abstrak yang digunakan para ilmuwan sebagai komponen dalam membangun proposisi dan teori atau digunakan dalam memberikan arti fenomena (Kountur, 2004:88). Terdapat tiga konsep dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja, Kinerja dan Motivasi.

2. Variabel

Menurut Sekaran (2006:96), “variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Arikutno (2010:161) menyatakan bahwa “variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian”. Berdasarkan pendapat diatas maka pada penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X) serta dua variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi Kerja (Z).

3. Definisi Operasional Variabel

a. **Lingkungan Kerja Karyawan** adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Terdiri dari 6 (enam) *indicator* yaitu:

1. Penerangan, sangat berpengaruh untuk kinerja karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja

Item dari *indicator* diatas adalah:

- a. Penerangan yang merata
 - b. Distribusi cahaya
2. Udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan rasa kesegaran sehingga semangat dan kinerja karyawan dapat meningkat

Item dari *indicator* diatas adalah:

- a. Berfungsinya ventilasi udara di ruang kerja
 - b. Kelancaran sirkulasi udara
3. Kebersihan, lingkungan kerja yang bersih dan rapih tidak hanya menyokong kesehatan dan kesejahteraan umum para pegawai tapi juga kerapian dan keakuratan pekerjaan.

Item dari *indicator* diatas adalah:

- a. Kebersihan lingkungan kerja ditempat kerja selalu terjaga
- b. Kerapihan penataan peralatan diruang kerja dapat memperlancar pekerjaan

4. Keamanan, keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja

Item dari indicator diatas adalah:

- a. Upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja salah satunya dengan cara memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM)
- b. Keamanan perlu dijaga guna memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan

5. Pola kepemimpinan, kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi tingkah laku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai suatu tujuan.

Item dari indicator diatas adalah:

- a. Selama bekerja komunikasi antara pimpinan dengan bawahan terjalin lancar
 - b. Pimpinan memberikan kepercayaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
6. Pola kerjasama, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis akan menjadi suatu motivasi kerja

Item dari indicator diatas adalah:

- a. Menciptakan kerjasama yang harmonis
- b. Dengan adanya kerjasama akan mempertinggi daya guna, hasil guna dan tepat guna dari organisasi.

b. Kinerja Karyawan (Y) yaitu, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kurun waktu satu bulan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja, pengukuran yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.

Item dari indikator di atas adalah:

- a. Kemampuan penyelesaian tugas sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan
 - b. Kemampuan menyelesaikan tugas meningkat dibanding dengan waktu lalu
2. Kualitas hasil kerja, pengukuran dari tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya

Item dari indikator di atas adalah:

- a. Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Mutu hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan
3. Ketepatan waktu, merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan

Item dari indikator di atas adalah:

- a. Kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan perusahaan
- b. Perbandingan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dibanding dengan rekan kerja yang lain
- c. **Motivasi Kerja (Z)** adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.
Terdiri dari 5 (lima) indikator yaitu:

1. Kebutuhan fisiologikal, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan sexual.

Item dari indicator diatas adalah:

- a. Gaji yang diberikan oleh perusahaan mencukupi kebutuhan pangan
- b. Gaji yang diberikan oleh perusahaan mencukupi kebutuhan papan
2. Kebutuhan keamanan, kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya dan lingkungan kerja.

Item dari indicator diatas adalah:

- a. Terpenuhinya kebutuhan keamanan dari PHK
- b. Tersedianya jaminan di hari tua
3. Kebutuhan sosial, hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi

Item dari indicator diatas adalah:

- a. Dukungan dalam menambah semangat kerja
- b. Keakraban yang terjalin antar karyawan.

4. Kebutuhan penghargaan, kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain

Item dari indicator diatas adalah:

- a. Pemimpin menghargai hasil kerja karyawan
 - b. Adanya bonus terhadap hasil kerja yang maksimal
5. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian kritik dan berprestasi

Item dari indicator diatas adalah:

- a. Pemimpin membantu mengembangkan ide karyawan
- b. Pemimpin dengan bijak mengevaluasi kinerja karyawan

Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Teori
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja	Penerangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan yang merata 2. Penyediaan penerangan yang baik 	Sedarmayanti (2001:21)
		Udara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berfungsinya ventilasi udara diruang kerja 2. Suhu ruangan yang terjaga dengan baik 	Nuraida (2008:161)
		Kebersihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebersihan lingkungan ditempat kerja selalu terjaga 2. Kerapian penataan peralatan diruang kerja 	Appleby, Geoffrey dan Oliver (1991:408)

			<p>dapat memperlancar pekerjaan</p>	
	Keamanan		<ol style="list-style-type: none"> 1. Upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja salah satunya dengan cara memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) 2. Keamanan perlu dijaga guna memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. 	Sedarmayanti (2001:21)
	Pola kepemimpinan		<ol style="list-style-type: none"> 1. Selama bekerja komunikasi antara pimpinan dengan bawahan terjalin lancar 2. Pimpinan memberikan kepercayaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan 	Suprihanto (2003:93)
	Pola kerjasama		<ol style="list-style-type: none"> 1. Menciptakan kerjasama yang harmonis 2. Dengan adanya kerjasama akan mempertinggi daya guna, hasil guna dan tepat guna dari organisasi. 	Siagian (2007:8)

		Budaya organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya pola komunikasi kerja didalam perusahaan 2. Adanya peraturan-perturan didalam perusahaan 	Robbin dalam Mangkunegara (2005:122)
Motivasi	Motivasi Kerja (Z)	Kebutuhan Fisiologikal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang diberikan oleh perusahaan mencukupi kebutuhan pangan 2. Gaji yang diberikan oleh perusahaan mencukupi kebutuhan papan 	Abraham H. Maslow
		Kebutuhan Keamanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terpenuhinya kebutuhan keamanan dari PHK 2. Tersedianya jaminan hari tua 	Abraham H. Maslow
		Kebutuhan Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan dalam menambah semangat kerja 2. Keakraban yang terjalin antar karyawan 	Abraham H. Maslow
		Kebutuhan Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin menghargai hasil kerja karyawan 2. Adanya bonus terhadap hasil kerja yang maksimal 	Abraham H. Maslow
		Kebutuhan Aktualisasi Diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin membantu 	Abraham H. Maslow

			<p>mengembangkan ide karyawan</p> <p>2. Pemimpin dengan bijak mengevaluasi kinerja karyawan</p>	
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas Hasil Kerja	<p>1. Kemampuan penyelesaian tugas sesuai dengan standar yang diberikan</p> <p>2. Kemampuan menyelesaikan tugas meningkat dibanding dengan waktu lalu</p>	Kinerja
		Kualitas Hasil Kerja	<p>1. Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan</p> <p>2. Mutu hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan</p>	
		Ketepatan Waktu	<p>1. Kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan</p> <p>2. Perbandingan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dibandingkan dengan rekan yang lain</p>	

4. Skala Pengukuran

Langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran atas variabel-variabel, dimana untuk mengukur tanggapan responden dalam penelitian ini dipergunakan skala *Likert*. Data yang diperoleh dari skala tersebut adalah berupa data interval. Menurut Sugiyono (2009:93), “skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Fenomena sosial dalam penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat *negative*. Untuk keperluan analisa kuantitatif, maka jawaban diberi skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-ragu (R)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2009:94)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2010:173), “populasi adalah keseluruhan subyek penelitian”. Hal ini juga dinyatakan oleh Singarimbun (2006:152), “populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga”. Menurut Sugiyono (2009:80), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Jumlah karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang secara keseluruhan 160 karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang yang berjumlah 160.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2010:174), “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Sampel yang dipilih adalah seluruh karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang yang berjumlah 160. Teknik pengambilan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proporsional Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2001:74) bahwa ‘proporsional random sampling adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota populasi) untuk dipilih menjadi anggota sampel’. Dengan demikian maka peneliti memberi hak

yang sama kepada setiap anggota populasi untuk memperoleh kesempatan dipilih menjadi anggota sampel.

Rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah rumus Slovin (Umar, 2013:146):

$$n = \frac{N}{1 + Na^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

α = toleransi ketelitian (dalam persen)

Dengan nilai toleransi 10% maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan sebagai berikut

$$n = \frac{160}{1 + 160 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{160}{2,65}$$

$n = 61,538 \longrightarrow$ dibulatkan menjadi 62 karyawan

Berdasarkan rumus diatas, maka jumlah sampel penelitian ini adalah 62 responden.

Tabel 3.3 Rincian Sampel Penelitian

No	Jabatan/Posisi	Populasi	Sampel
1	<i>General Manager</i>	1	$\frac{1}{160} \times 62 = 0$
2	<i>War Room</i>	5	$\frac{5}{160} \times 62 = 2$
3	<i>Access and Service Operation</i>	17	$\frac{17}{160} \times 62 = 7$
4	<i>Access, Maintenance and Optima</i>	17	$\frac{17}{160} \times 62 = 6$
5	<i>CCAN</i>	4	$\frac{4}{160} \times 62 = 2$
6	<i>Wholesale Access Network</i>	14	$\frac{14}{160} \times 62 = 5$
7	<i>Business, Govt & Enterprise Service</i>	21	$\frac{21}{160} \times 62 = 8$
8	<i>Cusumer Service</i>	18	$\frac{18}{160} \times 62 = 7$
9	<i>Customer Care</i>	12	$\frac{12}{160} \times 62 = 5$
10	<i>ISC (Information System Center</i>	17	$\frac{17}{160} \times 62 = 6$
11	<i>Logistic and General Support</i>	11	$\frac{11}{160} \times 62 = 5$
12	<i>Finance</i>	5	$\frac{5}{160} \times 62 = 2$
13	<i>HR & CDC</i>	4	$\frac{4}{160} \times 62 = 2$
14	<i>Payment Collection</i>	14	$\frac{14}{160} \times 62 = 5$
Jumlah			62

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

E. Jenis dan Sumber Data

Sanusi (2012:103) menjelaskan jenis data lebih cenderung pada pengertian data macam apa yang harus dikumpulkan oleh peneliti. Jenis data merupakan data yang dikumpulkan dan digunakan sebagai bahan dalam penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Sumber Data

Menurut Arikunto (2010:172), “sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh”. Apabila peneliti menggunakan kuisisioner atau wawancara

dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Apabila peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya bisa berupa benda, gerak atau proses sesuatu. Jenis data dapat diperoleh dari:

a. Data Primer

Menurut Bungin (2009:122), “data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian”. Selanjutnya menurut Sekaran (2006:60), “data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel”.

Data primer didapat dengan cara menyebarkan kuesioner yang dirancang sesuai dengan item yang ditetapkan terlebih dahulu dan berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja kepada responden

b. Data Sekunder

Menurut Bungin (2009:122), “data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan”. Selanjutnya menurut Sekaran (2006:60), “data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada”.

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang yang berupa dokumen-dokumen bagian personalian, yang meliputi sejarah, struktur organisasi, komposisi karyawan, serta bisa juga melalui literature ataupun internet.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan suatu cara yakni sebagai berikut:

a. Menyebar Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden yang berhubungan dengan penelitiannya. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan informasi dari para responden guna menjawab penelitian. Metode ini dilakukan dengan membuat pertanyaan yang berkaitan dengan masalah lingkungan kerja, kinerja karyawan dan motivasi kerja pada PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang sebagai data primer. Bentuk kuesioner dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, dimana karyawan hanya dapat memilih jawaban yang telah disediakan oleh peneliti

b. Mencatat Dokumen

Metode pengumpulan data dengan cara mencari dan mempelajari dokumen perusahaan dan data lain yang berhubungan dengan karyawan yang menjadi objek penelitian. Data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dengan cara mencatat dokumen-dokumen yang dimiliki oleh perusahaan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang. Dokumen yang dimaksud adalah dokumen yang didalamnya terdapat informasi tentang perusahaan meliputi jumlah karyawan, struktur organisasi, dan lain sebagainya yang diperlukan untuk mendukung penelitian.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Setelah hasil kuesioner atau angket diterima, dilakukan uji untuk mengetahui apakah data tersebut sudah layak (sudah valid dan reliable) untuk diteliti. Uji tersebut antara lain:

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211), “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument”. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sedangkan menurut Sugiyono (2009:121). “valid berarti instrumen tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Kuesioner dikatakan valid atau sah jika mampu mengukur apa yang diinginkan oleh peneliti serta dapat mengungkapkan data dari perubahan yang diteliti secara tepat. Hasil penelitian yang valid terjadi apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya pada obyek yang diteliti. Untuk mengetahui ketepatan data maka diperlukan teknik uji validitas. Pada penelitian ini uji validitas menggunakan teknik uji validitas yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan tiap butir item dengan skor totalnya. Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indek *korelasi product moment* dengan nilai kritis atau probabilitasnya. Apabila angka korelasi yang diperoleh berda diatas nilai kritis, maka item tersebut dapat dikatan

valid. Rumus yang digunakan untuk mengetahui harga validitas, yaitu dengan menggunakan rumus *korelasi product moment* yang dikemukakan oleh Arikunto (2010:213), yaitu sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{[(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)]}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

X = skor item x

Y = skor item y

Σ = Jumlah

Menurut Sugiyono (2009:126), instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai korelasinya lebih besar dari 0,30 dengan $\alpha = 0,05$.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ancok dalam Singarimbun (2006:140), “reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Selanjutnya menurut Arikunto (2010:221), “reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. Untuk mengetahui alat ukur itu reliable atau tidak dalam penelitian ini, maka disini teknik yang digunakan

adalah model konsistensi internal dengan teknik Cronbach's Alpha yang dikemukakan Arikunto (2010:239) yang rumusnya sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

r = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$ = varians total

Menurut Arikunto dalam Supriyanto (2010:296) ukuran yang dipakai bilamana nilai Alpha diatas 0,6 dikatakan reliable, atau dengan kata lain apabila berdasarkan hasil perhitungan memiliki nilai diatas 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner (item dalam kuesioner tersebut) reliable.

G. Rekapitulasi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengukuran validitas pada instrument ini dilakukan dengan korelasi *pearson product moment* antara skor butir dengan skor skalanya. Kriteria pengujian yang digunakan adalah membandingkan angka hasil pengujian dengan angka tabel dengan dasar pengambilan keputusan:

1. Jika r hasil perhitungan positif, serta r hasil $> r$ tabel, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hasil penghitungan negative, serta r hasil $< r$ tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas item masing-masing variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan komputer melalui program *SPSS 22 for window*.

Sedangkan reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Menyusun suatu bentuk instrumen tidak hanya harus berisi pernyataan-pernyataan yang berdaya diskriminasi baik akan tetapi harus memiliki tingkat reabilitas yang tinggi. Reliabel artinya tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran-pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Pada penelitian ini digunakan reliabilitas dengan model *Alpha Cronbach*.

H. Analisis Data

Menurut Singarimbun (2008:263), analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data yang digunakan pada penelitian kuantitatif ini adalah:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang dipakai untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Metode ini bertujuan untuk memperoleh gambaran

mengenai variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan tabel frekuensi, mean, dan persentase.

2. Analisis Jalur

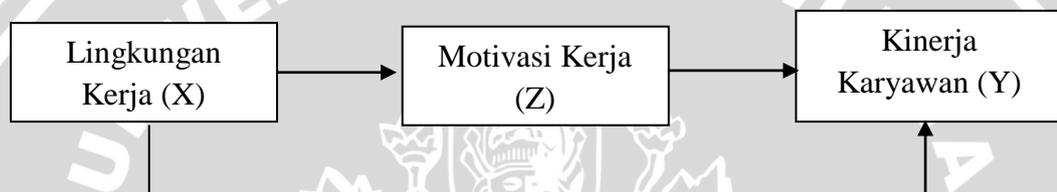
“Uji jalur (*path*) adalah alat analisis statistik untuk menguji eksistensi variabel antara terhadap hubungan antara variabel X dan Y” (Bungin, 2009:225). Sedangkan Riduwan dan Kuncoro (2008:2) berpendapat bahwa “model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen)”. Analisis jalur (*path*) ini sangat bermanfaat untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Penggunaan analisis jalur (*path*) dalam analisis data penelitian didasarkan pada beberapa asumsi sebagai berikut:

1. Hubungan antar variabel yang akan dianalisis berbentuk linier, aditif dan kasual.
2. Variabel-variabel residual tidak berkorelasi dengan variabel yang mendahuluinya, dan tidak juga berkorelasi dengan variabel yang lain.
3. Dalam model hubungan variabel hanya terdapat jalur kausal atau sebab akibat searah.
4. Dari setiap variabel yang dianalisis adalah data interval dan berasal dari sumber yang sama (Sugiyono, 2007:297)

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) adalah sebagai berikut:

a). Membuat Diagram Jalur

Membuat diagram jalur yang akan digunakan untuk mengetahui model hubungan antar variabel yang akan diteliti. Diagram jalur ini disusun berdasarkan kerangka berfikir yang dikembangkan dari teori yang digunakan untuk penelitian. Diagram jalur tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Diagram Jalur (path)

b). Mencari Pengaruh Secara Langsung dan Tidak Langsung

Menurut Sugiyono (2007:306) untuk mengetahui efek langsung atau tidak langsung antara variabel-variabel dapat dicari dengan menghitung terlebih dahulu nilai-nilai korelasi antar variabel berdasarkan data yang terkumpul. Untuk mencari pengaruh secara langsung antara variabel eksogen dan endogen, maka harus dibuat persamaan struktur terlebih dahulu sesuai alur yang terdapat dalam diagram jalur. Persamaan strukturnya sebagai berikut:

$$1) Y = P_{yx} + P_{yz} + C_1 \text{ (substruktur 1)}$$

$$2) Z = P_{zx} + P_{zy} + C_2 \text{ (substruktur 2)}$$

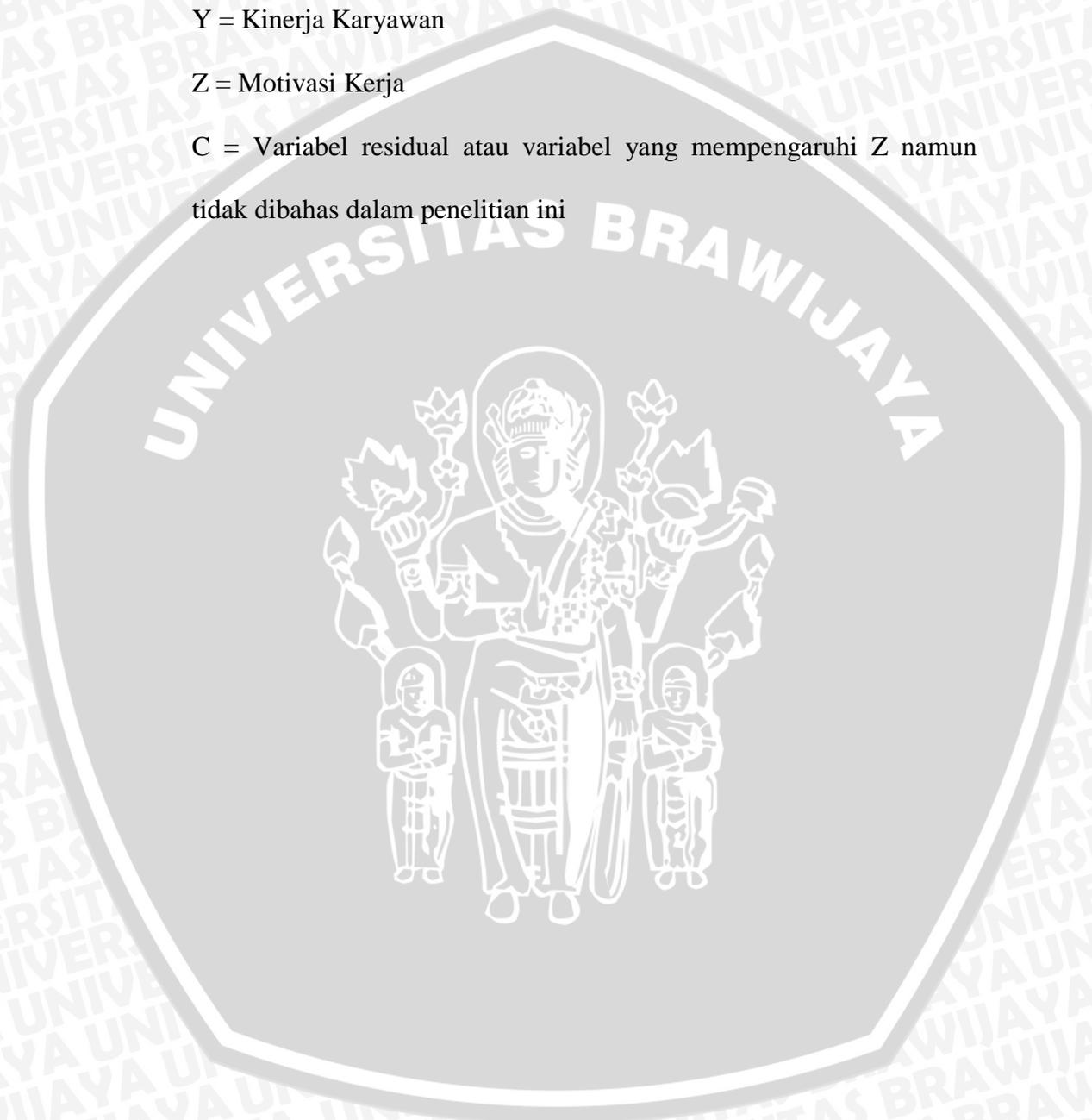
Keterangan:

X = Lingkunga Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Z = Motivasi Kerja

C = Variabel residual atau variabel yang mempengaruhi Z namun tidak dibahas dalam penelitian ini



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah dan Profil PT Telekomunikasi Indonesia Tbk

PT Telekomunikasi Indonesia Tbk atau bisa disingkat menjadi PT Telkom, merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa telekomunikasi. PT Telkom memberikan sarana dan jasa layanan komunikasi serta informasi kepada masyarakat luas hingga ke pelosok daerah di Indonesia. Sejarah PT Telkom pertama kali berawal dari sebuah badan yang dibentuk oleh pemerintah Hindia Belanda yang menyediakan layanan pos dan telegraf pada tahun 1882. Pemerintah kolonial Belanda mendirikan perusahaan telekomunikasi sebanyak 38 perusahaan pada tahun 1905. Kemudian pemerintah Hindia Belanda membentuk suatu jawatan Pos, Telegraf, dan Telepon (*Post, Telegraph, en Telephone Dienst/PTT*) pada tahun 1906.

Status jawatan pada tahun 1961 diubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Selanjutnya pada tahun 1965 pemerintah memisahkan menjadi perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro) dan Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi). Perusahaan Telekomunikasi disesuaikan menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi (Perumtel) pada tahun 1974 yang menyelenggarakan jasa penyedia layanan Telekomunikasi Nasional dan

Internasional. Pemerintah Indonesia pada tahun 1980 mendirikan suatu badan usaha untuk jasa Telekomunikasi Internasional yang bernama PT Indonesia Satellite Corporation (Indosat) yang terpisah dari Perumtel. Selanjutnya pada tahun 1989 pemerintah Indonesia mengeluarkan UU No. 3/1989 mengenai telekomunikasi, yang isinya menyangkut tentang peran swasta dalam penyelenggaraan telekomunikasi, sehingga Perumtel berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) Telekomunikasi Indonesia berdasarkan PP No.25/1991 pada tahun 1991 hingga saat ini.

Secara *de facto* diresmikan era divisi yang merupakan pengganti struktural WITEL untuk mempermudah pelayanan. Divisi bisnis dikelola oleh tujuh divisi regional (DIVRE) dan satu divisi *network*. Divisi regional bergerak di bidang penyelenggaraan jasa telekomunikasi di wilayah masing-masing, sedangkan divisi *network* bergerak dibidang penyelenggaraan telekomunikasi jarak jauh dalam negeri melalui pengoperasian jaringan transmisi jalur utama nasional. Divisi tersebut dikelola oleh satu tim manajemen yang terpisah berdasarkan prinsip desentralisasi dan bertindak sebagai pusat investasi (divisi regional) dan pusat keuntungan (untuk divisi *network* dan divisi lainnya), serta mempunyai laporan keuangan internal yang terpisah.

Berdasarkan akta perusahaan yang terakhir, kantor perusahaan PT Telkom beralamat di Jalan Japati No.1 Bandung. Kantor tersebut

bertanggung jawab atas pencapaian sasaran pengelolaan perusahaan melalui kegiatan unit kerja perusahaan secara keseluruhan. Berkaitan dengan divisi, kantor perusahaan hanyalah menetapkan hal-hal yang strategis, sedangkan penjabaran operasionalnya dilaksanakan oleh masing-masing divisi struktur manajemen PT Telkom, yang secara garis besar meliputi kantor perusahaan, divisi regional 1 – VII, divisi *network* dan divisi pendukung.

2. Visi dan Misi PT Telekomunikasi Indonesia Tbk

PT Telkom sebagai perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) mempunyai tanggung jawab untuk memberikan hasil terbaik untuk negeri. PT Telkom mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi PT Telkom

“To become a leading Telecommunication, Information, Media, Edutainment and Service (TIMES) player in the region”

b. Misi PT Telkom

- 1) Menyediakan layanan *“more for less”* TIMES
- 2) Menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia

3. Etika Bisnis dan Budaya PT Telekomunikasi Indonesia Tbk

Kebijakan etika kerja menuntut setiap karyawan untuk memahami visi dan misi PT Telkom dengan tujuh tata nilai utama, yaitu; kejujuran, transparan, komitmen, kerjasama, disiplin, peduli dan tanggung jawab. Karyawan didorong untuk mendalami lima perilaku utama, yakni; *stretch the goals* (mencapai target yang lebih tinggi), *simplify* (efisiensi

dan efektivitas cara kerja), *involve everyone* (membangun kerjasama dan sinergi), *quality is my job* (mengutamakan kualitas) dan *reward the winner* (memberikan respek dan penghargaan) untuk memperkuat penerapan etika bisnis perusahaan, memperkokoh jiwa kebersamaan dan membangun iklim pembelajaran yang sehat di kalangan karyawan. Hal tersebut diharapkan dapat membentuk pemahaman dan kesatuan gerak pada semua aspek serta fungsi perusahaan secara berkesinambungan.

PT Telkom juga mengembangkan kebijakan etika bisnis yang komprehensif yang mendorong karyawan untuk memahami dan mempraktikkan prinsip-prinsip transparansi, kemandirian, akuntabilitas, tanggung jawab, dan kewajaran dalam aktivitas rutinnnya. Kebijakan etika bisnis memberikan peduan bagaimana manajemen dan karyawan berperilaku dan berhubungan dengan pihak-pihak lain. Kebijakan memberikan arahan bagaimana karyawan bersikap dalam memelihara hubungan baik dengan *regulator* dan *stakeholders* lainnya, serta mengembangkan praktik bisnis yang sehat dan transparan.

Perusahaan melakukan transformasi budaya baru yang disebut dengan *The Telkom Way* sejak tahun 2009. Budaya perusahaan *The Telkom Way* memiliki lima nilai perusahaan yaitu: *Commitment to the long term, Customer First, Caring Meritocracy, Co-creation of win-win*

partnership, dan *Collaborative Innovative* yang selanjutnya disebut dengan istilah 5C, antara lain:

- a. *Commitment to Long Term*: melakukan sesuatu tidak hanya untuk keuntungan saat ini saja, tetapi juga untuk masa yang akan datang.
- b. *Customer First*: selalu mengutamakan pelanggan terlebih dahulu termasuk pelanggan internal.
- c. *Caring Meritocracy*: memberikan pembinaan melalui *rewards* dan *consequences* yang sesuai dengan kinerja dan perilaku.
- d. *Co-creation of win-win Partnership*: memperlakukan mitra bisnis sebagai rekanan yang setara.
- e. *Collaborative Innovation*: menghilangkan internal silos di dalam Telkom dan Telkom *Group* serta terbuka terhadap ide-ide dari manapun sumbernya.

4. Inisiatif Strategis

- a. Pusat keunggulan
- b. Fokus pada portofolio dengan pertumbuhan atau *value* yang tinggi
- c. Percepatan ekspansi internasional
- d. Transformasi biaya
- e. Pengembangan IDN (id - akses, id -Ring , id - Con).
- f. Indonesia Solusi Digital (IDS) - layanan konvergen pada solusi ekosistem digital
- g. Indonesia Digital Platform (IDP) - *platform enabler* untuk pengembangan ekosistem

- h. Eksekusi sistem pengelolaan anak perusahaan terbaik
- i. Mengelola portofolio melalui BoE dan CRO
- j. Meningkatkan sinergi di dalam Telkom *Group*

5. Unit Bisnis PT Telekomunikasi Indonesia Tbk

PT Telkom dalam menjalankan operasi perusahaan telah mengelompokkan unit-unit yang ada dalam organisasi ke dalam bentuk anak perusahaan. Unit bisnis PT Telkom terdiri dari Divisi, *Centre*, dan Yayasan. Berikut uraian unit bisnis di PT Telkom:

a. Anak Perusahaan

1) Kepemilikan > 50%

a. PT Telekomunikasi Seluler (Telkomsel): Telekomunikasi (Seluler GSM).

b. PT Dayamitra Telekomunikasi (Daya Mitra): Telekomunikasi (KSO-VI Kalimantan).

c. PT Infomedia Nusantara (Infomedia): Layanan Informasi.

d. PT Telekomunikasi Indonesia Internasional: *International Telecommunication Service, Investment & Strategic Partnership and Project Management & Consultancy*.

e. PT Graha Sarana Duta (GSD): Properti, Konstruksi, dan Jasa.

f. PT Multimedia Nusantara (Metra): Multimedia, *pay special TV*.

g. PT Napsindo Primatel International (Napsindo): *Network Access Point*.

h. PT Indonusa Telemedia (Indonusa): *TV Cable*.

- i. PT Pramindo Ikat Nusantara (Pramindo): Telekomunikasi Telepon Tetap (KSO-I Sumatera).
 - 2) Kepemilikan 20% - 50%
 - a. PT Patra Telekomunikasi Indonesia (Patrakom): Layanan VSAT.
 - b. PT Citra Sari Makmur (CSM): VSAT dan layanan telekomunikasi lainnya.
 - c. PT Pasifik Satelit Nusantara (PSN): Transponder Satelit dan Komunikasi.
 - 3) Kepemilikan < 20%
 - a. PT Mandara Seluler Indonesia (MSI): Layanan NMT-450 Seluler dan CDMA.
 - b. PT Batam Bintang Telekomunikasi (Babintel): Telepon tetap di Batam dan Pulau Bintan.
 - c. PT Pembangunan Telekomunikasi Indonesia (Bangtelindo) Pengelolaan Jaringan dan Peralatan Telkom.
 - b. Divisi
 - 1) Divisi *Long Distance*
 - 2) *Carrier & Interconnection Service*
 - 3) Divisi Multimedia
 - 4) Divisi *Fixed Wireless Network*
 - 5) *Enterprise Service*
 - 6) Divisi Regional I Sumatera
 - 7) Divisi Regional II Jakarta dan sekitarnya

- 8) Divisi Regional III Jawa Barat dan Banten
- 9) Divisi Regional IV Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta
- 10) Divisi Regional V Jawa Timur
- 11) Divisi Regional VI Kalimantan
- 12) Divisi Regional VII Kawasan Timur Indonesia yang meliputi:
Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara dan Papua.

c. *Centre*

- 1) *Maintance Service Centre*
- 2) *Training Centre*
- 3) *Carrier Development Support Centre*
- 4) *Management Consulting Centre*
- 5) *Construction Centre*
- 6) *I/S Centre*
- 7) *HR (Human Resource) Centre*
- 8) *Community Development Centre (CDC)*

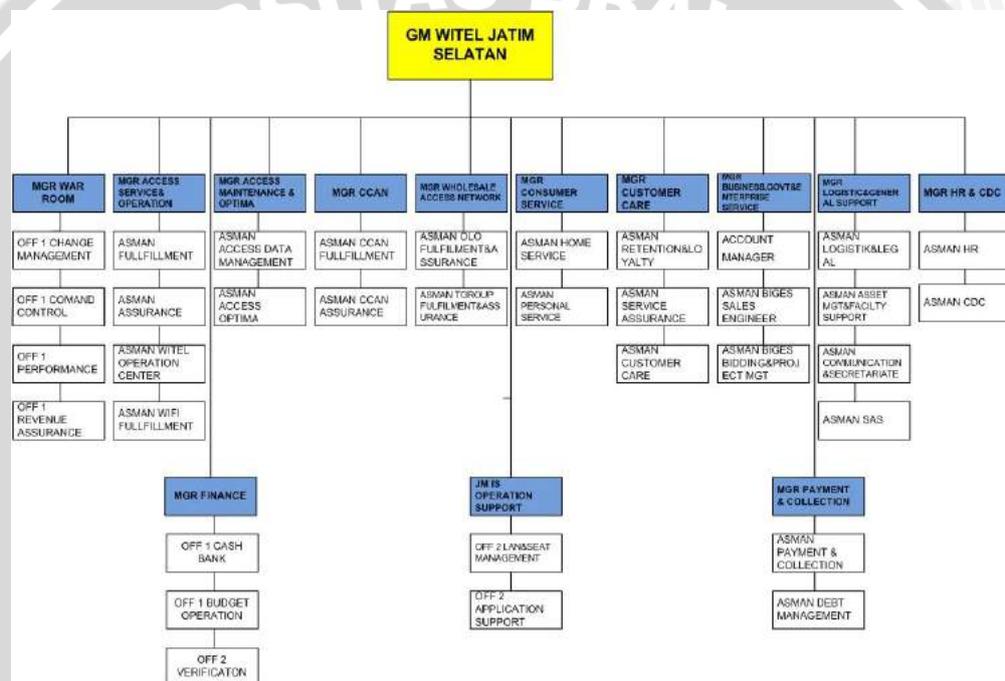
d. Yayasan

- 1) Dana Pensiun (Dapentel)
- 2) Yayasan Pendidikan Telkom
- 3) Yayasan Kesehatan (Yakes)
- 4) Yayasan Sandhykara Putra Telkom (YSPT)

6. Struktur Organisasi PT Telkom Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan Malang

Berikut merupakan struktur organisasi PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan Malang.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan, Malang.



Sumber : data primer diolah 2016

Berikut akan diuraikan lebih rinci mengenai *job description* dari struktur organisasi PT Telkom.

a) *General Manager*

1. Mampu menjamin tercapainya target kinerja jaringan *copper & DSL Access Network* dan mengimplementasikan kebijakan manajemen operasi dan pemeliharaan sistem jaringan.

2. Mampu menjamin tercapainya target kinerja sistem CPE dan mengimplementasikan kebijakan manajemen operasi dan pemeliharaan sistem.
 3. Mampu mengevaluasi, mengukur, memodifikasi, prosedur/sistem *customer handling* untuk tercapainya efektifitas *customer handling* untuk tiap segmen pelanggan.
 4. Mampu mengembangkan kriteria pekerjaan *outsourcing* eksisting dengan mempertimbangkan kapabilitas internal & eksternal sejalan dengan perubahan lingkungan bisnis yang kompetitif dan *turbulence*.
- b) *War Room*
1. Melakukan proses integrasi data operasional dari beberapa sumber data internal perusahaan terhadap progress dan pencapaian target-target pemasaran dan data eksternal seperti data competitor
 2. Menyediakan akses data dan informasi yang terintegrasi dari seluruh unit bisnis yang ada di lokasi tersebar secara *online* melalui koneksi internet sehingga mempermudah unit *War Room* untuk mendapatkan informasi
- c) *Access & Service Operation*
1. Menetapkan program kerja *Corporate Customer & OLO, Personal & Public Phone*.

2. Merumuskan dan mengusulkan strategi *Access & Service Operation*.
 3. Mereview (memonitor, mengevaluasi, *reporting* implementasi strategi dan mengusulkan tindakan korektif yang diperlukan.
 4. Menetapkan program kerja *Technical Access Support*.
 5. Merumuskan dan mengusulkan strategi *Access Network Operation* yang mengacu pada strategi (antar bisnis unit).
- d) *Access Maintenance & Optima*
1. Menetapkan program kerja pemeliharaan jaringan akses tembaga, radio, dan FO yang mencakup aktivitas pemeriksaan fisik, pengukuran dan perbaikan jaringan akses.
 2. Menetapkan daftar usulan proyek pengembangan, perbaikan, dan peningkatan kualitas jaringan akses tembaga, radio, dan FO di area yang dikelolanya.
 3. Menetapkan usulan pendayagunaan sumber daya dalam rangka pencapaian target atau standar kualitas yang ditetapkan.
 4. Mereview *draft* Amandemen Kontrak/PKS serta menandatangani.
 5. Memverifikasi kelengkapan dan keakuratan Surat Pesanan serta menandatangani.
 6. Memverifikasi kelengkapan dan keakuratan Surat Permintaan Kesanggupan dari mitra serta menandatangani.

7. Memverifikasi kelengkapan dan atau keakuratan perubahan desain teknis ataupun anggaran dibandingkan dengan Kontrak/Amandemen Kontrak serta menandatangani Berita Acara Perubahan.
 8. Melakukan *review* kelengkapan dan keakuratan Surat Klaim Wanprestasi dibandingkan dengan Laporan Periodik *Progress* Pelaksanaan Kontrak Pengadaan serta menandatangani Surat Klaim Wanprestasi.
 9. Mengusulkan pengawas lapangan dan anggota tim uji terima untuk setiap proyek.
 10. Melakukan/mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memperbaiki setiap penyimpangan dalam pelaksanaan proyek.
 11. Menandatangani dokumen/menetapkan laporan perkembangan proyek di areanya ke unit terkait.
 12. Melakukan *review* pengelolaan data akses (*updating & validating*).
 13. Memiliki akses dan *otoritas inquiry* terhadap sistem informasi, dokumen, dan sumber informasi lain yang terkait dengan pengelolaan data jaringan akses di areanya.
- e) *CCAN (Corporate Customer Access Network)*
1. Menjamin kualitas layanan yang prima ke pelanggan dari segmen *Enterprise, Government* dan *Business*.
 2. Memastikan kesiapan pasar menyangkut apakah layanan yang di *delivery* sudah sesuai dengan permintaan pasar.

3. Memastikan apakah kebutuhan pelanggan sudah terpenuhi dan puas dengan layanan yang ada selama ini.
 4. Memastikan kondisi pesaing dimana harus memahami peta persaingan agar mampu menjaga layanan tetap lebih baik dan prima dibanding kompetitor.
- f) *Wholesale Access Network*
1. Menetapkan teknis/cara penjualan yang sesuai produk dan karakteristik pasar Witel.
 2. Menentukan *demand* potensial untuk target pasar.
 3. Menetapkan informasi *competitor* yang akan dijadikan acuan/referensi dari hasil riset yang sesuai karakteristik pasar Witel.
 4. Menetapkan bentuk promosi penjualan yang sesuai dengan target pasar.
 5. *Joint promotion* dengan pihak ketiga.
 6. Merekrut *sales forces*.
 7. Kerjasama *outsourcing* dengan pihak ketiga dalam penyediaan *sales forces*.
 8. Mengusulkan kontrak kerjasama *outlets*.
 9. Merekomendasi kinerja *outlets* AD.
- Menentukan kuota kartu & *voucher* di plasa/gerai PT Telkom.

g) *Consumer Service*

1. Menetapkan teknis penjualan yang sesuai produk dan karakteristik pasar Witel.
2. Menetapkan bentuk promosi penjualan yang sesuai dengan target pasar.
3. Menetapkan informasi *competitor* dan *customer* yang akan dijadikan acuan/referensi dari hasil riset yang sesuai.
4. Merekrut *outlets* dan *sales forces*.

Mengusulkan kontrak kerjasama *outlets* dan *sales forces*.

h) *Customer Care*

1. Mengajukan pemenuhan/pengembangan standar fasilitas pelayanan.
2. Menetapkan persetujuan/kelanjutan kerjasama dengan pihak ketiga yang secara signifikan terkait dengan kualitas pelayanan pelanggan untuk ditetapkan oleh GM Witel.
3. Menetapkan persetujuan permohonan penyelenggaraan *indirect channel* dari calon mitra dan menandatangani kontrak kerjasamanya.
4. Mengusulkan ke *Drive* tentang tipe standar Wartel, Warnet, Outlet, Flexi Center sebagai agen TELKOM dan persyaratannya (termasuk di dalamnya indikator kelayakan bisnis).

Menandatangani Perjanjian Kerja Sama Penyelenggaraan Wartel.

i) *Enterprise Service (ES)*

1. Menetapkan prosedur operasional pengelolaan *Business, Government & ES*.
2. Mengusulkan dan menegosiasikan program kerja *Business, Government & ES*.
3. Mengendalikan proses dan sistem agar terhindar dari *Fraud*.
4. Mengidentifikasi adanya *Fraud* untuk dilaporkan dan dianalisa.
5. Melaksanakan pengendalian terhadap sistem mutu yang berlaku di Witel dan melakukan evaluasi.
6. Mengelola inovasi di Witel dalam rangka *continuous improvement*.
7. Melakukan supervisi dan *monitoring* kemitraan.
8. Melakukan evaluasi kerja sama dengan mitra.
9. Mengevaluasi dan memastikan kelengkapan Daftar Usulan Rencana Kerja (DURK) yang diusulkan dalam proses RKA WITEL.
Mengkoordinasikan dan menyusun *draft* Daftar Usulan Rencana Kerja (DURK) Pengelolaan *Business, Government & ES* WITEL

j) *Logistic & General Support*

1. Menandatangani dokumen-dokumen terkait proses pengadaan untuk nilai-nilai tertentu.
2. Melakukan pemeriksaan atas seluruh dokumen yang akan ditandatangani pejabat lebih tinggi.
3. Memberikan arahan dan strategi yang diperlukan.

4. Mengusulkan dilakukannya penurunan nilai, penghapusan dan mutasi *asset*.
5. Menyiapkan kebijakan-kebijakan.
6. Menetapkan prosedur *General Support*.
7. Mengusulkan program kerja *General Support*.
8. Mengusulkan pengadaan dan distribusi Non CAPEX.
9. Menetapkan pengelolaan pergudangan/*inventory*, SARUM & KBBM serta *asset managemen*.
10. Menetapkan pengelolaan *security* dan *safety* terhadap SDM dan *asset*.
11. Menetapkan kegiatan PKBL (Program Kemitraan dan Bina Lingkungan).
12. Menolak/menyetujui rencana pengembangan sarana peralatan dan infrastruktur SAS.
13. Mengajukan usulan tambahan anggaran kepada GM Witel untuk program yang diluar RKAP.
14. Memiliki akses informasi tentang kebijakan pengeloan *security* dan *safety*.
15. Mendapatkan akses untuk menerima pengaduan, masukan atau usulan dari unit lain.
16. Mengkoordinir dan memfasilitasi tindakan preventif, koreksi dan *improvement* berdasarkan hasil evaluasi dan *review* kinerja unit secara berkala.

17. Menyetujui rencana anggaran sekretariat untuk diajukan kedalam TIM penyusunan RKAP.

18. Menandatangani realisasi/pertanggung jawaban anggaran sekretariat.

Mengajukan usulan revisi proses bisnis untuk perbaikan kinerja sekretariat.

k) *Human Resource (HR)*

1. Memastikan bantuan layanan restitusi kesehatan bagi karyawan/pensiunan dan keluarganya (khusus yang tidak ada TPKK), pemeriksaan cuti, dan implementasi IBO dikelola untuk memberikan layanan Sumber Daya Manusia (SDM) yang optimal pada lingkup layanannya.

2. Memastikan permasalahan karyawan diidentifikasi untuk memberikan alternatif saran terhadap permasalahan yang ada.

3. Memastikan kebijakan, sistem & prosedur SDM di deseminasikan kepada karyawan untuk mendapatkan tingkat pemahaman karyawan terhadap kebijakan, sistem & prosedur SDM.

4. Memastikan data *outsourcing* dari unit bisnis yang dilayani di *monitor* dan di *update* untuk menyajikan data *outsourcing* yang akurat dan aktual serta memiliki legalitas.

5. Memastikan pemecahan permasalahan dilakukan dengan mengidentifikasi situasi dan pola hubungan antar permasalahan secara komprehensif untuk merinci alternatif-alternatif solusi yang sesuai.

6. Memastikan setiap keputusan operasional terkait pengelolaan pekerjaan yang diambil dilengkapi dengan informasi dan data atau fakta operasional yang penting dan terbatas.

7. Memastikan kewenangan secara proposional kepada bawahan/staf di delegasikan untuk meningkatkan kemampuan dan motivasi serta pembelajaran memikul tanggung jawab yang lebih besar.

Memastikan nilai-nilai dalam budaya organisasi dipelihara dan dikembangkan untuk menumbuhkan partisipasi dan peran serta seluruh karyawan di unit kerjanya dalam memecahkan persoalan yang terjadi.

l) *Finance*

1. Memastikan pengelolaan keuangan perusahaan.

Mengendalikan keuangan secara terpusat melalui unit *Billing & Collection Centre*.

m) *ISC (Information System Centre)*

1. Menyediakan sistem informasi bagi perusahaan.

2. Melakukan dan bertanggung jawab dalam pengelolaan infrastruktur sistem informasi untuk menunjang kelancaran operasi dan strategi.

Mengurus perangkat keras dan membangun perangkat lunak untuk kebutuhan perusahaan.

n) *Payment Collection*

1. Melaksanakan pembayaran dan penagihan yang dilakukan *Deputy Billing & Collection*

2. Membantu kegiatan operasi perusahaan khususnya dalam *Deputy Billing & Collection*
3. Bertanggung jawab terhadap *payment and collection* yang berada pada tingkat daerah.

7. Logo dan Kredo PT Telekomunikasi Indonesia Tbk

a. Logo



Gambar 4.2 Logo PT Telekomunikasi Indonesia Tbk

Sumber: www.telkom.co.id

Makna dari logo PT Telkom:

- 1) Lingkaran sebagai simbol dari kelempangan produk dan layanan dalam portofolio bisnis baru Telkom yaitu TIME (*Telecommunication, Information, Media and Edutainment*) (*Expertise*).
- 2) Tangan yang meraih keluar sebagai simbol pertumbuhan dan ekspansi keluar (*Empowering*).
- 3) Jemari tangan sebagai simbol sebuah kecermatan, perhatian serta kepercayaan dan hubungan yang erat (*Assured*).

- 4) Kombinasi tangan dan lingkaran sebagai symbol dari matahari terbit yang maknanya adalah perubahan dan awal yang baru (*Progressive*).
- 5) Telapak tangan sebagai simbol kehidupan untuk menggapai masa depan (*Heart*).

Makna dari warna yang digunakan dalam logo PT Telkom adalah:

- 1) Merah melambangkan keberanian, cinta, energi, ulet sebagai cerminan *spirit* Telkom untuk selalu optimis dan berani menghadapi tantangan.
 - 2) Putih melambangkan suci, damai, cahaya, bersatu mencerminkan *spirit* Telkom untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa.
 - 3) Hitam sebagai warna dasar melambangkan kemauan yang keras.
 - 4) Abu-abu melambangkan transisi teknologi.
- b. Kredo

the world is in your hand

Gambar 4.3 Kredo PT Telekomunikasi Indonesia Tbk

Sumber: www.telkom.co.id

Makna dari kredo diatas adalah Telkom dengan penuh kepercayaan diri bertujuan untuk mengubah dunia yang penuh dengan keterbatasan, sehingga memungkinkan setiap orang untuk mengubah dunia. Telkom yang baru mempermudah masyarakat untuk menjangkau dunia, mengerti, mempelajari, dan bersuara di dalamnya. Telkom memungkinkan masyarakat untuk melakukan hal yang lebih dan mengantarkan dunia

kedalam genggam tangan. Pesan sederhana untuk masyarakat bahwa dunia adalah milik mereka.

8. Maskot PT Telekomunikasi Indonesia Tbk



Gambar 4.4 Maskot “*Be Bee*”

Sumber: www.telkom.co.id

Makna dari maskot *Be Bee* diatas adalah:

- Antena lebah sensitif terhadap segala keadaan dan perubahan
- Mahkota kemenangan
- Mata yang tajam dan cerdas
- Sayap lincah dan praktis
- Tangan kuning memberikan karya yang terbaik

Filosofi dibalik sifat dan perilaku mascot *Be Bee* yaitu lebah tergolong makhluk yang senang bekerja sama, pekerja keras, mempunyai sebuah sistem berupa pembagian peran operasional dan fungsional untuk menghasilkan madu terbaik yang bermanfaat bagi banyak pihak. Di habitatnya lebah mempunyai dengung sebagai tanda keberadaannya dan loyal terhadap kelompok berupa perlindungan bagi koloninya, maka lebah

akan menyerang bersama bila diganggu. Lebah memiliki potensi diri yang baik berupa tubuh yang sehat, lincah dan kuat sehingga bisa bergerak cepat, gesit dan efektif dalam menghadapi tantangan alam. Lebah berpandangan jauh ke depan dengan membangun sarang yang kuat dan efektif, berproduksi, berkembang biak dan menyiapkan persediaan makanan bagi kelangsungan hidup koloninya. Lebah berwarna biru merupakan penggambaran insan Telkom Indonesia.

9. Kantor Daerah PT Telkom Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan Malang

Kantor Daerah PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang yang terletak di jalan Ahmad Yani No.11 Malang, merupakan salah satu dari 5 Kandatel yang berada dibawah jajaran PT Telkom Indonesia Divisi Regional V Jawa Timur. Sejak tanggal 18 Desember 1995 sesuai dengan keputusan KADIVRE V JATIM Nomor 167/PS. 150/RES-20/1995 tentang Struktur Kandatel Divisi V Jawa Timur yang bertanggung jawab terhadap pelayanan jasa telekomunikasi untuk umum di Kandatel Malang Area. Divisi Regional V untuk daerah Jawa Timur membawahi Kandatel yang ada di bawah daerah operasionalnya termasuk Kandatel Malang. Pembentukan kantor daerah pelayanan Telekomunikasi Malang (Kandatel Malang) terhitung tanggal 1 Januari 1996 mencakup area Malang, Pasuruan, dan Blitar yang ditetapkan berdasarkan keputusan direksi Nomor 72 IPS I 50/SDM-11/95. Tanggal 25 September 1995 tentang Penggabungan Kandatel-kandatel DIVRE V Jawa Timur dan Keputusan

Kepala Divisi Regional V Jawa Timur Nomor 6724/PS 150/RES-20/95
Tanggal 23 Oktober 1995 Tentang Pembentukan Tim Restrukturisasi
Kandatel DIVRE V Jawa Timur.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 160 orang dan dihitung dengan menggunakan rumus Slovin untuk memperoleh sampel, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 62 orang karyawan. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti kepada responden. Jumlah kuesioner yang disebarkan sebanyak 62 kuesioner kepada 10 divisi pada PT. Telekomunikasi Indonesia yang diantaranya meliputi divisi War Room, divisi Wifi Program, divisi Home Service, divisi Retention & Loyalty, divisi BGES Territory Sales, divisi Logistik & Legal, divisi Human Resource, Divisi IS Operation Support, divisi Finance, divisi Debt Management.

1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	26	42
Perempuan	36	58
Jumlah	62	100

Sumber: Data primer diolah, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa 26 orang (42%) responden berjenis kelamin laki-laki dan 36 orang (58%) responden berjenis kelamin perempuan. Menurut data tersebut dapat disimpulkan bahwa pada PT

Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 36 orang (58%).

2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMA	5	8
D1	2	3
D3	10	16
S1	45	72
Jumlah	62	100

Sumber: Data primer diolah, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 5 orang (8%), karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir D1 sebanyak 3 orang (3%), karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir D3 sebanyak 10 orang (16%), karyawan dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 45 orang (72%). Menurut data responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pada PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir terbanyak adalah S1 dengan jumlah 45 orang (72%).

3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden (Senioritas)	Persentase (%)
1	20 tahun - 30 tahun.	5	9
2	30 tahun - 40 tahun.	15	24
3	40 tahun - 50 tahun.	42	67
	Total	62	100

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang berusia lebih dari 15 tahun sampai 20 tahun sebanyak 5 senioritas atau 9%, berusia lebih dari 21 tahun sampai 25 tahun sebanyak 15 senioritas atau 24%, berusia lebih dari 26 tahun sampai 30 tahun sebanyak 42 senioritas atau 67%, maka usia responden yang paling banyak adalah lebih dari 26 tahun sampai 30 tahun. Dalam hal ini, dapat di asumsikan bahwa pada rentang usia tersebut merupakan usia instruktur diklattiv bekerja.

4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
<1 tahun	0	0
1-3 tahun	3	4
4-6 tahun	4	6
7-9 tahun	4	6
10-12 tahun	6	10
>12 tahun	45	74
Jumlah	62	100

Sumber: Data primer diolah, 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja < 1 tahun sebanyak 0 (0%), karyawan yang memiliki masa kerja 1-3 tahun sebanyak 3 orang (4%), karyawan yang memiliki masa kerja 4-6 tahun sebanyak 4 (6%), karyawan yang memiliki masa kerja 7-9 tahun sebanyak 4 orang (6%), karyawan yang memiliki masa kerja 10-12 tahun sebanyak 6 orang (10%), karyawan yang memiliki masa kerja > 12 tahun sebanyak 45 orang (74%).

C. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif yang terdiri dari hasil deskripsi jawaban responden dan analisis statistic inferensial yang menjelaskan pengujian dari hasil analisis jalur (path analysis) dengan uji t.

1. Analisis Deskripsi

Bagian ini membahas membahas tentang distribusi item-item dari variabel Lingkungan Kerja (X), Motivasi Kerja (Z), serta variabel Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuisisioner, baik dalam frekuensi jumlah, angka presentase, rata-rata mean per item dan per variabel.

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden maka untuk dapat menentukan kategori mayoritas jawaban responden berdasarkan skor jawaban dapat dilihat melalui tabel interpretasi rata-rata jawaban responden dibawah ini :

a. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X)

Variabel Lingkungan Kerja terdapat empat belas item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.5

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X)

Item	5		4		3		2		1		Mean Item	Mean Indikator
	F	%	F	%	f	%	f	%	F	%		
X1.1	32	51.61	28	45.16	1	1.61	1	1.61	0	0.00	4.47	4.51
X1.2	36	58.06	25	40.32	0	0.00	1	1.61	0	0.00	4.55	
X1.3	28	45.16	31	50.00	2	3.23	1	1.61	0	0.00	4.39	4.46
X1.4	35	56.45	26	41.94	0	0.00	1	1.61	0	0.00	4.53	
X1.5	27	43.55	34	54.84	0	0.00	1	1.61	0	0.00	4.40	4.39
X1.6	28	45.16	31	50.00	2	3.23	1	1.61	0	0.00	4.39	
X1.7	23	37.10	35	56.45	3	4.84	1	1.61	0	0.00	4.29	4.34
X1.8	27	43.55	33	53.23	1	1.61	1	1.61	0	0.00	4.39	
X1.9	27	43.55	31	50.00	3	4.84	1	1.61	0	0.00	4.35	4.37
X1.10	28	45.16	32	51.61	1	1.61	1	1.61	0	0.00	4.40	
X1.11	26	41.94	29	46.77	6	9.68	1	1.61	0	0.00	4.29	4.38
X1.12	32	51.61	28	45.16	1	1.61	1	1.61	0	0.00	4.47	
X1.13	38	61.29	19	30.65	4	6.45	1	1.61	0	0.00	4.52	4.48
X1.14	31	50.00	28	45.16	2	3.23	1	1.61	0	0.00	4.44	
Grand Mean											4.42	

Sumber : data primer diolah 2016

Keterangan :

X1.1 : Penerangan pada ruangan kerja anda sudah merata

X1.2 : Distribusi cahaya dalam ruang kerja sudah cukup

X1.3 : Ventilasi udara yang terdapat pada ruang kerja anda berfungsi dengan baik

X1.4 : Sirkulasi udara yang terdapat pada ruang kerja anda sudah lancar

X1.5 : Kebersihan lingkungan di tempat anda bekerja selalu terjaga

X1.6 : Kerapihan penataan peralatan di ruang kerja anda dapat memperlancar pekerjaan yang anda lakukan

X1.7 : Keamanan lingkungan di tempat kerja anda selalu terjaga dengan baik

X1.8 : Keamanan lingkungan di tempat kerja anda memberikan rasa aman dan nyaman

X1.9 : Selama anda bekerja jalinan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan berjaln dengan lancar

X1.10 : Anda diberikan kepercayaan oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan

X1.11 : Selama anda bekerja terjalin kerja sama yang harmonis antar karyawan

X1.12 : Antar karyawan saling membantu apabila terjadi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan

X1.13 : Komunikasi di lingkungan kerja anda terjalin dengan baik

X1.14 : Peraturan yang berlaku di lingkungan kerja anda sudah berjalan dengan baik

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 62 responden, terdapat 32 responden atau 51,61% yang menyatakan sangat setuju tentang Penerangan yang merata (X1.1), yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 45,16%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 1,61%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan rata-rata item tersebut 4,47. Dari hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa responden setuju penerangan di PT Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang sudah merata.

Untuk item kedua (X1.2) yaitu distribusi cahaya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 responden atau 58,06%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 40,32%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan rata-rata item tersebut 4,55. Dari hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa responden setuju distribusi cahaya di PT Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang sudah cukup.

Untuk item ketiga (X1.3) yaitu berfungsinya ventilasi udara diruang kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 responden atau 45,16%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 3,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan rata-rata item tersebut 4,39.

Dari hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa responden setuju ventilasi udara di PT Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang sudah berfungsi dengan baik.

Untuk item keempat (X1.4) yaitu kelancaran sirkulasi udara dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 responden atau 56,45%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 41,94%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan rata-rata item tersebut 4,53. Dari hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa responden setuju sirkulasi udara di PT Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang sudah lancar.

Untuk item kelima (X1.5) yaitu kebersihan lingkungan ditempat kerja selalu terjaga dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 responden atau 43,55%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 54,84%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan rata-rata item tersebut 4,40. Dari hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa responden setuju kebersihan lingkungan di PT Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang selalu terjaga.

Untuk item keenam (X1.6) yaitu kerapian penataan peralatan diruang kerja dapat memperlancar pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 28 responden atau 45,16%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 3,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan rata-rata item tersebut 4,39. Dari hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa responden setuju kerapian penataan peralatan di PT Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang dapat memperlancar pekerjaan.

Untuk item ketujuh (X1.7) yaitu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja salah satunya dengan cara memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden atau 37,10%, yang menyatakan setuju sebanyak 35 responden atau 56,45%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 4,84%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan rata-rata item tersebut 4,29. Dari hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa responden setuju keamanan lingkungan di PT Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang selalu terjaga.

Untuk item kedelapan (X1.8) yaitu keamanan perlu dijaga guna memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 responden atau 43,55%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 53,23%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 1,61%, yang menyatakan tidak setuju

sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan rata-rata item tersebut 4,39. Dari hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa responden setuju keamanan lingkungan di PT Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang memberikan rasa aman dan nyaman.

Untuk item kesembilan (X1.9) yaitu selama bekerja komunikasi antara pimpinan dengan bawahan terjalin lancar dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 responden atau 43,55%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 4,84%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan rata-rata item tersebut 4,35. Dari hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa responden setuju komunikasi antara pimpinan dengan bawahan di PT Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang berjalan dengan lancar.

Untuk item kesepuluh (X1.10) yaitu pimpinan memberikan kepercayaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 responden atau 45,16%, yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 51,61%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 1,61%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan rata-rata item tersebut 4,40. Dari hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa responden setuju karyawan sudah diberikan

kepercayaan oleh pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaann di PT Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang.

Untuk item kesebelas (X1.11) yaitu menciptakan kerjasama yang harmonis dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden atau 41,94%, yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau 46,77%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 9,68%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan rata-rata item tersebut 4,29. Dari hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa responden setuju sudah terjalin kerja sama yang harmonis antar karyawan di PT Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang.

Untuk item kedua belas (X1.12) yaitu dengan adanya kerjasama akan mempertinggi daya guna, hasil guna dan tepat guna dari organisasi dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 responden atau 51,61%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 45,16%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 1,61%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan rata-rata item tersebut 4,47. Dari hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa responden setuju antara karyawan saling membantu apabila terjadi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan di PT Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang.

Untuk item ketiga belas (X1.13) yaitu adanya pola komunikasi kerja didalam perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 responden atau 61,29%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 30,65%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 6,45%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan rata-rata item tersebut 4,52. Dari hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa responden setuju komunikasi di lingkungan kerja PT Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang sudah terjalin dengan baik.

Untuk item keempat belas (X1.14) yaitu adanya peraturan-perturan didalam perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 responden atau 50%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 45,16%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 3,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan rata-rata item tersebut 4,44. Dari hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa responden setuju peraturan yang berlaku di PT Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang sudah berjalan dengan baik.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z)

Variabel Motivasi Kerja terdapat enam pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.6 :

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z)

Item	5		4		3		2		1		Mean Item	Mean Indikator
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%		
Z1.1	22	35.48	28	45.16	11	17.74	1	1.61	0	0.00	4.15	4.09
Z1.2	12	19.35	41	66.13	8	12.90	1	1.61	0	0.00	4.03	
Z1.3	17	27.42	37	59.68	7	11.29	1	1.61	0	0.00	4.13	4.3
Z1.4	36	58.06	22	35.48	2	3.23	2	3.23	0	0.00	4.48	
Z1.5	27	43.55	34	54.84	0	0.00	1	1.61	0	0.00	4.40	4.42
Z1.6	30	48.39	31	50.00	0	0.00	1	1.61	0	0.00	4.45	
Grand Mean											4.27	

Sumber : data primer diolah tahun 2016

Keterangan :

Z1.1 : Gaji yang diberikan perusahaan telah mencukupi kebutuhan pemenuhan makanan

Z1.2 : Gaji yang diberikan oleh perusahaan telah mencukupi kebutuhan perumahan

Z1.3 : Kebutuhan rasa aman dari PHK yang diberikan oleh perusahaan telah terpenuhi

Z1.4 : Tersedianya jaminan hari tua

Z1.5 : Dukungan pada karyawan dapat menambah semangat kerja karyawan

Z1.6 : Hubungan setiap karyawan dengan karyawan lain terjalin kekrabannya

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 62 responden, terdapat 22 responden atau 35,48% yang menyatakan sangat setuju tentang Gaji yang diberikan oleh perusahaan mencukupi kebutuhan pangan (Z1.1), yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 45,16%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 17,74%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan rata-rata item tersebut 4,15. Dari hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa responden setuju gaji yang

diberikan oleh perusahaan PT Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang telah mencukupi kebutuhan pemenuhan makanan.

Untuk item kedua (Z1.2) yaitu gaji yang diberikan oleh perusahaan mencukupi kebutuhan papan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 responden atau 19,35%, yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 66,13%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 12,9%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan rata-rata item tersebut 4,03. Dari hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa responden setuju gaji yang diberikan oleh perusahaan PT Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang telah mencukupi kebutuhan pemenuhan perumahan.

Untuk item ketiga (Z1.3) yaitu terpenuhinya kebutuhan keamanan dari PHK dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau 27,42%, yang menyatakan setuju sebanyak 37 responden atau 59,68%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 11,29%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan rata-rata item tersebut 4,13. Dari hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa responden setuju kebutuhan rasa aman dari PHK yang diberikan oleh perusahaan PT Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang telah terpenuhi.

Untuk item keempat (Z1.4) yaitu tersedianya jaminan hari tua dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 responden atau 58,06%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 35,48%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 3,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,23%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan rata-rata item tersebut 4,48. Dari hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa responden setuju telah disediakan jaminan hari tua oleh perusahaan PT Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang.

Untuk item kelima (Z1.5) yaitu dukungan dalam menambah semangat kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 responden atau 43,55%, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 54,84%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan rata-rata item tersebut 4,40. Dari hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa responden setuju dukungan pada karyawan dapat menambah semangat kerja di PT Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang.

Untuk item keenam (Z1.6) yaitu keakraban yang terjalin antar karyawan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden atau 48,39%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang

menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan rata-rata item tersebut 4,45. Dari hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa responden setuju dukungan karyawan dengan karyawan lain terjalin keakrabannya PT Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam variabel Kinerja Karyawan terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.7 :

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	5		4		3		2		1		Mean Item	Mean Indicator
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%		
Y1.1	30	48.39	31	50.00	0	0.00	1	1.61	0	0.00	4.45	4.44
Y1.2	31	50.00	28	45.16	2	3.23	1	1.61	0	0.00	4.44	
Y1.3	28	45.16	33	53.23	0	0.00	1	1.61	0	0.00	4.42	4.43
Y1.4	29	46.77	32	51.61	0	0.00	1	1.61	0	0.00	4.44	
Y1.5	26	41.94	32	51.61	3	4.84	1	1.61	0	0.00	4.34	4.32
Y1.6	23	37.10	36	58.06	2	3.23	1	1.61	0	0.00	4.31	
Grand Mean											4.40	

Sumber : data primer diolah tahun 2016

Keterangan :

Y1.1 : Anda mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang diberikan

Y1.2 : Kemampuan menyelesaikan tugas anda meningkat dibanding dengan waktu lalu

Y1.3 : Anda teliti dalam menyelesaikan masalah

Y1.4 : Mutu hasil yang anda capai sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan

Y1.5 : Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan suatu yang ditetapkan perusahaan

Y1.6 : Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dibanding dengan rekan yang lain

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 62 responden, terdapat 30 responden atau 48,39% yang menyatakan sangat setuju tentang Kemampuan penyelesaian tugas sesuai dengan standar yang diberikan (Y1.1), yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 50%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan rata-rata item tersebut 4,45. Dari hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa responden setuju karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standart yang diberikan oleh PT Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang.

Untuk item kedua (Y1.2) yaitu kemampuan menyelesaikan tugas meningkat dibanding dengan waktu lalu dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 responden atau 50%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 45,16%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 3,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan rata-rata item tersebut 4,44. Dari hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa responden setuju kemampuan karyawan PT Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang dalam menyelesaikan tugas meningkat dibanding dengan waktu lalu.

Untuk item ketiga (Y1.3) yaitu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28

responden atau 45,16%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 53,23%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan rata-rata item tersebut 4,42. Dari hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa responden setuju karyawan teliti dalam menyelesaikan masalah di PT Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang.

Untuk item keempat (Y1.4) yaitu mutu hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden atau 46,77%, yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 51,61%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan rata-rata item tersebut 4,44. Dari hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa responden setuju mutu hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh PT Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang.

Untuk item kelima (Y1.5) yaitu kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden atau 41,94%, yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau 51,61%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 4,84%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan rata-rata item

tersebut 4,34. Dari hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa responden setuju mampu menyelesaikan pekerjaan tugas dengan suatu yang ditetapkan oleh PT Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang.

Untuk item keenam (Y1.6) yaitu perbandingan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dibandingkan dengan rekan yang lain dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden atau 37,10%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 58,06%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 3,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0% dan rata-rata item tersebut 4,31. Dari hasil pengumpulan data dapat disimpulkan bahwa responden setuju karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dibanding dengan rekan yang lain di PT Telkom Indonesia Tbk. Witel Jatim Selatan, Malang.

2. Analisis Inferensial

Analisis statistik inferensial pada penelitian ini merupakan hasil pengujian dari hipotesis antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Analisis statistik inferensial dalam penelitian ini yaitu hasil analisis jalur (*path analysis*).

A. Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

1. Koefisien Beta terhadap Motivasi Kerja

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Beta Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Variabel bebas	Koefisien Beta	t hitung	Sig..	Keterangan
X	0.682	7.233	0.000	Signifikan
Variabel terikat	Z			
R square (R^2)	: 0,466			

Sumber: data primer diolah tahun 2016

a. Pengujian Koefisien Beta Lingkungan Kerja (X) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Hasil pengujian secara langsung pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.8. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H_1 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Tabel 4.8 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,682 menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja, dengan t_{hitung} sebesar 7,233 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja diterima.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,466 atau 46,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja sebesar 46,6%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 53,4%.

2. Koefisien Beta terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Beta Kinerja Karyawan

Variabel bebas	Koefisien Beta	t hitung	Sig..	Keterangan
X	0.557	4.927	0.000	Signifikan
Z	0.277	2.446	0.017	Signifikan
Variabel terikat	Y			
R square (R2)	: 0,597			

Sumber: data promer diolah tahun 2016

b. Pengujian Koefisien Beta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.9. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.9 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,557 menunjukkan bahwa pengaruh atribut terhadap Kinerja Karyawan, dengan t_{hitung} sebesar 4,927 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H₀ ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

c. Pengujian Koefisien Beta Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.9. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H₃: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.9 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,277 menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan t_{hitung} sebesar 2,446 dan probabilitas sebesar 0,017 ($p < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,597 atau 59,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 59,7%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 40,3%.

3. Pengujian Motivasi Kerja (Z) sebagai Variabel *Intervening* dalam Hubungan Lingkungan Kerja X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan terdapat dugaan variabel Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening*. Perhitungan besarnya pengaruh Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* adalah sebagai berikut:

Persamaan struktural:

$$Y_2 = PY_2X + (PY_1X \times PY_2Y_1)$$

Direct Effect (pengaruh langsung) Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,557

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= PY_1X \times PY_2Y_1 \\ &= 0,682 \times 0,277 \\ &= 0,189 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Total Effect (TE)} &= PY_2X + (PY_1X \times PY_2Y_1) \\
 &= 0,557 + 0,189 \\
 &= 0,746
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja terbukti sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan *Indirect Effect* yang bernilai 0,189. Total pengaruh (*Total Effect*) Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebesar 0,746.

Pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan total pengaruh hubungan antar variabel telah disajikan dalam sebuah ringkasan hasil. Ringkasan tersebut dalam dilihat pada Tabel 4.10.

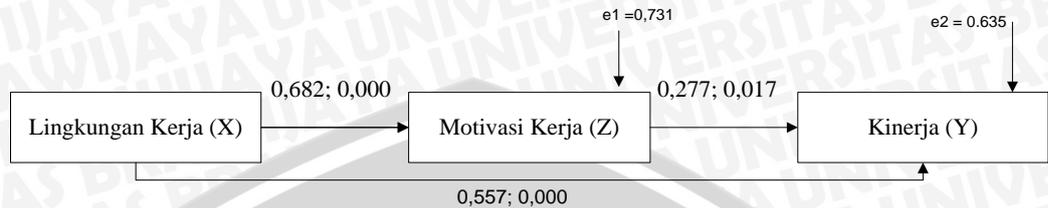
Tabel 4.10 Rekapitulasi Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung	Total Pengaruh	Keterangan
X	Z	0.682	-	0.682	Signifikan
	Y	0.557	0.189 (0.682x0.277)	0.746	Signifikan
Z	Y	0.277	-	0.277	Signifikan

4. Hubungan Antar Jalur

Dari keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antar variabel. Gambar 4.5 menampilkan diagram hasil analisis jalur secara keseluruhan. Koefisien variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,682. Koefisien variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,277. Koefisien variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,557.

Model diagram jalurnya dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.5. Diagram Model Jalur Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Keterangan:

X sebagai variabel *exogenous* (bebas) Lingkungan Kerja

Z sebagai variabel *mediator* (antara) Motivasi Kerja

Y sebagai variabel *endogenous* (terikat) Kinerja Karyawan

e merupakan variabel lain yang mempengaruhi diluar penelitian

Diagram hasil analisis jalur pada Gambar 4 mempunyai persamaan

sebagai berikut:

$$\text{Sub Struktur I: } Z = 0,682 X$$

$$\text{Sub Struktur II : } Y = 0,557 X + 0,277 Z$$

5. Ketetapan Model

Ketetapan model hipotesis dari data penelitian ini diukur dari hubungan koefisien determinasi (R^2) pada kedua persamaan. Hasil model sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R^2_{\text{model}} &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,466) (1 - 0,597) \\
 &= 1 - (0,534) (0,403) \\
 &= 1 - 0,2152 \\
 &= 0,7848 \text{ atau } 78,48 \%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketetapan model sebesar 78,48% menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari

ketiga variabel yang diteliti adalah sebesar 78,48%. Sedangkan sisanya sebesar 21,52% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

3. Pembahasan

a. Pembahasan Analisis Deskriptif

1) Lingkungan Kerja (X)

Lingkungan kerja (X) secara keseluruhan memiliki *grand mean* 4,42 yang artinya lingkungan kerja pada PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang dikategorikan baik. Hal tersebut dapat diketahui dari jawaban responden melalui penyebaran kuisisioner yang telah dilakukan oleh peneliti. Pada variabel lingkungan kerja (X) terdapat 14 item pertanyaan mengenai penerangan, distribusi cahaya, ventilasi udara, sirkulasi udara di tempat kerja, kebersihan lingkungan, kerpian penataan peralatan diruangan, keamanan lingkungan, keamanan lingkungan dengan rasa aman, komunikasi antar pimpinan dengan bawahan, kepercayaan yang diberikan pimpinan, kerja sama yang harmonis, saling membantu antar karyawan, komunikasi terjalin dengan baik dan peraturan lingkungan kerja. dari pernyataan tersebut diperoleh hasil jawaban responden yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu terletak pada item X_2 yaitu distribusi cahaya dalam ruang kerja sudah cukup dengan skor 4,55.

2) Motivasi Kerja (Z)

Motivasi kerja (Z) secara keseluruhan memiliki *grand mean* sebesar 4,27 yang artinya motivasi kerja yang dimiliki karyawan pada PT Telkom

Indonesia Witel Jatim Selatan Malang dikategorikan baik. Hal tersebut dapat diketahui dari jawaban responden melalui penyebaran kuisioner yang telah dilakukan oleh peneliti. Pada variabel motivasi kerja (Z) terdapat 6 item pertanyaan mengenai gaji mencukupi kebutuhan makanan, gaji memenuhi kebutuhan perumahan, rasa aman dari PHK, jaminan hari tua, dukungan pada karyawan dan hubungan setiap karyawan. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item Z_4 yaitu tersedianya jaminan hari tua dengan skor 4,48

3) Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan (Y) secara keseluruhan memiliki *grand mean* 4,40 dapat diartikan bahwa kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang dikategorikan baik. Hal tersebut dapat diketahui dari jawaban responden melalui penyebaran kuisioner yang telah dilakukan oleh peneliti. Pada variabel Kinerja karyawan (Y) terdapat 6 item pertanyaan mengenai kemampuan menyelesaikan tugas, peningkatan penyelesaian tugas, ketelitian menyelesaikan pekerjaan, mutu hasil pencapaian, menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditetapkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dibanding yang lainnya. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item Y_1 yaitu mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan dengan skor 4,45

b. Pembahasan Analisis Jalur Path

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Lingkungan kerja fisik dan non fisik adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik terdiri dari penerangan, distribusi cahaya, ventilasi udara, sirkulasi udara di tempat kerja, kebersihan lingkungan, kerapihan penataan peralatan diruangan, keamanan lingkungan, keamanan lingkungan dengan rasa aman, komunikasi antar pimpinan dengan bawahan, kepercayaan yang diberikan pimpinan, kerja sama yang harmonis, saling membantu antar karyawan, komunikasi terjalin dengan baik dan peraturan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai probabilitas sebesar 0,000 dengan α 0,05 ($0,000 < 0,05$) berarti H_0 ditolak H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan menciptakan motivasi kerja yang lebih tinggi.

Penelitian ini diperkuat oleh Hasibuan (2005:95), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Penelitian ini juga mendukung penelitian dari Mukhamad Taufiq (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja di PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan, Malang.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keseuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai probabilitas sebesar 0,000 dengan α 0,05 ($0,000 < 0,05$) berarti H_0 ditolak H_a diterima . Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Penelitian ini diperkuat oleh Ardana (2012:208) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh

terhadap produktivitas”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”. Keberhasilan pembinaan moral dan kegairahan kerja bergantung pada hal supervisi yang bermutu, Kondisi kerja yang menyenangkan, adanya kesempatan untuk berpartisipasi, hubungan antar manusia yang harmonis dan menyenangkan, dan adanya aturan main yang jelas menjadi acuan bersama dalam melakukan pekerjaan.. Penelitian ini juga mendukung penelitian dari Fajar Lingga P (2008) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan mendukung juga penelitian dari Handayani (2011) yang menyatakan bahawa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan, Malang.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Suatu kondisi yang dapat mendukung kinerja karyawan dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga hasil dari pekerjaan akan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai probabilitas sebesar 0,017 dengan α 0,05 (0,000

$<0,05$) berarti H_0 ditolak H_a diterima . Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Penelitian ini diperkuat oleh Suprihanto (2003:41) bahwa, “motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau didalam diri individu memulai dan mengarahkan perilaku”. Penelitian ini juga mendukung penelitian dari Yudha (2010) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan, Malang.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian motivasi kerja sebagai variabel *intervening* dalam hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui bahwa motivasi kerja terbukti sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan *indirect effect* (IE) sebesar 0,189 dan *total effect* (TE) variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,746. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan dapat mempengaruhi lingkungan kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) memiliki pengaruh secara langsung terhadap Motivasi kerja (Z). karena memiliki nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan
2. Hasil penelitian menunjukkan bahawa variabel Lingkungan Kerja (X) memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y). Karena memiliki nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Z) karena memiliki nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja (Z) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) karena memiliki nilai probabilitas $(0,017) < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X) secara tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja



Karyawan (Y) melalui variabel mediator Motivasi Kerja (Z) karena memiliki nilai *indirect* 0,189 yang berarti ada pengaruh yang signifikan

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain.

Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan Lingkungan Kerja, karena variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja dan Kinerja.
2. Diharapkan pihak perusahaan dapat lebih memperhatikan motivasi kerja pada karyawan karena variabel tersebut berpengaruh positif sebagai variabel mediator dalam pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Diharapkan pihak perusahaan juga dapat meningkatkan aspek-aspek yang ada di perusahaan seperti lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang ada di perusahaan.
4. Bagi pihak lain

Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Appleby, Robert C; Geoffrey Mills; Oliver Standingfor. 1991. *Manajemen Perkantoran Modeern*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 1986. *Kepemimpinan Efektif dalam perusahaan edisi kedua*. Yogyakarta: Liberty.
- Ballback, J dan Slater, J. 1999. *Membuka Potensi Karier. Seri Pengembangan Diri dan Karier No 1*. Jakarta : PT. Pustaka Binaman.
- Bungin, Burhan. 2005. *Analisis Data Penelitian Kualitatif: Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bungin, Burhan. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana.
- Cooper, Donald R, dan William Emory. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Erlangga
- Dessler G (2000) *Human Resource Management 8th Edition*: Prentice Hall International Inc.
- Handoko, T Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- John M. Ivancevich. *Human Resource Management*. Edisi Ke-8
- Kartono, Kartini. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Mahudi. 2004. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: CV. Alfabeta.

Moehyi, Achmad. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPFE-UMY

Moekijat, 2003. *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Cetakan Ketujuh. Bandung: Mandar Maju

NitiseMITO, Alex A. 2001. *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nuraida, Ida. 2008. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta : Kanisius.

Riduwan dan Kuncoro, Engkos Achmad. 2008. *Cara Menggunakan dan Rivai, Veithzal. 2004. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12* Jakarta: Salemba Empat

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Jakarta : Salemba Empat

Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju

Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat

Siagian, Sondang P. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Yogyakarta: Aditya Media.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta : LP2ES

Singarimbun, Masri. 2008. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta Barat : LP3ES

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta

Sulistiyani Ambar T. 2008. *Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Games*. Yogyakarta: Gava Media

Supranto, J. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi ke-6. Jakarta : Erlangga

Suprihanto, TH Agung M. Harsiwi, Prakosa Hadi. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Swasta, DH, Suktjo W, Ibnu. 2004. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta : Liberty.



SURAT KETERANGAN

Nomor : Tel. 414 /PS.610/HCC-70/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RUSMIATI
NIK. : 610665
Jabatan : OFF 2 HR SERVICE TELKOM Malang

Menerangkan dengan sebenarnya :

Nama : FERRY MOULANA
NIM : 125030207111135
Lembaga : UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG
Jurusan Administrasi Bisnis - PRODI Administrasi Bisnis

Bahwa ybs telah melaksanakan RISET di PT TELKOM Malang mulai tanggal 15 Juli 2016 s/d 31 Agustus 2016.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat sebagai persyaratan ujian SKRIPSI pada Universitas Brawijaya Malang .

Malang, 09 November 2016



RUSMIATI
NIK. 610665

Lampiran 1

**KUESIONER
PENELITIAN SKRIPSI
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2016**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada karyawan PT.Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)”, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/saudara untuk meluangkan waktu mengisi daftar pernyataan ini.

Penelitian ini adalah untuk memenuhi tugas akhir dan kewajiban dalam memperoleh gelar Sarjana (S1) Universitas Brawijaya Malang.

Keberhasilan saya dalam melakukan penelitian ini tidak lepas dari kesediaan Bapak/Ibu/saudara untuk menjawab semua pertanyaan dengan lengkap. Jawaban yang anda berikan saya jamin kerahasiannya, karena semata-mata hanya untuk kepentingan akademis dalam penyusunan skripsi.

Atas bantuan dan kesediaannya, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Ferry Moulana

No. Responden:
(diisi oleh peneliti)

Isilah titik-titik sesuai dengan pernyataan yang tersedia dalam mengisi identitas

Identitas Responden

- | | | | | |
|------------------------|-------------------------------------|-------|---|--|
| 1. Usia Anda | : | tahun | | |
| 2. Jenis Kelamin | : 1. Pria <input type="checkbox"/> | | 2. Wanita <input type="checkbox"/> | |
| 3. Status | : 1. Kawin <input type="checkbox"/> | | 2. Belum Kawin <input type="checkbox"/> | |
| 4. Pendidikan terakhir | : | | | |
| 5. Masa Kerja Anda | : | tahun | | |
| 6. Jabatan | : | | | |

Petunjuk Pengisian :

1. Pilih hanya satu jawaban pada setiap jawaban
2. Beri tanda (√) sesuai pendapat anda pada kotak jawaban yang tersedia

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A.Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
1	Penerangan pada ruangan kerja anda sudah merata					
2	Distribusi cahaya dalam ruang kerja sudah cukup					
3	Ventilasi udara yang terdapat pada ruang kerja anda berfungsi dengan baik					
4	Sirkulasi udara yang terdapat pada ruang kerja anda sudah lancar					
5	Kebersihan lingkungan ditempat anda bekerja selalu terjaga					
6	Kerapian penataan peralatan di ruang kerja anda dapat memperlancar pekerjaan yang anda lakukan					
7	Keamanan lingkungan di tempat kerja anda selalu terjaga dengan baik					
8	Keamanan lingkungan di tempat kerja anda memberikan rasa aman dan nyaman					
9	Selama anda bekerja jalinan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan berjalan dengan lancar					
10	Anda diberikan kepercayaan oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan					
11	Selama anda bekerja terjalin kerja sama yang harmonis antar karyawan					
12	Antar karyawan saling membantu apabila terjadi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
13	Komunikasi di lingkungan kerja anda terjalin dengan baik					
14	Peraturan yang berlaku di lingkungan kerja anda sudah berjalan dengan baik					

B. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
1	Gaji yang diberikan perusahaan telah mencukupi kebutuhan pemenuhan makanan					
2	Gaji yang diberikan oleh perusahaan telah mencukupi kebutuhan perumahan					
3	Kebutuhan rasa aman dari PHK yang diberikan oleh perusahaan telah terpenuhi					
4	Tersedianya jaminan hari tua					
5	Dukungan pada karyawan dapat menambah semangat kerja karyawan					
6	Hubungan setiap karyawan dengan karyawan lain terjalin keakrabannya					

C.Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
1	Anda mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan					
2	Kemampuan menyelesaikan tugas anda meningkat dibanding dengan waktu lalu					
3	Anda teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Mutu hasil yang anda capai sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
5	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan suatu yang ditetapkan perusahaan					
6	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dibanding dengan rekan yang lain					

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X
1	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	64
2	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	62
3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	65
4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	65
5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	64
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
8	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	58
9	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
10	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	61
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
16	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	65
17	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	68
18	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	65
19	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	66
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
21	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	53
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	63
24	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62
25	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	68
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
27	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	61
28	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	62
29	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	61
30	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	62
31	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	63
32	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	61
33	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
35	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62
36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	66
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
39	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	66
40	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	65
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	68
42	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	66
43	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	61
44	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	60
45	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	60
46	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	5	58

47	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	60
48	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4	59
49	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	64
50	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	66
51	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	62
52	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	62
53	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	62
54	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	61
55	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	62
56	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	67
57	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	65
58	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	65
59	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	62
60	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	63
61	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	67
62	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	5	52

No	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z
1	3	4	4	5	5	4	25
2	3	4	3	2	5	5	22
3	3	4	4	4	5	5	25
4	4	3	4	4	5	5	25
5	3	3	4	3	5	5	23
6	5	4	4	5	4	4	26
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	4	4	5	5	5	28
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	4	5	29
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	4	5	5	4	5	27
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	5	5	5	4	5	28
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	5	4	5	4	4	27
25	5	5	5	5	5	5	30
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	5	5	26
28	4	4	5	4	4	5	26
29	4	4	5	5	4	5	27
30	5	5	4	4	4	4	26



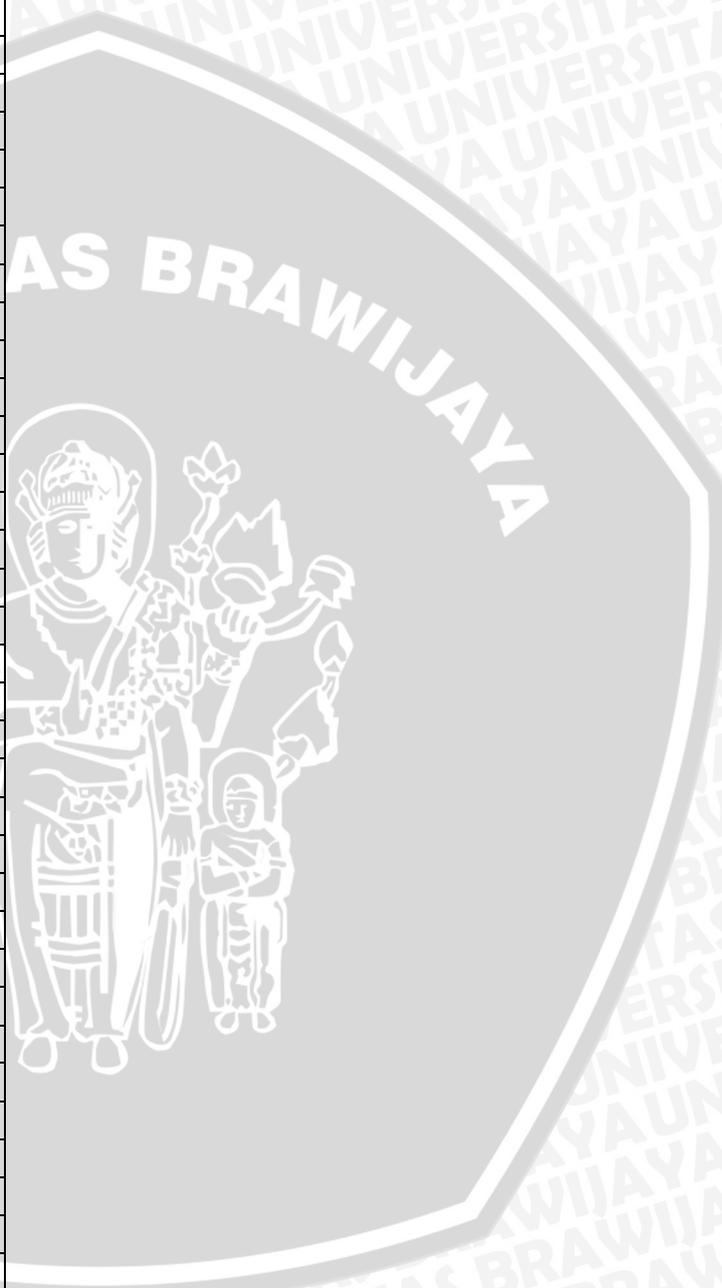


31	4	4	4	3	4	4	25
32	5	4	4	4	5	4	26
33	5	4	3	4	4	4	24
34	2	2	2	2	2	2	12
35	4	4	4	5	4	4	25
36	5	4	4	5	4	4	26
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	4	3	5	4	4	25
39	5	4	4	5	4	4	26
40	5	4	4	5	5	5	28
41	5	4	4	5	5	5	28
42	5	4	4	5	5	4	27
43	4	4	3	5	4	4	24
44	4	5	3	4	4	4	24
45	3	4	4	5	5	4	25
46	4	4	5	4	4	4	25
47	4	3	4	5	4	4	24
48	5	4	4	5	4	4	26
49	3	3	4	5	5	5	25
50	4	3	4	3	4	5	23
51	4	4	4	4	5	5	26
52	3	3	3	4	5	4	22
53	3	3	5	5	4	5	25
54	4	4	4	5	4	5	26
55	3	4	3	5	5	4	24
56	4	4	3	3	4	3	27
57	3	3	4	5	4	5	24
58	3	4	4	5	5	5	26
59	4	5	4	4	5	4	26
60	4	4	5	5	5	5	28
61	5	4	5	5	5	5	29
62	5	4	5	5	5	5	29

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
1	5	4	5	5	5	4	28
2	5	5	5	4	4	4	27
3	5	5	5	4	4	5	28
4	5	4	4	5	5	4	27
5	5	5	4	4	5	5	28
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	4	5	4	28
12	4	4	4	4	4	4	24
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	3	4	4	4	4	23



15	5	5	5	5	4	4	28
16	5	5	5	4	4	4	27
17	5	5	5	5	4	4	28
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	4	4	4	4	5	25
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	5	4	4	4	3	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	5	5	5	5	5	30
24	4	3	4	4	4	3	22
25	5	5	5	5	5	5	30
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	4	4	5	4	4	26
29	4	5	5	5	4	4	27
30	4	5	4	4	5	4	26
31	5	4	4	5	4	4	26
32	4	4	4	5	5	4	26
33	4	4	4	4	4	4	24
34	2	2	2	2	2	2	12
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	5	5	5	5	4	29
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	5	4	5	5	29
41	5	5	5	5	5	5	30
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	4	5	4	4	5	26
44	4	5	5	4	4	4	26
45	4	4	4	5	4	4	25
46	4	5	4	4	4	5	26
47	4	5	4	4	5	4	26
48	4	5	5	5	4	4	27
49	4	4	4	5	5	4	26
50	5	4	5	5	5	5	29
51	5	5	5	5	5	4	29
52	5	5	5	5	4	5	29
53	5	5	4	5	4	5	28
54	5	4	5	4	5	4	27
55	4	5	4	4	5	4	26
56	4	4	5	5	5	5	28
57	5	5	4	5	3	5	27
58	5	4	4	5	5	5	28
59	4	4	5	4	3	5	25
60	4	5	4	5	5	4	27
61	5	4	4	4	3	5	25
62	5	5	5	5	5	5	30





Lampiran 2. Frekuensi Jawaban Responden

Frequency Table

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	32	51.6	51.6	51.6
	4.00	28	45.2	45.2	96.8
	3.00	1	1.6	1.6	98.4
	2.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	36	58.1	58.1	58.1
	4.00	25	40.3	40.3	98.4
	2.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	28	45.2	45.2	45.2
	4.00	31	50.0	50.0	95.2
	3.00	2	3.2	3.2	98.4
	2.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	35	56.5	56.5	56.5
	4.00	26	41.9	41.9	98.4
	2.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	27	43.5	43.5	43.5
	4.00	34	54.8	54.8	98.4
	2.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	28	45.2	45.2	45.2
	4.00	31	50.0	50.0	95.2
	3.00	2	3.2	3.2	98.4
	2.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	23	37.1	37.1	37.1
	4.00	35	56.5	56.5	93.5
	3.00	3	4.8	4.8	98.4
	2.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	27	43.5	43.5	43.5
	4.00	33	53.2	53.2	96.8
	3.00	1	1.6	1.6	98.4
	2.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	27	43.5	43.5	43.5
	4.00	31	50.0	50.0	93.5
	3.00	3	4.8	4.8	98.4
	2.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	



X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	28	45.2	45.2	45.2
	4.00	32	51.6	51.6	96.8
	3.00	1	1.6	1.6	98.4
	2.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	26	41.9	41.9	41.9
	4.00	29	46.8	46.8	88.7
	3.00	6	9.7	9.7	98.4
	2.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	32	51.6	51.6	51.6
	4.00	28	45.2	45.2	96.8
	3.00	1	1.6	1.6	98.4
	2.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	38	61.3	61.3	61.3
	4.00	19	30.6	30.6	91.9
	3.00	4	6.5	6.5	98.4
	2.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	31	50.0	50.0	50.0
	4.00	28	45.2	45.2	95.2
	3.00	2	3.2	3.2	98.4
	2.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	



Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	22	35.5	35.5	35.5
	4.00	28	45.2	45.2	80.6
	3.00	11	17.7	17.7	98.4
	2.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	12	19.4	19.4	19.4
	4.00	41	66.1	66.1	85.5
	3.00	8	12.9	12.9	98.4
	2.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	17	27.4	27.4	27.4
	4.00	37	59.7	59.7	87.1
	3.00	7	11.3	11.3	98.4
	2.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	36	58.1	58.1	58.1
	4.00	22	35.5	35.5	93.5
	3.00	2	3.2	3.2	96.8
	2.00	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	27	43.5	43.5	43.5
	4.00	34	54.8	54.8	98.4
	2.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	



Z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	30	48.4	48.4	48.4
	4.00	31	50.0	50.0	98.4
	2.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	30	48.4	48.4	48.4
	4.00	31	50.0	50.0	98.4
	2.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	31	50.0	50.0	50.0
	4.00	28	45.2	45.2	95.2
	3.00	2	3.2	3.2	98.4
	2.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	28	45.2	45.2	45.2
	4.00	33	53.2	53.2	98.4
	2.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	29	46.8	46.8	46.8
	4.00	32	51.6	51.6	98.4
	2.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	



Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	26	41.9	41.9	41.9
	4.00	32	51.6	51.6	93.5
	3.00	3	4.8	4.8	98.4
	2.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	23	37.1	37.1	37.1
	4.00	36	58.1	58.1	95.2
	3.00	2	3.2	3.2	98.4
	2.00	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	



Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Correlations

Correlations

		X
X1	Pearson Correlation	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	62
X2	Pearson Correlation	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	62
X3	Pearson Correlation	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	62
X4	Pearson Correlation	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	62
X5	Pearson Correlation	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	62
X6	Pearson Correlation	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	62
X7	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	62
X8	Pearson Correlation	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	62
X9	Pearson Correlation	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	62
X10	Pearson Correlation	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	62
X11	Pearson Correlation	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	62
X12	Pearson Correlation	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	62
X13	Pearson Correlation	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	62
X14	Pearson Correlation	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability X

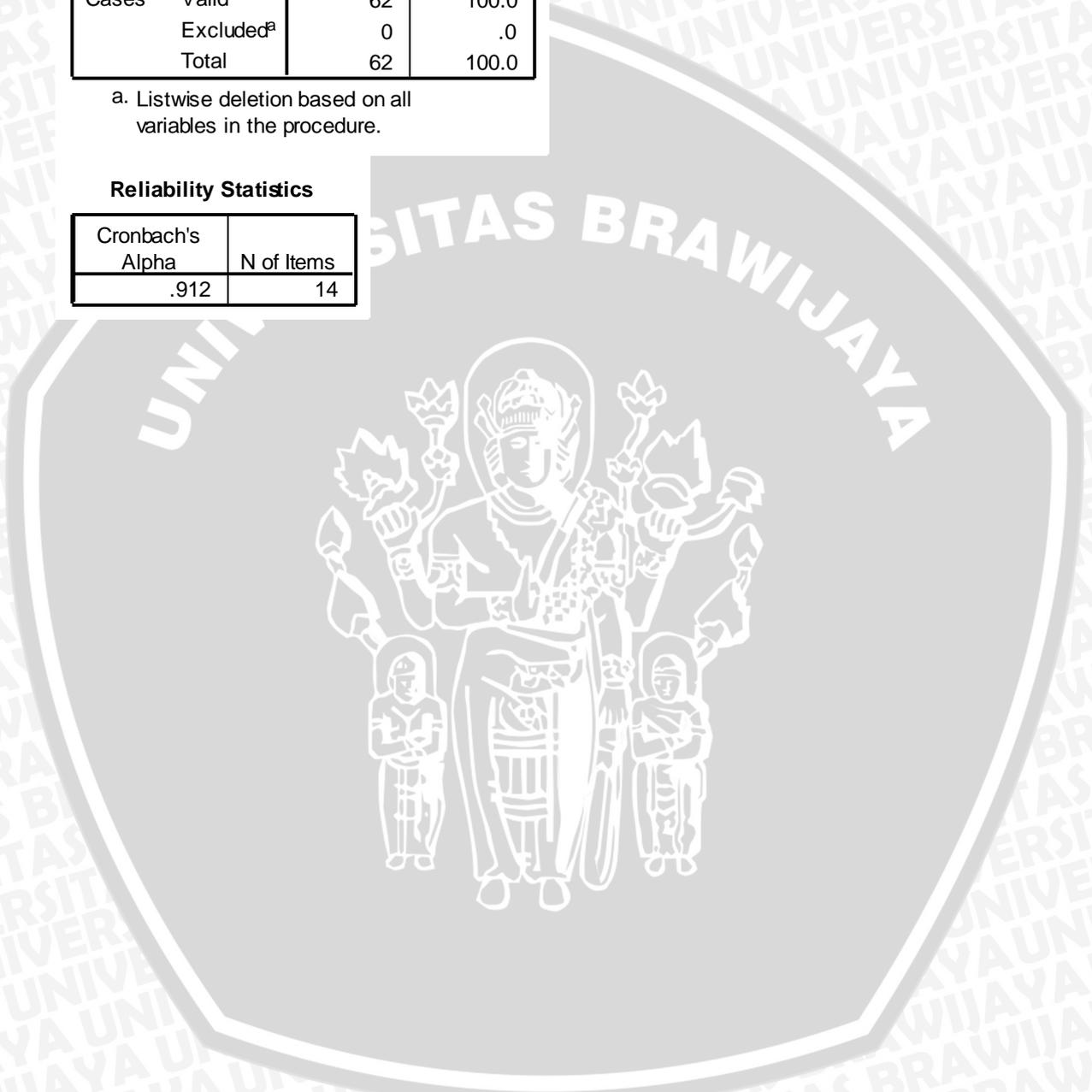
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	14



Correlations

Correlations

		Z
Z1	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	62
Z2	Pearson Correlation	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	62
Z3	Pearson Correlation	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	62
Z4	Pearson Correlation	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	62
Z5	Pearson Correlation	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	62
Z6	Pearson Correlation	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	6

Correlations

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	62
Y2	Pearson Correlation	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	62
Y3	Pearson Correlation	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	62
Y4	Pearson Correlation	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	62
Y5	Pearson Correlation	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	62
Y6	Pearson Correlation	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	6

Lampiran 4. Analisis Jalur terhadap Motivasi Kerja (Z)

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Z	25.6452	2.74666	62
X	61.8710	6.05300	62

Correlations

		Z	X
Pearson Correlation	Z	1.000	.682
	X	.682	1.000
Sig. (1-tailed)	Z	.	.000
	X	.000	.
N	Z	62	62
	X	62	62

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.466	.457	2.02416

- a. Predictors: (Constant), X
b. Dependent Variable: Z

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214.360	1	214.360	52.318	.000 ^a
	Residual	245.834	60	4.097		
	Total	460.194	61			

- a. Predictors: (Constant), X
b. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.484	2.662		2.436	.018
	X	.310	.043	.682	7.233	.000

a. Dependent Variable: Z



Lampiran 4. Analisis Jalur Kinerja Karyawan (Y)

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	26.3871	2.87644	62
X	61.8710	6.05300	62
Z	25.6452	2.74666	62

Correlations

		Y	X	Z
Pearson Correlation	Y	1.000	.746	.657
	X	.746	1.000	.682
	Z	.657	.682	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X	.000	.	.000
	Z	.000	.000	.
N	Y	62	62	62
	X	62	62	62
	Z	62	62	62

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X ^a	.	Enter

- All requested variables entered.
- Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.597	.583	1.85654

- Predictors: (Constant), Z, X
- Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	301.353	2	150.676	43.716	.000 ^a
	Residual	203.357	59	3.447		
	Total	504.710	61			

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.581	2.559		1.009	.317
	X	.265	.054	.557	4.927	.000
	Z	.290	.118	.277	2.446	.017

a. Dependent Variable: Y



CURICULLUM VITAE

Nama : Ferry Moulana

Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 11 Februari 1994

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Agama : Islam

Kewarganegaraan : Indonesia

Alamat : Jl.Tirtaraharja Blok F 370 Komp.Pam Jaya
Jatibening, Bekasi

Alamat email : ferrymoulana@yahoo.co.id

Riwayat Pendidikan

A. Formal

- SDI Al-Azhar 23 Jatikramat, lulus tahun 2006
- SMP Negeri 80, lulus tahun 2009
- SMA Negeri 91 Jakarta, lulus tahun 2012

