PENGARUH DESKRIPSI KERJA ,LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK, DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD SERBA GUNA PARE

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Oleh :

FIDIANA PUSPITA RAHAYU
NPM: 12.1.02.02.0070

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2016

Skripsi Oleh:

FIDIANA PUSPITA RAHAYU
NPM: 12.1.02.02.0070

Judul:

PENGARUH DESKRIPSI KERJA , LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK, DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD SERBA GUNA PARE

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
FE UNP Kediri

Tanggal: 28 Juli 2016

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Ema Nurzainul Hakimah., S.E., M.M.	**Basthoumi Muslih,S.Pd, M.M.**
NIDN. 0727127801	**NIDN. 0701018607**

ii

Skripsi Oleh:

FIDIANAPUSPITA RAHAYU
NPM: 12.1.02.02.0070

Judul:

PENGARUH DESKRIPSI KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD SERBA GUNA PARE

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/ Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen FE UN PGRI Kediri
pada tanggal: 12 Agustus 2016

dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitian Penguji:

1. Ema Nurzainul Hakimah., S.E., M.M. :
2. Dr. Sri Aliami :
3. Basthoumi Muslih,S.Pd, M.M. :

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. SUBAGYO, M.M.
NIDN. 0717066601

iii

PENGARUH DESKRIPSI KERJA ,LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK, DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD SERBA GUNA PARE

Fidiana Puspita rahayu
12.1.02.02.0070
Fakultas Ekonomi – Manajemen
Fidianapuspita@gmail.com
Ema Nurzainul Hakimah., S.E., M.M. dan Basthoumi Muslih,S.Pd, M.M.

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk 1) mengetahui pengaruh variabel deskripsi kerja terhadap kinerja karyawan. 2) mengetahui pengaruh variable lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan. 3) Mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan. 4) Mengetahui pengaruh deskripsi kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan gaji terhadap kinerja karyawan.

Teknik penelitian ini adalah teknik regresi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah semua karywaan UD Serba Guna Pare yaitu sebanyak 623 orang. Sampel pada penelitian ini adalah sebagian karywan UD Serba Guna Pare sejumlah 93 responden diambil dengan menggunakan teknik sampling yaitu 15% dari jumlah populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t dan uji F.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah 1) Deskripsi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Serbaguna Pare. 2) Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pada UD. Serbaguna Pare. 3) Gaji berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pada UD. Serbaguna Pare. 4) Deskripsi Kerja, lingkungan kerja non-fisik dan gaji secara simultan berpengaruh signifikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Serbaguna Pare. Diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square)* yang diperoleh sebesar 256. Hal ini berarti 25,6% dapat dijelaskan oleh variabel Deskripsi Kerja, lingkungan kerja non-fisik dan gaji sedangkan sisanya yaitu 74,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Deskripsi Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Gaji dan kinerja karyawan

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama sekali organisasi ekonomi seperti perusahaan. Oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Nilai dari sumber daya manusia akan tampak jelas ketika suatu perusahaan dijual, artinya nilai beli perusahaan akan lebih besar daripada total nilai fisik dan asset pembiayaan jika sumber daya manusianya berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Bagaimanapun juga perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia atau sumber daya manusia yang ada tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Faktor manusia memegang peranan sangat penting dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan karena manusia merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator, pemberi tenaga, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi untuk meningkatkan kemampuan perubahan organisasi secara terus menerus. Selain itu, manusia juga disebut dengan salah satu unsur pengendali yaitu faktor paling penting dan utama didalam segala bentuk organisasi yang sifatnya sangat komplek sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor manfaat yang lain.

Menurut Nawawi (2003: 40), sumber daya manusia tersebut diartikan sebagai karyawan pengelola dan pelaksana suatu perusahaan yang dipercaya oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas kegiatan. Perusahaan mempunyai kesempatan yang baik untuk bertahan dan maju jika mempunyai kesempatan yang baik untuk bertahan dan maju jika mempunyai karyawan yang tepat, sehingga membutuhkan usaha yang terus menerus untuk mencari, memilih, dan melatih calon atau karyawan. Oleh karena itu, perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut Sinambela (2012), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Wirawan (2009: 6) faktor-faktor kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

Faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal perusahaan, dan faktor lingkungan eksternal perusahaan. Faktor internal karyawan meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personel lainnya. Faktor internal perusahaan, seperti iklim kerja, kompensasi, metode kerja, dan sebagainya. Sedangkan faktor lingkungan eksternal perusahaan adalah faktor-faktor yang memperngaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan eksternal perushaan seperti krisis ekonomi, inflasi, dan lainnya.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa faktor yang mempengarui kinerja, diantaranya adalah deskripsi kerja. Dalam kehidupan sehari-hari sering dikenal dengan istilah uraian jabatan. Menurut Hasibuan (2001: 33), deskripsi kerja adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tangggung jawab , kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik adalah:

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non-fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Atau dengan kata lain hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yang lain adalah Gaji. Dalam kehidupan sehari-hari sering dikenal dengan istilah gaji dan upah. Sehingga ada sebagian masyarakat yang menganggap sama kedua hal tersebut, tetapi ada pula yang membedakannya. Gaji adalah pengganti jasa bagi tenaga-tenaga kerja dengan tugas yang sifatnya lebih konstan. Ditetapkan melalui perhitungan masa yang lebih panjang misalnya bulanan, triwulan atau tahunan. Sedangkan upah adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan misalnya jumlah unit produksi.

Berdasarkan beberapa uraian diatas, maka peneliti perlu melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh *Job* Deskripsi, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Gaji terhadap Kinerja karyawan UD Serba Guna Pare"**

Bertolak dari latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah tersebut diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah deskripsi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Serba Guna Pare?
2. Apakah lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Serba Guna Pare?
3. Apakah gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Serba Guna Pare?
4. Apakan deskripsi kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD Serba Guna Pare.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh variabel deskripsi kerja terhadap kinerja karyawan UD Seraba Guna Pare.
2. Menganalisis pengaruh variable lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan UD Serba Guna Pare.
3. Menganalisis pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan UD Serba Guna Pare.
4. Menganalisis pengaruh deskripsi kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan gaji terhadap kinerja karyawan UD Serba Guna Pare.

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Sudayat (2009: 2), "kinerja" merupakan "perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi". Kinerja karyawan meupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2014: 152), indikator kinerja karyawan adalah Hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental sikap, disiplin waktu dan absensi.

2. Deskripsi Kerja

a. Pengertian Deskripsi Kerja

Menurut Ardana, dkk (2012: 32), menyatakan bahwa deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis yang meliputi tugas, wewenang, tanggung jawab, dan hubungan-hubungan lini baik ke atas maupun ke bawah.

b. Indikator Deskripsi Kerja

Menurut Hasibuan (2007: 36), indicator deskripsi kerja adalah kecakapan, apa yang dilakukan,pendidikan yang diperlukan, kondisi.

3. Lingkungan Kerja Non-Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009: 31), menyatakan "bahwa lingkungan kerja non-fisik" adalah "semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan".

b. Indikator Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Wursanto (2009: 108), indicator lingkungan kerja non-fisik adalah Pelaksanaan pengawasan,suasana kerja, perlakukan, perasaan aman, hubungan antar individu, objektifitas.

4. Gaji

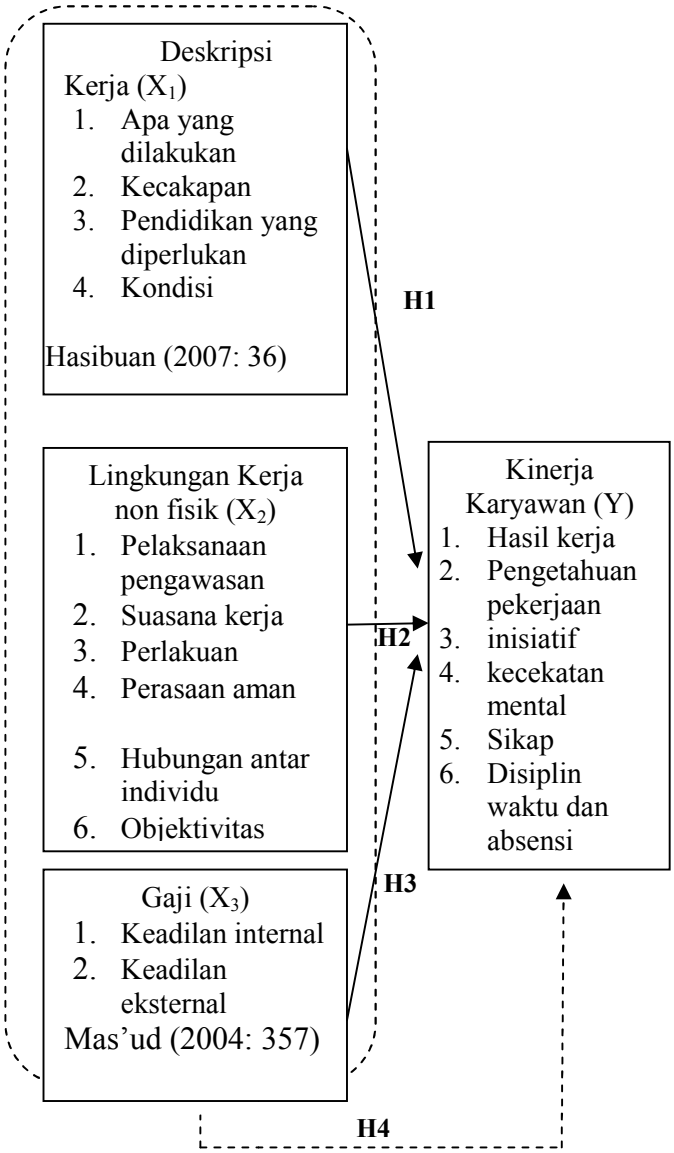
a. Pengertian Gaji

Menurut Soemarso (2009: 307), adalah "imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan".

b. Indikator Gaji

Menurut Mas'ud (2004: 357), indicator gaji adalah keadilan internal dan keadilan eksternal.

B. Kerangka Berfikir



Keterangan:

1. ⟶ : Garis Parsial
2. - - - ⟶ : Garis Simultan

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

C. HIPOTESIS

H1 :Deskripsi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Serba Guna Pare.

H2: Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Serba Guna Pare.

H3: Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Serba Guna Pare.

H4 : Deskripsi Kerja, lingkungan kerja non-fisik, dan gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Serba Guna Pare.

METODE

A. Pendekatan dan Teknik Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yaitu pendekatan penelitian dengan menghitung dan mengolah data yang berhubungan dengan angka-angka yang selanjutnya dilakukan analisa rumus-rumus yang digunakan.

2. Teknik Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian Kuantitatif. Teknik tersebut digunakan dengan tujuan mengetahui hubungan antara variabel bebas, deskripsi kerja, lingkungan kerja non-fisik dan gaji terhadap variabel terikat, kinerja karyawan UD Serba Guna Pare.

B. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011: 80), “Populasi” adalah”wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi penelitian ini adalah semua karywaan UD Serba Guna Pare yaitu sebanyak 623 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2008: 116), ”sampel” adalah “sebagian dari jumlah dan karakteristinya yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan menurut Arikunto (2008: 116), penentuan pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15%, Penelitian ini menggunakan 15% sampel dari

jumlah populasi yaitu 623 karyawan dari anggota populasi. Berdasarkan teori sebelumnya dan sesuai dengan kondisi subjek di lokasi penelitian, maka sampel pada penelitian ini adalah sebagian karyawan UD Serba Guna Pare sejumlah 93 responden.

C. INSTRUMEN PENELITIAN

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner. kuesioner adalah daftar petanyaan yang disiapkan oleh peneliti dimana tiap pertanyaannya berkaitan dengan masalah penelitian. Angket tersebut pada akhirnya diberikan kepada responden untuk dimintakan jawaban. Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral , tidak setuju dan sangat tidak setuju.

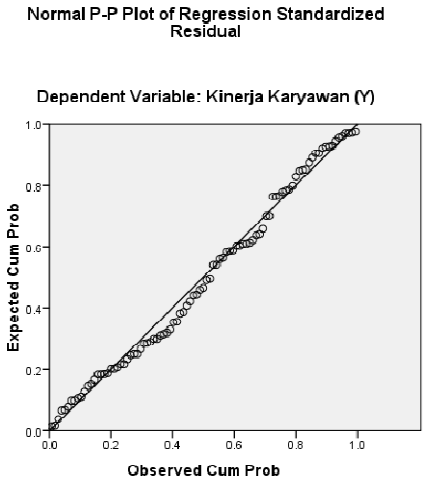
D. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik.

a) Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal.



Untuk analisis grafik, berdasarkan Gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar asumsi normalitas, bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2012:91).

Tabel 4.8

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Job Deskripsi (X1)	.542	1.845
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.638	1.568
	Gaji (X3)	.799	1.252

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui seluruh variabel independen yaitu strategi Job Deskripsi, pengembangan karir dan komitmen paa tugas mempunyai nilai VIF kurang dari batas maksimal 10 atau nilai Toleransi lebih dari 0,1. Sehingga variabel independen tersebut tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas (tidak ada hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan variabel independen lainnya).

c. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2005: 95) "Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan t-1 (sebelumnya)". Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.529[a]	.280	.256	4.79838	1.553

a. Predictors: (Constant), Gaji (X3), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Job Deskripsi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 9

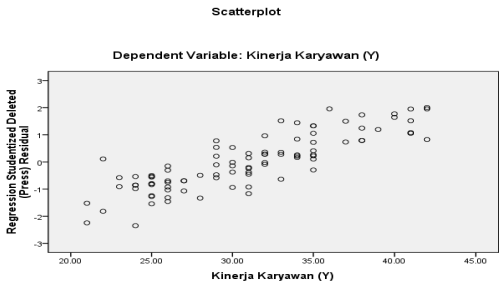
Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 4.9 memperlihatkan nilai statistik D-W sebesar 1.902 Angka ini terletak diantara -2 dan +2, dari pengamatan ini dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi autokorelasi positif maupun autokorelasi negatif dalam penelitian ini.

d. Uji Heterokedatisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.



Gambar 4.2

Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot

Sumber : Output SPSS 17.0

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1 (Constant)	15.386	3.331		4.619	.000
Job Deskripsi (X1)	.763	.203	.458	3.750	.000
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	.981	.210	.527	4.682	.000
Gaji (X3)	.524	.141	.374	3.719	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Tabel 4.10

Hasil Analisis Regresi Berganda

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$\mathbf{Y = 3{,}162 + 0{,}055X_1 + 0{,}151X_2 + 1{,}120X_3}$$

Artinya:

1) a = 15,386 : apabila job deskripsi (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), dan gaji (X_3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka kinerja karyawan adalah sebesar 15,386.

2) β1=0,763 ; artinya apabila job deskripsi (X_1) naik 1 (satu) satuan dan variabel lainnya tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,763.

3) β2= 0,981 ; artinya apabila lingkungan kerja non fisik (X_2) naik 1 (satu) satuan dan variabel lainnya tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,981.

4) β3= 0,524 ; artinya apabila gaji (X_3) naik 1 (satu) satuan dan variabel lainnya tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,524.

Dari persamaan tersebut dapat terlihat bahwa keseluruhan variabel bebas deskripsi kerja, lingkungan non-fisik dan gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan persamaan dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh adalah lingkungan dengan koefisien 0,981 sedangkan variabel yang berpengaruh rendah yaitu variabel gaji dengan nilai koefisien 0,524.

3. Analisis Koefisien Determinan

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu (Ghozali, 2012:45). Jika nilai R^2 kecil (mendekati nol), berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Namun jika nilai R^2 mendekati satu, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 4.11

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.529[a]	.280	.256	4.79838	1.553

a. Predictors: (Constant), Gaji (X3), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Job Deskripsi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji Koefisien Determinan

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square)* yang diperoleh sebesar 256. Hal ini berarti 25,6% dapat dijelaskan oleh variabel job deskripsi, lingkungan kerja non-fisik dan gaji sedangkan sisanya yaitu 74,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (job deskripsi, lingkungan kerja non fisik dan gaji) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	15.386	3.331		4.619	.000
Deskrips Kerja (X1)	.763	.203	.458	3.750	.000
Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2)	.981	.210	.527	4.682	.000
Gaji (X3)	.524	.141	.374	3.719	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

1) Variabel deskripsi kerja

Hasil uji t untuk variabel X_1 (deskripsi kerja) diperoleh nilai t_{hitung}= 3,750 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara job deskripsi terhadap kinerja karyawan, H_a diterima.

2) Variabel lingkungan kerja non-fisik

Hasil uji t untuk variabel X_2 (lingkungan kerja non-fisik) diperoleh nilai t_{hitung} = 4,682 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, Ha diterima.

3) Variabel gaji

Hasil uji t untuk variabel X_3 (gaji) diperoleh nilai t_{hitung} = 3,719 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak berarti ada

pengaruh yang signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan, Ha diterima.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Kriteria yang digunakan adalah:

1) Jika signifikan F > 0,05 maka H_0 diterima atau Ha di tolak. Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel deskripsi kerja, lingkungan kerja non-fisik dan gaji terhadap kinerja karyawan.
2) Jika signifikan F < 0,05 maka H_0 ditolak atau Ha diterima. Berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel deskripsi kerja, lingkungan kerja non-fisik dan gaji terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.13

Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	796.954	3	265.651	11.538	.000[a]
	Residual	2049.175	89	23.024		
	Total	2846.129	92			

a. Predictors: (Constant), Gaji (X3), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Job Deskripsi (X1)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	796.954	3	265.651	11.538	.000[a]
	Residual	2049.175	89	23.024		
	Total	2846.129	92			

a. Predictors: (Constant), Gaji (X3), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Job Deskripsi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test pada Tabel 4.13. didapatkan F_{hitung} sebesar 11,538 dengan tingkat signifikansi 0,000<0,05. Hal ini dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi deskripsi kerja, lingkungan kerja non-fisik dan gaji secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan, maka Ha diterima.

HASIL DAN KESIMPULAN

A. HASIL

1. Pengaruh Deskripsi Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa deskripsi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji-t diperoleh diperoleh nilai t_{hitung}= 3,750 dengan tingkat signifikansi

0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai Deskripsi kerja. Deskripsi Kerja atau deskripsi pekerjaan merupakan suatu dokumen singkat mengenai informasi faktual yang berisi pembagian tugas-tugas yang harus dilaksanakan dan merupakan tanggung jawab yang dipegang oleh suatu pekerjaan tertentu. Dokumen penting ini bersifat penggambaran dan terdiri dari catatan-catatan fakta pekerjaan yang ada dan berhubungan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} = 4,682 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja non-fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat diungkap dengan panca indera manuasia. Akan tetapi, lingkungan kerja non-fisik dapat dirasakan oleh cara pekerja melalui hubungan-hubungan semua pekerja maupun dengan atasan.

3. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} = 3.719 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai gaji. Gaji merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi pegawai untuk bekerja atau mengabdi secara menyeluruh terhadap perusahaan. Gaji sering kali disebut juga sebagai upah, tetapi keduanya hal tersebut memiliki sedikit perbedaan.

4. Pengaruh Deskripsi kerja, lingkungan kerja non-fisik dan gaji terhadap Kinerja karyawan.

Hipotesis keempat menyatakan deskripsi kerja, lingkungan kerja non-

fisik dan gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji F didapatkan F_{hitung} sebesar 11,538 dengan tingkat signifikansi 0,000<0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima.

Hal ini terbukti dari hasil kuisioner, responden menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan para karyawan sesuai dengan keahlian tertentu sebagai perilaku nyata yang ditampilakan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi untuk menghasilkan produktifitas yang optimal. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sudayat (2009: 2), kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan meupaka suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan.

B. Simpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang Pengaruh Deskripsi kerja, lingkungan kerja non-fisik dan gaji Terhadap kinerja karyawan Pada UD. Serbaguna Pare. Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada UD.Serbaguna Pare.
2. Lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pada UD Serbaguna Pare.
3. Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pada U. Serbaguna Pare.
4. Deskripsi kerja, lingkungan kerja non-fisik dan gaji secara simultan berpengaruh signifikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada UD Serbaguna Pare.

DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nitisemito Alex S. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Bangun, W. 2012. *Manajemen sumber daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Dessler, Gary. 2008. *Manejemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: PT. Macanan Jaya Cemerlang.

Dessler Gary. 2003. *Human Resources Development*. Prentice Hill

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu. 2000. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Jawa.

Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Resda Karya.

Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi.* Semarang: Undip

Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nawawi, H.H. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Rivai, Veithzal. 2011. Corporate *Performance Management*. Bogor: Ghalia Industri.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan Ketujuh*, Jakarta: Radar Jaya Offset.

Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Cetakan kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sutrisno, Edi. 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Keenam. Jakarta: Kencana Prenasa Media Group.

T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia,* cetakan keduabelas, Yogyakarta: BPFE.

Umar, Husein. 2002. *Riset Sumber Daya Manusia, cetakan Keempat*, Jakarta: Gramedia Pustaka.

UtamaWibowo. 2007. *Manajemen Kinerja.* Edisi Keempat. Jakarta: Kencana PT Raja Grafindo Persada.

Wahyudi, Bambang, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi Revisi*, Bandung: Sulita.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta: Andi