PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI (PERSERO) KOTA KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Pada Program Studi Manajemen

OLEH:

SEPTI WAHYU ARUM SARI

NPM : 12.1.02.02.0438

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA

UN PGRI KEDIRI

2016

Skripsi oleh:

SEPTI WAHYU ARUM SARI
NPM: 12.1.02.02.0438

Judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 03 Agustus 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Lilia Pasca Riani, S.E.,M.Sc	**Restin Meilina, M.M**
NIDN: 0718048502	**NIDN:0721058605**

ii

Skripsi oleh:

SEPTI WAHYU ARUM SARI
NPM: 12.1.02.02.0438

Judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI KEDIRI

Telah diSETUJUI di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri
Pada tanggal : 12 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Lilia Riani, S.E., M.Sc.
2. Penguji I : Dr. Subagyo
3. Penguji II : Restin Meilina M.M.

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. Subagyo
NIDN. 0717066601

iii

ABSTRAK

SEPTI WAHYU AS: Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Jaminan Sosial terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Kediri.

Sebagai salah satu BUMN PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) di tugaskan oleh pemerintah untuk mengembangkan dan memberdayakan UMKMK sebagai pilar perekonomian nasional.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PERSERO) Kediri. Jenis penelitian ini adalah survey.

Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang di peroleh melalui studi pengamatan, wawancara, dan kuesioner yang pengukuran nya mengunakan skala Likert. Penelitian ini menggunakan 50 responden sebagai sampel penelitian yang di tarik berdasarkan teknik *accidental sampling*.

Hasil uji secara parsial (uji t) menunjukan bahwa variable lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan. Jaminan sosial terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji secara silmutan, (uji f) berarti secara bersama-sama (secara simultan) lingkungan kerja(x1), motivasi (x2) dan jaminan sosial (x3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerjakaryawan (y).

KATA KUNCI: Lingkungan Kerja, Motivasi, Jaminan Sosial.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah

Dalam persaingan yang semakin ketat perusahaan harus tanggap menghadapi permasalahan yang timbul baik dari lingkungan internal maupun eksternal. Perusahaan harus menyadari pentingnya memiliki lingkungan perusahaan yang kondusif yang dapat memberikan dorongan pada sumber daya manusia yang bekerja di dalam perusahaan untuk berupaya sekuat tenaga mencapai tujuan perusahaan dan kondisi perusahaan yang kondusif tersebut tercipta dari kebijaksanaan perusahaan yang dibangun dan diterapkan.

Untuk dapat memenangkan persaingan tersebut, perusahaan perlu meningkatkan potensi sumberdaya manusia dalam perusahaan sebaik mungkin, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan produksi atau hasil yang maksimal. Kinerja yang lebih tinggi dapat tercapai apabila terdapat proses produksi atau sistem kebijakan yang lebih baik, selain itu faktor-faktor seperti mesin dan peralatan lain diharapkan mampu bersama-sama meningkatkan hasil dengan tenaga kerja secara optimal. Agar pemanfaatan tenaga kerja dapat bekeja secara optimal perlu dilakukan perbaikan-perbaikan, baik yang berhubungan dengan faktor lingkungan kerja,maupun kondisi fisik pekerja .

Perusahaan Permodalan Nasional Madani (Persero) Kediri dalam melakukan aktivitas usahanya selalu diarahkan dalam mencapai visi dan misinya. Faktor kesejahteraan karyawan yaitu motivasi dan jaminan sosial karyawan, juga menjadi pertimbangan dalam menjalankan seluruh kegiatannya. Kesejahteraan tersebut dapat berupa gaji karyawan, insentif serta jaminan keselamatan kerja yang diperoleh karyawan. Jaminan keselamatan kerja dapat berupa jaminan sosial. Dengan pemberian jaminan sosial karyawan secara tepat diharapkan dapat meningkatkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Kediri.

Kinerja karyawan selain di pengaruhi faktor jaminan sosial juga di pengaruhi oleh motivasi. Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti ‘ dorongan ‘atau rangsangan atau ‘ daya penggerak

yang ada dalam diri seseorang. Menurut Uno (2007) motivasi dapat di artikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja, Menurut Nitisimito (2010:183) "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas – tugas yang diemban". Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen, lingkungan kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah tentang tata letak layout , pewarnaan ruangan, cuaca, penerangan, kebisingan, komunikasi dan suasana kekeluargaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh. Pada karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan juga merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan adanya lingkungan kerja yang layak maka diharapkan karyawan akan semakin bersemangat untuk bekerja dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga dengan pemberian jaminan sosial, apabila jaminan sosial tidak diberikan kepada karyawan secara layak serta tidak adil maka dikawatirkan dapat menimbulkan kekerasan, turunnya semangat kerja yang kemudian diikuti oleh kinerja karyawan yang menurun dan akhirnya adanya kemungkinan pindahnya mereka pada perusahaan lain. Selain lingkungan kerja, motivasi dan jaminan sosial yang kurang akan menimbulkan prestasi kerja menurun yang mengakibatkan hasil kinerja tidak sesuai dengan standar. Maka hal ini patut mendapat perhatian yang lebih dari pihak manejemen perusahaan.

Sehubungan dengan latar belakang yang telah dipaparkan tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : " **Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi dan Jaminan Sosial Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan**

PT.Permodalan Nasional Madani (PERSERO) Kediri ".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka penelitian ini mengidentifikasi pada masalah

1. Persaingan yang semakin ketat, menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Kediri mengupayakan pada peningkatan kesejahteraan melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, motivasi dan jaminan sosial yang tepat.
3. Lingkungan kerja, motivasi dan jaminan sosial yang kurang tepat dapat memicu timbulnya kekerasan, turunnya semangat kerja, turunya produktifitas dan kinerja, bahkan pindahnya karyawan keperusahaan lainnya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penelitian ini dibatasi pada masalah :

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja yang meliputi pewarnaan ruangan, cuaca, penerangan, kebisingan, komunikasi, dan suasana kekeluargaan.
2. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan/penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.
3. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitujaminan sosial yang meliputi pensiun, asuransi, pemberian kredit, hiburan/rekreasi,program pemberian fasilitas.
4. Kinerja karyawan yang di pengaruhi lingkungan kerja dan jaminan sosial.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarakan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan Tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT.Permodalan Nasional Madani (Persero) Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT.Permodalan Nasional Madani (Persero) Kediri.

3. Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT.Permodalan Nasional Madani (Persero) Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, motivasi, jaminan sosial dan motivasi terhadap kinerja karyawandi perusahaan PT.Permodalan Nasional Madani (Persero) Kediri.

E. Manfaat Penelitian

a. Manfaat praktis
   1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan atau pertimbangan kepada pihak perusahaan Permodalan Nasional Madani (Persero) Kediri, yang berkaitan dengan lingkungan kerja,motivasidan jaminan sosial.
   2) Diharapakan penelitian ini nanti dapat menjadi masukan bagi pimpinan maupun Manajemen perusahaan Permodalan Nasional Madani (Persero) Kediri tentang kebijakan-kebijakan yang diambil mengenai kesejahteraan karyawan.

b. Manfaat Teoritis
   1. Penelitian ini dapat dijadikan acuan dan kajian teori tentang Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya dan tentang kesejahteraan karyawan pada khususnya bagi pengembangan dunia ilmu pengetahuan.
   2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

II. METODE

A. Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian Sugiyono (2012:61) mengatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pendapat tersebut, maka variabel yang akan dipelajari dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.Variabel terikat

Menurut Sugiyono (2011:61) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas). variabel

yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas Sugiono (2011:61) Variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

2Variabel bebas

Menurut sugiyono (2011:61) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Varibel bebas dalam penelitian ini adalah:

1) Lingkungan kerja (X1)
2) Motivasi (X2)
3) Jaminan sosial (X3)

B. Teknik dan Pendekatan Penelitian

1. Teknik Penelitian

Teknik penelitian yang digunakan adalah deskriptif, karena data yang diperlukan dalam penelitian ini belum tersedia sehingga masih perlu menyusun instrumen pengumpulan data secara terstruktur dan formal.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah Perusahaan PT.Permodalan Nasional Madani (PERSERO) Kediri.Jl.HOSCOKROMINOTO no.207

2. Waktu Penelitian

Keseluruhan pelaksanaan hingga penyelesaian karya ilmiah ini direncanakan 6 bulan, terhitung mulai bulan Februari sampai dengan Juli Tahun 2016.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan nya Sugiyono (2009:117). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di Perusahaan PT. Permodalan Nasional Madani Kediri **50** Karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiono (2009:117).Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan bejumlah 50 Karyawan Perusahaan Nasional Madani Kediri.Peneliti**.**

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket
2. Wawancara

F.Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2005) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Tujuan dari uji validitas ini adalah untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak. Uji validitas ini menggunakan program SPSS 20. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dengan nilai signifikansi 5% maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian realibilitas instrument dilakukan dengan bantuan SPSS menggunakan Cronbach 'alpha. Sedangkan yang digunkan adala apabila nilai Ca > 0,6 maka dikatakan semua butir dalam instrumen adalah realibel.

2. Analisis Regresi Linier

Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data yang bersifat kualitatif yang diubah menjadi kuantitatif dengan menggunakan skala likert. Diolah menggunakan sistem komputer spss menggunakan **Analisis Regresi Linier Berganda** dengan langkah – langkah sebagai berikut:

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dariujimultikolinearitas, uji heteroskedostisitas, uji normalitas dan uji lineritas. Berikut ini adalah beberapa cara pengujiannnya

a. Uji Multikolinearitas

Uji asumsi tentang multikolinearitas ini dimaksudkan untuk membuktikan ataumenguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas satu denganvariabel bebas yang lainnya. Dalam analisis regresi ganda, maka akan terbentukdua atau lebih variabel bebas atau variabel independen yang diduga akanmempengaruhi variabel tergantung.

Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas dengan menganalisis matriks kolerasi variabel-variabel independen. Jika antara variabel independen terdapat nilai kolerasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,95), maka hal ini merupakan indikator adanya multikolonieritas. Mengamati nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur, variabilitas independen yang dipilih yang tidak di jelaskan oleh variabel independen lain nya. Nilai cut yang umum di pakai adalah nilai tolerance ≤0.10 atau sama dengan VIF ≥10. Bila hasil regresi memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10,

maka dapat disimpulkan tidak ada multikoliniaritas dalam model regresi (Gzozali,2011:106).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residualabsolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Apabila asumsi tidakterjadinya heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, maka penaksir menjadi tidak lagiefisien baik dalam sampel kecil maupun besar dan estimasi koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat.

c. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.Deteksi adanya normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data sumbu diagonaldari grafik. Dasar pengambilan keputusan :

1)Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan arah garis diagonal, makamodel regresi memenuhi asumsi normalitas.

2)Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal,maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. (Ghozali 2011:160).

d. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya linear, kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2011: 28).Uji yang dapat dilakukan salah satunya uji yang dikembangkan oleh Ramsey tahun 1969.Uji ini bertujuan untuk menghasilkan F-hitung, dengan bantuan Program SPSS.Dari hasil perhitungan F hitung, kemudian dibandingkan dengan F tabel.Apabila F hitung < pada F tabel maka hubungannya linear.Sedangkan jika F hitung > F tabel maka hubungannya tidak linear.

4. Analisis Regresi Linier

Teknik analisa data menggunakan **Regresi Linier Berganda**. Regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga dan seterusnya variabel bebas (x, x_1, x_2……..x_n) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear. Rumus yang digunakan Sugiyono (2010) yaitu:

Y= a + b1x1 + b2x2 + b3x3+ e

Dimana simbol

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

x1 = Variabel Lingkungan Kerja

x2 = Variabel Motivasi

x3 = Variabel Jaminan Sosial

b1b2 = Koefisien regresi

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*) sebagai berikut :

1. Probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Probabilitas nilai t atau signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama mempunyai berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Tingkat signifikansi menggunakan a = 5% atau 0,05 (Priyatno, 2008: 82).

Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig sebagai berikut :

1. probabilitas < 0,05 maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat dan model regresi bisa dipakai untuk memprediksi variabel terikat.
2. Nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan grafik normal probability plot menunjukkan titik – titik menyebar mengikuti garis diagonal dan berada disekitar garis diagonal sehingga data berdistribusi normal atau asumsi normalitas telah terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Hasil multikolinieritas dilihat bahwa Variabel keragaman produk dan pelayanan memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10, sedangkan VIF lebh kecil dari 10, yaitu masing – masing sebesar 1.046 (X_1), 1.022(X_2) dan 1.026 (X3). Dengan demikian dalam model ini tidak terdapat multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

B. Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu

Y== **$3.038-0.018X_1-0.266X_2-0.030X_3$**

C.Analisis Koefisien korelasi dan Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) mempunyai besaran yang batasnya adalah $0 \leq R^2 \leq 1$. Suatu R^2 sebesar 0,699, sedangkan R^2 yang bernilai nol tidak ada hubungan antara variabel tak bebas dengan variabel yang menjelaskan. Pada persamaan regresi diperoleh keofisien determinasi sebesar 0,699 atau 69,90% sedangkan sisanya 30,10% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan.

D. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

a) Pengaruh faktor lingkungankerja terhadap kinerjakaryawan

Oleh karena nilai sig. = 0,843>0,05 berarti Ho diterima dan H1 ditolak . artinya lingkungankerjasecara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerjakaryawan.

b) Pengaruh faktor motivasiterhadap kinerjakaryawan

Oleh karena nilai sig. = 0,000< 0,05 berarti Ho dittolak dan H1 diterima berarti faktor motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerjakaryawan.

H2= Di Terima

c) Pengaruh faktor jaminansosial terhadap kinerja karyawan

Oleh karena nilai sig. = 0,023< 0,05 berarti Ho dittolak dan H1 diterima yang berarti jaminansosial secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerjakaryawan.

2. Hasil uji F (simultan)

Dari perhitungan diperoleh F_{hitung} sebesar 35,595> f_{tabel} (3,46) sebesar 2,564 atau nilai sig.=0,000 < 0,05 berarti secara bersama-sama

(secara simultan)lingkungankerja(x1), motivasi (x2) dan jaminansosial (x3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerjakaryawan (y),

E.Pembahasan

Berdasarkan rentang skala dan analisis regresi berganda diketahui bahwa lingkungankerja (x1), Motivasi (x2) dan jaminansosial (x3).Secara simultan berpengaruh sinifikan terhadap kinerjakaryawan (y). Artinya nilai lingkungankerja, motivasi dan jamimansosial mampu menjelaskan perubahankinerja karyawan, dengann tingkat keakuratan sebesar 69,90% .

Uji secara parsial juga membuktikan bahwa variabel lingkungankerja, motivasi dan jaminansosial secara individu berpengaruh nyata terhadap kinerjakaryawan. Sedangkan secara rinci penjelasan masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah hasil dari pengujian hipotesis yang diketahui bahwa nilai sigt 0,843>0.05 berarti faktor lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Halim (2012) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja perlu di tingkatkan agar lebih kondusif sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyamandan berdampak positif pada pengembangan kinerja karyawan.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah nilai sigt= 0,000< 0,05 yang berarti faktor motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Halim (2012) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan adalah sigt=0,023<0,05 yang berarti faktor jaminan sosial secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu Kusumast (2009) yang mengatakan bahwa jaminan sosial berpengaruh terhadap semangat kinerja karyawan. Dengan demikian jaminan sosial merupakan perlindungan atau jarring pengaman bagi penghasilan tenaga kerja.
4. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis

menunjukan nilai sigf=0,000<0,05, hal ini berarti lingkungan kerja, motivasi dan jaminan sosial secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengn penelitian terdahulu Rudiawan (2008) yang menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja, motivasi dan jaminan sosial. Dengan demikian di nyatakan bahwa setiap pelaksanaan program yang berkaitan meningkatkan kinerja karyawan harus sekondusif mungkin yang akan dapat memperkuat pelaksanaan program kerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Kediri.

F. KESIMPULAN

Penelitian ini sebenarnya menitik beratkan pada masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya untuk mengetahui seberapa besar nilai lingkungan kerja, motivasi dan jaminan sosial, terhadap kinerja karyawan Perusahaan Permodalan Madani (Persero) Kediri. Dalam pembahasan analisis regresi linier berganda dan pembuktian hipotesis, dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa jika nilai lingkungan kerja meningkat maka terjadi peningkatan pada kinerja karyawan.
b. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini berarti bahwa jika motivasi meningkat maka terjadi peningkatan pada kinerja karyawan.
c. Jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa jika jaminan sosial meningkat maka terjadi peningkatan pada kinerja karyawan.
d. Lingkungan kerja, motivasi dan jaminan sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa jika lingkungan kerja, motivasi dan jaminan sosial meningkat secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Permodalan Nasional Madani Kediri.

G. DAFTAR PUSTAKA

A.M, Sadirman (2007) Interaksi & Motivasi. Jakarta : Raja Gravindo Persada

Hasibuan, Melayu SP. (2011). *Manajemen Sumberdaya manusia*, metode motivasi Cetakan ke- 6, Jakarta : Penerbit CV haji.

Mangkunegara, Anwar Prabu.2002 Manajemen Sumber Daya Manusia Remaja Rosda Karya . Bandung.

Nitisemito. Alex.S (2009). *Manejemen Personalia*. Jakarata : Penerbit Ghalia Indonesoia.

Sedarmayati, 2009. *Sumber daya manusia dan produktifitas kerja*. Mandar Maju: Bandung.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan H & D.* CV. Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, (2004). *Statistik Untuk Penelitian.* Penerbit, Alumni Bandung.

Sentanoe kertonegoro, (2007:104). bukunya Zaini Asyahadie

Soepomo (2000:136), *Indikator lingkungan kerja.*

Sadirman (2007:85), *Fungsi Motivasi*.

Maslow dalam Sutrisno (2014:122), *Indikator motivasi.*