



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, PENGEMBANGAN
KARIR, DAN BEBAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS : PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA CABANG
JEMBER)**

SKRIPSI

*Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi
Pada Minat Studi Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen*

DIAJUKAN OLEH :

YOHAN RAHARJO

NIM: 14.8991

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER
2018**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR,
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI
INDONESIA CABANG JEMBER)

NAMA : YOIHAN RAHARJO
NIM : 14.8969
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
MINAT STUDI : MANAJEMEN BISNIS

Disetujui Oleh

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Asisten



Tamriatin Hidayah, SE.MP

NIDN: 0007106601


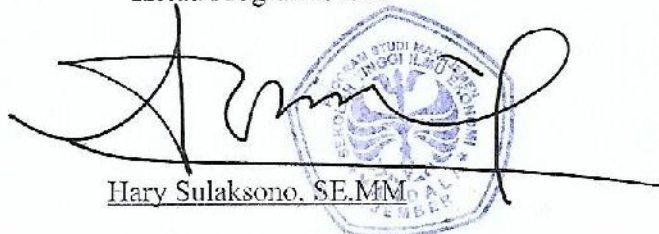


Ahmad Sauqi, SE.MM

NIDN : 0723128503

Mengetahui

Ketua Program Studi



Hary Sulaksono, SE.MM

NIDN: 0705046001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR,
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(PT.TELEKOMUNIKASI INDONESIA CABANG JEMBER)**

Telah dipertahankan dihadapan tim penguji Skripsi pada

Hari/Tanggal : Jumat, 27 Juli 2018

Jam : 13.00-14.30

Tempat : Ruang 12

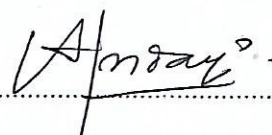
Disetujui Oleh Tim Penguji Skripsi

Salahuddin,SE,MM

: 

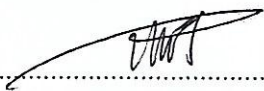
Ketua Peguji

Dra.Yuniorita Indah H.,MBA

: 

Sekretaris Penguji

Tamriatin Hidayah,SE,MP

: 



Anggota Penguji

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen


HARY SULAKSONO, SE, M.M.
NIDN: 0705046001


Ketua STIE Mandala Jember


Dra. Agustin HP., MM
NIDN. 0717088620


SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : YOHAN RAHARJO
NIM : 14.8969
Program Studi : Manajemen
Minat Studi : Manajemen Bisnis

Menyatakan dengan ini sebenarnya bahwa skripsi dengan judul PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.TELEKOMUNIKASI INDONESIA CABANG JEMBER), Merupakan hasil karya yang saya buat sendiri.

Apabila terbukti saya ini tidak benar maka saya siap menanggung resiko dibatalkannya skripsi yang telah saya buat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan sejujurnya.

Jember, 4 JUNI 2018

Yang membuat pernyataan


**METERAI
TEMPEL**
2AC2CAFF159388969
6000
ENAM RIBURUPIAH
YOHAN RAHARJO

MOTTO

***“SUCCESS IS WALKING FROM FAILURE TO FAILURE
WITH NO LOSE OF ENTHUSIASM”***

(WINSTON CHURCHILL)

“LIFE IS AN ENDLESS STRUGGLE.

SO,

DO NOT GIVE UP DESPITE FALLING DOWN.

DO NOT BACK DOWN EVEN THROUGH DESTROYED

AND KEEP ON WALKING”

(YOHAN RAHARJO)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada TUHAN YANG MAHA ESA atas limpahan kasih dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis pada kesempatan ini ingin mengungkapkan rasa syukur dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah membantu dalam doa, semangat dan motivasi dalam masa pendidikan hingga lulus.

1. Ibu Tamriatin Hidayah,SE,MP, selaku Dosen Pembimbing Utama (DPU) skripsi
2. Bapak Ahmad Sauqi,SE,MM, selaku Dosen Pembimbing Asisten (DPA) skripsi
3. Orang tua penulis, Bapak Noviantono Raharjo dan Ibu Feliani serta keluarga besar di Jember.
4. Teman-teman Manajemen Bisnis Angkatan 2014
5. Teman seperjuangan : Edo, Abdillah, Andreas, Ferdian, Viona, Hasbi. Terima Kasih.
6. Almamater STIE Mandala Jember

Penulis sadar, dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan oleh penulis. Akhir kata penulis hanya bisa berharap semoga kedepannya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi seluruh pembaca. Jember, Juli 2018

Penulis

Yohan Raharjo

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
RINGKASAN EKSEKUTIF	xi
ABSTRAKSI	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Pembatasan Masalah	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	8
2.2 Kajian Teori.....	12
2.3 Kerangka Konseptual	20
2.4 Hipotesis.....	21

BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	24
3.2 Populasi dan Sampel	25
3.3 Jenis Penelitian	26
3.4 Identifikasi Variabel	26
3.5 Definisi Operasional Variabel	27
3.6 Metode Pengumpulan Data	30
3.8 Metode Analisis Data	31
3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	31
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.8.3.1 Regresi Linier Berganda	34
3.8.2.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	35
3.8.4 Pengujian Hipotesis	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI	38
4.1 Hasil Penelitian	38
4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	38
4.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian	38
4.1.3 Deskriptif Responden	39
4.2 Analisis Hasil Penelitian	46
4.2.1 Uji Validitas	47
4.2.2 Uji Reliabilitas	53
4.2.3 Uji Normalitas.....	53
4.2.4 Uji Heterokedastisitas	54

4.2.5 Uji Multikolinieritas	55
4.2.6 Analisis Regresi Linier Berganda	57
4.2.7 Uji t	60
4.2.8 Uji F	62
4.2.9 Koefisien Determinasi (R^2).....	63
4.3 Interpretasi.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Implikasi.....	69
5.3 Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	10
Tabel 4.1	Hasil Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja.....	39
Tabel 4.2	Hasil Tanggapan Responden Tentang Motivasi.....	40
Tabel 4.3	Hasil Tanggapan Responden Tentang Pengembangan Karir.....	41
Tabel 4.4	Hasil Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja.....	42
Tabel 4.5	Hasil Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan	43
Tabel 4.6	Jenis Kelamin Responden.....	44
Tabel 4.7`	Pendidikan Responden	44
Tabel 4.8	Umur Responden.....	45
Tabel 4.9	Lama Bekerja Responden	46
Tabel 4.10	Uji Validitas Lingkungan Kerja	48
Tabel 4.11	Uji Validitas Motivasi Kerja	49
Tabel 4.12	Uji Validitas Pengembangan karir	50
Tabel 4.13	Uji Validitas Beban Kerja	51
Tabel 4.14	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 4.15	Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.16	Uji Normalitas.....	54
Tabel 4.17	Uji Heterokedastisitas	55
Tabel 4.18	Uji Multikolinieritas.....	56
Tabel 4.19	Analisis Regresi Linier Berganda	58
Tabel 4.20	Uji t	61

Tabel 4.21 Uji F	62
Tabel 4.22 Koefisien Determinasi (R^2)	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1. Kuesioner
Lampiran	2. Tabulasi Data Isian Responden
Lampiran	3. Hasil Analisis Uji Instrumen
Lampiran	4. Hasil Uji Asumsi Klasik
Lampiran	5. Hasil Analisis Linier Berganda
Lampiran	6. Tabulasi Data Isian Hipotesis
Lampiran	7. Uji Hipotesis (Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi R^2)
Lampiran	8. F tabel,
Lampiran	9. t tabel
Lampiran	10. Tabel Hasil Tanggapan Responden

RINGKASAN EKSEKUTIF

Era globalisasi telah menuntut banyak perubahan dalam segala bidang, salah satunya adalah bidang manajemen sumber daya manusia. Semakin tinggi tingkat persaingan di bisnis lokal maupun global dan kondisi ketidak pastian memaksa perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif agar mampu memenangkan persaingan di bisnis global.

Pada saat ini banyak bermunculan perusahaan-perusahaan dengan beragam bentuk usaha, yang menandakan bahwa dunia usaha semakin maju. Dalam mengembangkan usahanya suatu perusahaan harus memperhatikan unsur-unsur penting dalam manajemen msdm yang terdiri dari lingkungan kerja, motivasi kerja, pengembangan karir, dan bebankerja.

Menyadari pentingnya bauran sumber daya manusia dalam msdm, maka penulis tertarik untuk PT.Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember. Dimana perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa telepon permanen kabel, data/ internet serta jasa multimedia lainnya. perusahaan ini berada di Jl.Letjen Suprpto Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember dan berada di Jl. Hos Cokroaminoto Kabupaten Jember.

Dalam meningkatkan pendapatan atau laba serta mencapai target penjualan adalah beberapa indikator yang sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan khususnya PT.Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja, motivasi kerja, pengembangan karir, dan beban kerja dengan strategi dan manajemen yang baik hal ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan laba serta mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan kedepannya.

Pada skripsi ini, penulis mencoba mendeskripsikan variabel-variabel tersebut dan hasilnya dapat diambil kesimpulan bahwa keempat variabel independen tersebut berpengaruh secara simultan dan variabel independen yang lebih dominan adalah bebankerja, untuk itu PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember perlu meningkatkan lingkungan kerja serta variabel lainnya demi kelangsungan hidup perusahaan kedepannya.

ABSTRACT

Work environment, work motivation, career development, and workload are very important factors in msdm. This research about the influence of msdm factor on employee performance of PT. Telecommunication branch in jember city, used by analysis technique is test of normality, test of Heterokedastisitas. Multicollinearity test, multiple linear regression analysis, t test, f test and dtermination coefficient. Based on the analysis, the results show that the indicators in this study are not very significant. The results of analysis using SPSS Statistics Version 21 which shows that: 1) work environment variables on employee performance obtained sig value of 0.703 > from 0.05. 2) variable of work motivation to employee performance obtained by sig value equal to 0,003 <from 0,05. 3) careerdevelopment variable on employee performance obtained sig value equal to 0,029 <from 0,05. 4) variable workload on employee performance obtained sig value of 0.001 <from 0.05. 5) Hypothesis testing simultaneously, based on F test, obtained multiple linear regression $Y = 9,149 - 0,111X1 - 0,217X2 + 0,269X3 + 0,448X4$. 6) work load variables have the greatest value among other variables that is 0.448, so the workload has a more dominant influence.

Keywords: work environment, work motivation, career development, workload

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Setiap instansi selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh karyawan. Jika kinerja karyawan pada perusahaan tersebut sangat baik, maka perusahaan tersebut akan mencetak sebuah kinerja karyawan sebagai suatu perusahaan terbaik di tanah air. Selain itu jika kinerja karyawan memiliki sebuah prestasi yang membanggakan bagi kelangsungan suatu perusahaan, maka perusahaan akan berkembang menjadi sangat pesat karena suatu kinerja karyawan yang diberikan oleh karyawannya kepada instansi atau perusahaan yang menaungi karyawan tersebut bekerja, untuk itu instansi atau perusahaan tersebut harus bangga dengan kinerja karyawan yang memiliki kinerja atau prestasi kerja yang sangat baik. Dalam prestasi kerja atau kinerja yang dimiliki oleh karyawan pada suatu perusahaan biasanya jika ada karyawan yang memiliki prestasi kerja atau kinerja yang sangat baik biasanya perusahaan tersebut memberikan sebuah reward

yang dapat diperoleh karyawan tersebut biasanya kenaikan pangkat atau jabatan yang diterima oleh karyawan tersebut.

Kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja organisasi sehingga tujuan organisasi tersebut akan dapat tercapai. Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja, maka seluruh bagian organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja sangat perlu sebagai bahan evaluasi bagi seorang pemimpin atau manajer, kinerja juga merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu, dimana seseorang dituntut untuk memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi (Riniwati, 2011:50). Menurut (Rianto 2001) mendefinisikan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. 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 yang efisien. Lingkungan kerja tidaklah cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan tanpa adanya sebuah

motivasi. Menurut Mulyasa (2003:112) motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Karyawan akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang baik, karyawan akan belajar bila ada faktor pendorongnya yang disebut motivasi. Motivasi dapat dipraktekkan atau dilakukan dengan cara memberikan pelatihan dan perkembangan karir untuk seluruh karyawan. Pengembangan karir dapat diartikan dimana setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya (Bambang Wahyudi 2002:161).

Pengembangan karier merupakan suatu upaya yang harus dilakukan agar rencana karier yang sudah dibuat membawa hasil secara optimal. Pengembangan karier adalah seri kegiatan sepanjang hidup (seperti lokakarya) yang menyumbang kepada penjelajahan penetapan keberhasilan dan pemenuhan. Beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal (Adil Kurnia, 2010). Beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu yang mana dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan seorang individu baik dari segi kuantitatif maupun segi kualitatif. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap fenomena bisnis, kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut.

Untuk mengetahui kinerja kerja karyawan biasanya perusahaan melakukan penilaian kepada para karyawan dengan cara melakukan pelatihan kepada karyawannya untuk mengetahui kinerja kerja yang di miliki oleh karyawannya oleh sebab itu perusahaan melakukan penilaian prestasi kerja kepada para karyawannya. Jika pelatihan dilakukan oleh perusahaan berjalan dengan baik dan perusahaan tersebut sudah mengetahui karyawannya mempunyai kinerja kerja yang baik, maka karyawan yang mempunyai kinerja kerja akan di promosikan oleh perusahaan yang menaungi karyawan tersebut, karena karyawan yang memiliki kinerja yang baik serta perusahaan tersebut akan menjadi perusahaan yang berkembang dan maju karena perusahaan tersebut mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Selain itu jika karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang baik bukan saja hanya di promosikan oleh perusahaan yang menaungi karyawan tersebut, akan tetapi karyawan tersebut juga akan naik jabatan karena karyawan tersebut mempunyai prestasi yang baik dan juga dapat membanggakan perusahaan yang menaungi karyawan tersebut.

Dalam kinerja karyawan yang dimiliki oleh PT.Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember yaitu kinerja yang dimiliki oleh karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember yaitu harus mengikuti aturan atau tujuan serta prosedur yang ada guna untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember untuk menjadi perusahaan yang terbaik di tanah air.

Berdasarkan uraian diatas,penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja, motivasi, pengembangan karir,dan beban kerja berpegaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember”.

1.2.Rumusan Masalah

PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, biasa disebut Telkom Indonesia atau Telkom saja (IDX: TLKM, NYSE: TLK) adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. PT : Perseroan Terbatas(sebuah badan usaha dengan modal perseroan tercantum dalam anggaran dasar). Tbk : Terbuka(hanya diberlakukan pada bidang perusahaan yang permodalan dari saham, kemudian melepas saham tersebut kepada pelaku usaha atau investor melalui transaksi di pasar modal).Telkom mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, dengan jumlah pelanggan telepon tetap sebanyak 15 juta dan pelanggan telepon seluler sebanyak 104 juta(sumber:Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas).

Lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif, turunnyamotivasi akan menghilangkan performa dansemangat untuk tetap menghasilkan nilai positif dalam pekerjaannya,perusahaan masih memegang proses pengembangan karir pada sifat yang fleksibel bukan pada proses yang statis sehingga karir yang dirasakan tidak

berkembang dan tanpa adanya kesesuaian beban kerja jelas pekerjaannya tidak akan merata juga sebab jika beban kerja diberikan tidak sesuai dan tidak merata menyebabkan sebagian masih sibuk bekerja dan sebagian pegawai tidak ada pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan adanya indikasi adanya masalah mengenai kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember yang apabila tidak ditangani akan berdampak negatif pada perusahaan ke depannya.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka dapat ditentukan rumusan masalahnya:

1. Apakah ada pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jember?
2. Apakah ada pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jember?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir, dan

Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jember.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah untuk diaplikasikan pada dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh pemberian insentif dan motivasi internal terhadap kinerja karyawan dan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

1.5. Batasan Masalah

Agar pembahasan ini dalam penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang jauh dari tujuan penelitian, maka akan dibatasi pada hal-hal sebagai berikut :

1. Responden yang diteliti adalah karyawan tetap bagian area akses, operasional, dan outsourcing pada PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember.

2. Faktor pengaruh kinerja karyawan (Y) adalah lingkungan kerja(X1), motivasi(X2), pengembangan karir (X3) dan beban kerja(X4) pada periode 2017- juni 2018

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

- 2.1.1. Joko Setiawan (2013) “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Awetama Bina Reksa”.Menggunakan metode analisis regresi linier berganda.Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada pengaruh lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan karenat $t_{hitung} = 0.000 < t_{tabel} = 0,05$ Kesimpulan dari penelitian Joko Setiawan (2013) bahwa secara parsial lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Awetama Bina Reksa.
- 2.1.2. Joko Setiawan(2014) “Analisa Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT.Gici Group Batam”. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan karena nilai F hitung 33,693 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.Kesimpulan dari penelitianJoko Setiawan (2014) bahwa secara parsial pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja kerja pada PT. Gici Group Batam.
- 2.1.3. Heny Sidanti (2015) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”.Menggunakan metode analisis regresi linier

berganda. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung $>$ nilai t tabel ($2,604 > 1,678$). Kesimpulan dari penelitian Heny Sidanti (2015) bahwa secara parsial motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja kerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

2.1.4. Giyarni (2016) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Serengan Kota Surakarta”. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karena nilai t -hitung $= -0,662 < t$ -tabel $1,675$. Kesimpulan dari penelitian Giyarni (2016) bahwa secara parsial motivasi kerja tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Serengan Kota Surakarta.

2.1.5. Rivaldy Tanasal (2016) “Analisis Beban Kerja, Perilaku Individu, Dan Persepsi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado”. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda.. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan $0,278$ atau $27,8\%$ kurang dari $0,05$ atau 5% . Kesimpulan dari penelitian Rivaldy Tanasal (2016) bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado.

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Saat ini

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Joko Setiawan (2013)	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Awetama Bina Reksa	Metode yang digunakan sama yaitu analisis regresi linier berganda, variabel independen sama lingkungan kerja, variabel dependen sama yaitu kinerja karyawan	Tahun penelitian, obyek penelitian berbeda
2.	Joko Setiawan (2014)	Analisa Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt.Gici Group Batam	Metode yang digunakan sama yaitu analisis regresi linier berganda, variabel independen sama pengembangan karir, variabel dependen sama yaitu kinerja karyawan	Tahun penelitian, obyek penelitian berbeda
3.	Heny Sidanti (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun	Metode yang digunakan sama yaitu analisis regresi linier berganda, variabel independen sama yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja, variabel dependen sama yaitu kinerja karyawan	Tahun penelitian, obyek penelitian berbeda
4.	Giyarni (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di	Metode yang digunakan sama yaitu analisis regresi linier berganda, variabel independen sama motivasi	Tahun penelitian, obyek penelitian berbeda

		Kecamatan Serengan Kota Surakarta	kerja, variabel dependen sama yaitu kinerja karyawan	
5.	Rivaldy Tanasal (2016)	Analisis Beban Kerja, Perilaku Individu, Dan Persepsi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hasjrat Abadi Manado	Metode yang digunakan sama yaitu analisis regresi linier berganda, variabel independen sama yaitubeban kerja, variabel dependen sama yaitu kinerja karyawan	Tahun penelitian, obyek penelitian berbeda

2.2 Kajian Teori

2.2.1. Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (thing done), pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2005:15-17). Dalam mencapai kinerja karyawan yang bagus dan baik, harus ada komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan nilai dalam perusahaannya. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan menimbulkan konflik antara atasan dan karyawannya. Sikap atasan yang sangat kritis dan konfrontatif malah akan membuat konflik antara keduanya dan dapat menjatuhkan mental karyawannya. Sebaiknya atasan memberikan kritik yang membangun dalam penilaian kinerja karyawan agar lebih baik lagi ke depannya.

Bangun (2012 : 233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas.

Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

- Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja.
- Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual.
- Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual.

3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

- Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.
- Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

- Datang tepat waktu.
- Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

- Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.
- Menghargai rekan kerja satu sama lain.
- Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

2.2.2. Beban Kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Moekijat, 2004). Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Menurut Munandar (2001:381-384), mengklasifikasikan dimensi beban kerja ke dalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

1. Tuntutan Fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang.

2. Tuntutan tugas

Kerja shift atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi empat kategori yaitu :

1. Beban kerja terlalu banyak atau sedikit kuantitatif yang timbul akibat dari tugas

2. Tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.

3. Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja

4. Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarahkan semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena pegawai akan merasa bahwa dia tidak maju-maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya.

2.2.3. Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2001:1). Untuk dapat meminimalkan pengaruh lingkungan fisik pada karyawan, maka langkah pertama yang harus dijalankan adalah mempelajari manusia baik dari fisik dan perilaku kemudian dijadikan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang

sesuai. lingkungan fisik yang sesuai dan baik akan mendatangkan manfaat yang sangat baik dan besar. Manfaat lingkungan kerja adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja menjadi tinggi.

Menurut Sedarmayanti (2010) dimensi lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 kategori, yaitu: lingkungan yang berhubungan langsung dan lingkungan perantara. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya). Sedangkan, lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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.

2.2.4. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka

akandicapai suatu kepuasan. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan kelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang. Munandar (2004), motivasi kerja pegawai akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang.

Dimensi – dimensi motivasi kerja menurut Maslow dalam Robbins & Coutler (2010:110) ada 5 yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis (physiological needs), yaitu kebutuhan seorang akan makanan dan minuman, tempat tinggal, pakaian dan kebutuhan dasar lainnya.
2. Kebutuhan keamanan (safety needs), yaitu kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi.
3. Kebutuhan social (social needs), yaitu kebutuhan seseorang untuk

diterima dalam kelompok, rasa memiliki, dan persahabatan.

4. Kebutuhan penghargaan (esteem needs), yaitu kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization needs), yaitu kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri, dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

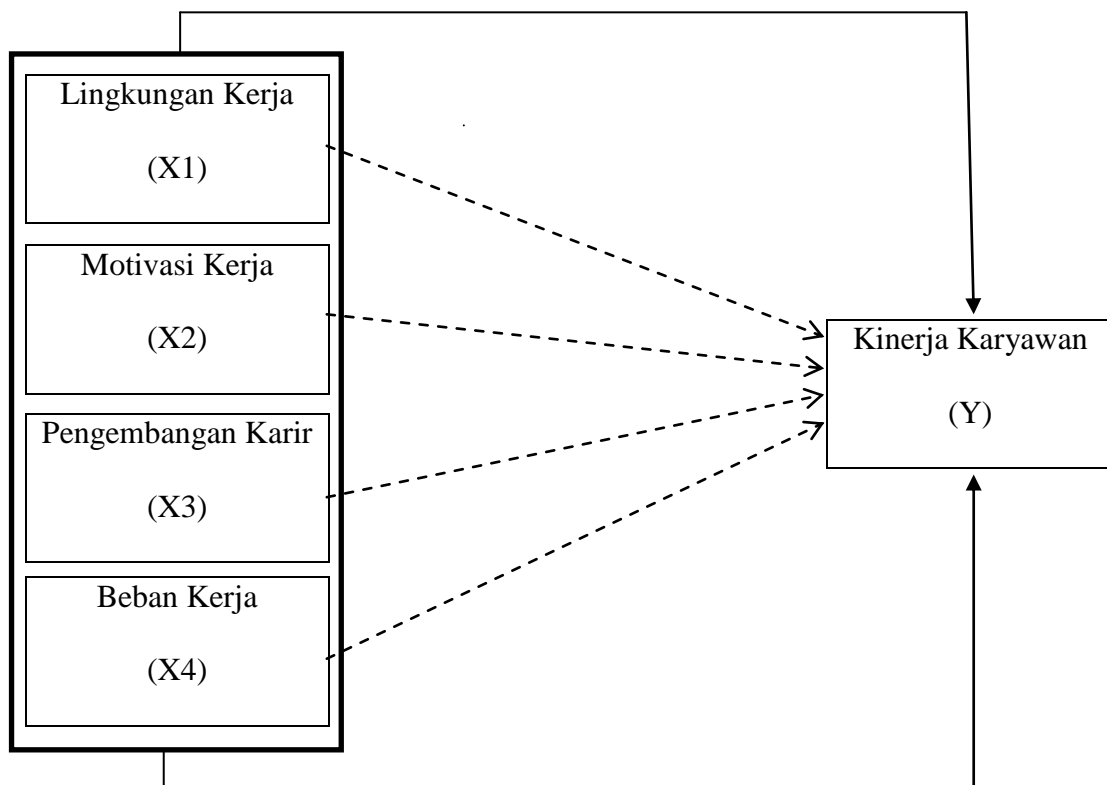
2.2.5. Pengembangan Karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara (2001:77). Pengembangan karir seperti promosi sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya, baik material maupun non material. Pengembangan karir bagi tenaga kerja dalam suatu organisasi harus dilakukan dengan memperhatikan berbagai kemungkinan yang berusaha mencapai keseimbangan antara kepentingan individu tenaga kerja dan kepentingan masyarakat (dalam hal ini organisasi), sehingga pengembangan karir yang terjadi diharapkan mampu menghasilkan keuntungan bagi kedua belah pihak. Bagi individu tenaga kerja diharapkan pengembangan karir akan mampu memperbaiki kualitas kehidupannya dari masa ke masa. Sedangkan bagi organisasi keuntungan

yang diharapkan adalah terjaminnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta pemanfaatannya secara optimal untuk mewujudkan tujuan organisasi.

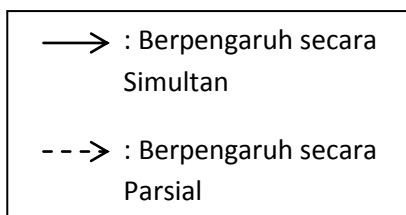
Dimensi pengembangan karir menurut Handoko dalam Megita (2014) ada tiga, yaitu sebagai berikut :

1. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan. Indikator latar belakang pendidikan adalah jenjang pendidikan.
2. Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Indikator pelatihan adalah frekuensi pelatihan.
3. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat di ukur dari masa kerja seseorang. Indikator pengalaman kerja adalah lama kerja.

2.3. Kerangka Konseptual



Gambar 2.2 Kerangka Hipotesis



Keterangan:

- Berpengaruh secara parsial merupakan pengaruh yang ditimbulkan oleh variable-variabel bebas secara terpisah/masing-masing terhadap variable yang terkait

- Berpengaruh secara simultan merupakan pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel-variabel bebas jika digabungkan dengan variabel terikat.

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan yang sementara sebelum melakukan penelitian lebih lanjut. Hipotesis yang dapat penulis sampaikan adalah : Lingkungan Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Beban Kerja.

Hipotesis diartikan sebagai praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan jalan penelitian. (Dantes, 2012).

Sebelum dilakukannya membuat sebuah hipotesis perlu kita ingat ada beberapa tentang penelitian terdahulu yang terdiri dari peneliti terdahulu dan peneliti saat ini karena kita perlu mengingat tentang penelitian dan memahami penelitian terdahulu, karena penelitian terdahulu itu sangat penting untuk membuat kita dalam membuat sebuah hipotesis, karena hipotesis di ambil dari sebuah tujuan yang ada pada penelitian terdahulu itu sendiri. Jika kita tidak mengingat penelitian terdahulu dan memahami penelitian terdahulu kita tidak dapat membuat sebuah hipotesis di karenakan hipotesis itu sebuah proposisi atau sebuah dugaan sementara karena jawaban yang baru diberikan berdasarkan pada teori yang diduga belum terbukti bahwa itu sebuah tentative fakta atau sebuah fenomena.

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberikan pedoman bagian penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata Hipotesis tidak terbukti dan dinyatakan salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran dari keputusan yang berhasil dijalankan selama penelitian berlangsung. Berdasarkan kajian teori dan kerangka pikir penelitian, hipotesis sebagai berikut :

Berdasarkan penelitian (Joko Setiawan,2013)menyatakan bahwa lingkungan kerjasecara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 1 = Diduga Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jember.

Berdasarkan penelitian Heny Sidanti (2015) menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 = Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jember.

Berdasarkan penelitian Joko Setiawan (2014)menyatakan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3 = Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jember.

Berdasarkan penelitian Rivaldy Tanasal (2016)menyatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 4 = Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jember.

Berdasarkan penelitian Umar dkk (1999) menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi, pengembangan karir dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 5 = Lingkungan kerja, motivasi, pengembangan karir, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jember.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Gambaran Singkat Obyek Penelitian

PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (Persero) biasa disebut PT Telkom Indonesia atau Telkom saja adalah perusahaan milik negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Telkom mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, dengan jumlah pelanggan telepon tetap sebanyak 15 juta dan pelanggan telepon seluler sebanyak 104 juta (Sumber: Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas). Telkom merupakan salah satu BUMN yang sahamnya saat ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia (52,47%), dan 47,53% dimiliki oleh Publik, Bank of New York, dan Investor dalam Negeri. Telkom juga menjadi pemegang saham mayoritas di 13 anak perusahaan, termasuk PT Telekomunikasi Selular (Telkomsel). Pada tanggal 14 November 1995 dilakukan Penawaran Umum Perdana saham Telkom. Sejak itu saham Telkom tercatat dan diperdagangkan di Bursa Efek Jakarta (BEJ) dan Bursa Efek Surabaya (BES) (keduanya sekarang bernama Bursa Efek Indonesia (BEI)), Bursa Saham New York (NYSE) dan Bursa Saham London (LSE). Perusahaan ini memiliki anak cabang perusahaan yang salah satunya bertempat di Jl. Letjend Suprpto, Sumbersari, kabupaten Jember

3.2. Populasi, Sample, dan Sampling

3.2.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian terdiri dari manusia, benda – benda, hewan, tumbuh–tumbuhan, gejala–gejala, atau peristiwa–peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian (Nawawi, 1998:141). Populasi pada penelitian ini terdiri dari karyawan tetap PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Dan dimana jumlah populasi sebanyak 60 karyawan.

3.2.2. Sample dan sampling

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan purposive sampling. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 30 karyawan tetap pada PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember.

Sugiyono (2008) sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek dalam melakukan penelitian data pengujian data. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh. Pengertian dari sampling jenuh adalah “ Sampling jenuh diartikan teknik pengambilan sampel bila jumlah setengah/ 50% dari populasi digunakan sebagai sampel”

Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka penelitian ini menggunakan simple random sampling, sampling jenuh yaitu menggunakan setengah dari populasi. Jadi, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan. Sampel yang diambil dari cabang di Jl. Letjend Suprpto, Sumbersari, kabupaten Jember dan di Jl. Hos Cokroaminoto, Kabupaten Jember.

3.3. Jenis Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero), Tbk di Jember, maka yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian explanatory research. Explanatory research/ penelitian penjelasan merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. (Singarimbun dan Effendi : 2006).

Rancangan penelitian merupakan suatu rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah sehingga akan diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Pada dasarnya rancangan penelitian ini menggunakan rancangan survei yang menurut Natsir (1988), penelitian survei merupakan penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta mengenai fenomena-fenomena yang ada dalam masyarakat untuk mencapai fakta-fakta mengenai lebih faktual. Rancangan penelitian bertujuan untuk membantu memecahkan masalah yang dihadapi oleh masyarakat, menguji atau menemukan ilmu pengetahuan yang baru, menyelesaikan tugas akhir di perguruan tinggi.

3.4. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012 : 59) menjelaskan mengenai pengertian dari variabel yaitu :“Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

1. Variabel Dependen

Variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah: Kinerja Karyawan (Y)

2. Variabel Independen

Variabel yang dilambangkan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya berdampak positif maupun negative. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3), Beban Kerja (X4).

3.5. Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.5.1. Lingkungan Kerja(X1)

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97), lingkungan kerja adalah “Segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya airconditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.”

Berikut beberapa indikator lingkungan kerja:

1. Kebersihan di perusahaan membuat karyawan nyaman dalam bekerja
2. Hubungan antara karyawan dengan pimpinan membantu anda dalam bekerja
3. Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai

3.5.2. Motivasi Kerja (X2)

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:143), motivasi kerja adalah: “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau

bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berikut beberapa indikator motivasi kerja:

1. Karyawan giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu
2. Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapatkan penghargaan
3. Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik

3.5.3. Pengembangan Karier(X3)

Menurut Nawawi (2012: 179), pengembangan karir adalah:“Sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh posisi/jabatan yang diharapkan.”

Berikut beberapa indikator pengembangan karir:

1. Pelatihan yang diberikan telah membantu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan
2. Perusahaan memberikan informasi yang jelas mengenai kesempatan berkarir
3. Kebutuhan dan kesempatan karir dalam perusahaan sudah sesuai

3.5.4. Beban Kerja (X4)

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), beban kerja merupakan “Sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.”

Berikut beberapa indikator beban kerja:

1. Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada
2. Beban kerja sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan
3. Pada saat-saat tertentu menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan

3.5.5. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Moehariono (dalam Rosyida 2010: 11) kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Berikut beberapa indikator kinerja karyawan:

1. Kreativitas Bapak/ Ibu dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik
2. Bapak/Ibu memiliki ketepatan waktu yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan
3. Bapak/ Ibu dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan

3.6. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Angket/kuisisioner

Angket/kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden.

2. Observasi

Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

3. Wawancara

Wawancara adalah percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara.

4. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan adalah mengumpulkan data dari buku-buku, internet dan literature yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.7. Sumber Data

3.7.1 Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari pelaku yang melihat dan terlibat langsung dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Data

primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.

3.7.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data-data yang telah ada, selanjutnya dilakukan proses analisa dan interpretasi terhadap data-data tersebut sesuai dengan tujuan penelitian. Data ini didapat dari sumber ke dua atau melalui perantaraan orang.

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Teknik Keabsahan Data

3.8.1.1 Uji Validitas

Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam pengujian validitas terhadap kuesioner, dibedakan menjadi 2, yaitu

validitas faktor dan validitas item. Jika r hitung $>$ r tabel maka valid r dapat dihitung dengan SPSS.

3.8.1.2 Uji Reabilitas

Pengertian dari reliability (reliabilitas) adalah keajegan pengukuran (Walizer, 1987). Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliable. Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Uji Reabilitas bertujuan untuk membandingkan alpha cronback, jika alpha cronback $>$ 0,6 berarti Reliabel.

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris

beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar. Namun untuk memberikan kepastian, data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak, sebaiknya digunakan uji normalitas. Karena belum tentu data yang lebih dari 30 bisa dipastikan berdistribusi normal, demikian sebaliknya data yang banyaknya kurang dari 30 belum tentu tidak berdistribusi normal, untuk itu perlu suatu pembuktian. Data memiliki distribusi jika signifikan kolmogorov $> 0,05$.

3.8.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Gujarati (2012:406) untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (error). Uji Heteroskedastisitas dapat dibuktikan dengan Scatter Plots. Scatter plot adalah sebuah grafik yang biasa digunakan untuk melihat suatu pola hubungan antara 2 variabel. Untuk bisa menggunakan scatter plot, skala data yang digunakan haruslah skala interval dan rasio.

3.8.2.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem

multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali (Singgih Santoso, 2010:234). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka toleransi mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati, 2012:432).

3.8.3. Teknik Analisis Data

3.8.3.1 Analisis Regresi linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

Keterangan:

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

α	=	Konstanta
$\beta_1 \dots \beta_2 \dots \beta_3$	=	Koefisien Regresi
X1	=	Lingkungan Kerja
X2	=	Motivasi
X3	=	Pengembangan Kerja
X4	=	Beban Kerja

3.8.3.2 Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 adalah perbandingan antara variasi Y yang dijelaskan oleh x_1 dan x_2 secara bersama-sama dibanding dengan variasi total Y. Jika selain x_1 dan x_2 semua variabel di luar model yang diwadahi dalam E dimasukkan ke dalam model, maka nilai R^2 akan bernilai 1. Ini berarti seluruh variasi Y dapat dijelaskan oleh variabel penjelas yang dimasukkan ke dalam model. Contoh Jika variabel dalam model hanya menjelaskan 0,4 maka berarti sebesar 0,6 ditentukan oleh variabel di luar model, nilai diperoleh sebesar $R^2 = 0,4$. Tidak ada ukuran yang pasti berapa besarnya R^2 untuk mengatakan bahwa suatu pilihan variabel sudah tepat. Jika R^2 semakin besar atau mendekati 1, maka model makin tepat. Untuk data survai yang berarti bersifat cross section data yang diperoleh dari banyak responden pada waktu yang sama, maka nilai $R^2 = 0,2$ atau $0,3$ sudah cukup baik. Semakin besar n (ukuran sampel) maka nilai R^2 cenderung makin kecil. Sebaliknya dalam data runtun waktu (time series) dimana peneliti mengamati hubungan dari beberapa variabel pada satu unit analisis (perusahaan atau negara) pada beberapa tahun maka R^2 akan cenderung

besar. Hal ini disebabkan variasi data yang relatif kecil pada data runtun waktu yang terdiri dari satu unit analisis saja.

3.8.4. Uji Hipotesis

3.8.4.1 Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2011:192) uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$. Maka cara yang dilakukan adalah: a. Bila (P-Value) $< 0,05$ artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. b. Bila (P-Value) $> 0,05$ artinya variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen. Uji F juga bisa dengan cara membandingkan F hitung $> F$ tabel (model signifikan)

3.8.4.2 Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2013:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan baik kritis menurut tabel. Sedangkan menurut Sugiyono (2011:194) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel

bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$. Maka cara yang dilakukan adalah: a. Bila (P-Value) < 0,05 artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. b. Bila (P-Value) > 0,05 artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI

4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan observasi yang dilakukan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember, diperoleh variabel independen Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2),Pengembangan Karir (X3), Beban Kerja (X4) yang berpengaruh terhadap variabel dependent: Kinerja Karyawan (Y), untuk mendapatkan hasil penelitianpeneliti menggunakan data primer dengan mengumpulkan data langsung dari obyekpenelitian.

4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT.Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember dibangun pada tahun 1856. Perusahaan ini bergerak dibidang jasa telepon permanen dengan kabel ,data/internet serta jasa multimedia lainnya. PT.Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember berada di Jl.Letjen SuprptoKecamatan SumbersariKabupaten Jember dan berada di Jl. Hos CokroaminotoKabupaten Jember.

4.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Deskriptif variabel penelitian yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai hasil penelitian yang dilakukan dilapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan alat analisis IBM SPSS 21. Adapun yang disajikan dalam deskriptif variabel penelitian ini adalah berupa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pengambangan Karir, Beban Kerja, dan Kinerja karyawan.

4.1.3 Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT.Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember, dan untuk respondennya sendiri berjumlah 30 responden, berikut adalah data yang diperoleh terdiri dari tanggapan responden yang di kelompokkan ke dalam tabel dan presentase responden.

a.Hasil Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja

Tabel 4.1 Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
X1.1	30	100	0	0	0	0	0	0	0	0	30
X1.2	25	83,3	5	16,7	0	0	0	0	0	0	30
X1.3	29	96,7	1	3,3	0	0	0	0	0	0	30

Sumber: Data primer diolah,2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa berkaitan dengan variabel lingkungan kerja yang diukur dengan 3 indikator diketahui bahwa sebagian responden memberikan jawaban dengan skor 5 pada masing-masing indikator. Pada X1.1 yakni kebersihan diperusahaan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, responden terbanyak memilih 5 dengan prosentase 100%. Pada X1.2 yakni hubungan antara karyawan dengan pimpinan membantu anda dalam bekerja, responden terbanyak memilih 5 dengan prosentase 83,3%. Pada X1.3 yakni fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai, responden terbanyak memilih 5 dengan prosentase 96,7%.

b. Hasil Tanggapan Responden Tentang Motivasi

Tabel 4.2 Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
X2.1	27	90,0	3	10,0	0	0	0	0	0	0	30
X2.2	27	90,0	2	6,7	1	3,3	0	0	0	0	30
X2.3	23	76,7	7	23,3	0	0	0	0	0	0	30

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa berkaitan dengan variabel motivasi yang diukur dengan 3 indikator diketahui bahwa sebagian responden memberikan jawaban dengan skor 5 pada masing-masing indikator.

Pada X2.1 yakni karyawan giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu, responden terbanyak memilih 5 dengan prosentase 90,0%. Pada X2.2 yakni setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapatkan penghargaan, responden terbanyak memilih 5 dengan prosentase 90,0%. Pada X2.3 yakni gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik, responden terbanyak memilih 5 dengan prosentase 76,7%.

c. Hasil Tanggapan Responden Tentang Pengembangan Karir

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Tentang Variabel Pengembangan Karir

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
X3.1	28	93,3	2	6,7	0	0	0	0	0	0	30
X3.2	27	90,0	3	10,0	0	0	0	0	0	0	30
X3.3	28	93,3	2	6,7	0	0	0	0	0	0	30

Sumber: Data primer diolah,2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa berkaitan dengan variabel pengembangan karir yang diukur dengan 3 indikator diketahui bahwa sebagian responden memberikan jawaban dengan skor 5 pada masing-masing indikator.

Pada X3.1 yakni pelatihan yang diberikan telah membantu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, responden terbanyak memilih 5 dengan prosentase 93,3%. Pada X3.2 yakni perusahaan memberikan informasi yang jelas mengenai kesempatan berkarir, responden terbanyak memilih 5 dengan prosentase 90,0%. Pada X3.3 yakni Kebutuhan dan kesempatan karir dalam perusahaan sudah sesuai, responden terbanyak memilih 5 dengan prosentase 93,3%.

d. Hasil Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Tentang Variabel Beban Kerja

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
X4.1	27	90,0	2	6,7	1	3,3	0	0	0	0	30
X4.2	28	93,3	2	6,7	0	0	0	0	0	0	30
X4.3	26	86,7	4	13,3	0	0	0	0	0	0	30

Sumber: Data primer diolah,2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa berkaitan dengan variabel beban kerja yang diukur dengan 3 indikator diketahui bahwa sebagian responden memberikan jawaban dengan skor 5 pada masing-masing indikator. Pada X4.1 yakni jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada, responden terbanyak memilih 5 dengan prosentase 90,0%. Pada X4.2 yakni beban kerja sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan , responden terbanyak memilih 5 dengan prosentase 93,3%. Pada X4.3 yakni pada saat-saat tertentu menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan, , responden terbanyak memilih 5 dengan prosentase 86,7%.

e. Hasil Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
Y.1	28	93,3	2	6,7	0	0	0	0	0	0	30
Y.2	29	96,7	1	3,3	0	0	0	0	0	0	30
Y.3	29	96,7	1	3,3	0	0	0	0	0	0	30

Sumber: Data primer diolah,2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa berkaitan dengan variabel kinerja karyawan yang diukur dengan 3 indikator diketahui bahwa sebagian responden memberikan jawaban dengan skor 5 pada masing-masing indikator. Pada Y.1 yakni kreativitas Bapak/ Ibu dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik, responden terbanyak memilih 5 dengan prosentase 93,3%. Pada Y.2 yakni Bapak/ Ibu memiliki ketepatan waktu yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan, responden terbanyak memilih 5 dengan prosentase 96,7%. Pada Y.3 yakni Bapak/ Ibu dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan, responden terbanyak memilih 5 dengan prosentase 96,7%.

f. Jenis Kelamin

Informasi mengenai jenis kelamin dalam penelitian ini merupakan salah satu hal penting karena dapat mempengaruhi kebutuhan sehingga akan berpengaruh pada pilihan dalam keputusan konsumen. Tabel berikut menyajikan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.6 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki – Laki	25	83%
2	Perempuan	5	17%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data primer diolah,2018

Dari tabel diatas menunjukkan komposisi jumlah laki-laki dalam responden berjumlah 25 orang atau 83%.Sedangkan jumlah responden perempuan berjumlah 5 orang atau 17%.

g. Pendidikan

Dalam penelitian ini informasi mengenai pendidikan adalah informasi yang penting, hal ini dikarenakan perbedaan pendidikan pada setiap konsumenatau secara khususnya masing-masing responden akan mempengaruhi pengetahuan/ wawasan dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 4.7 Pendidikan Responden

No	Jenis Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase
1	Sarjana S-1	15	50%
2	SMA	15	50%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas maka tampak komposisi pendidikan responden pada saat penelitian berlangsung, Sarjana S-1 sebanyak 15 orang/ 50%, dan SMA sebanyak 15 orang/50 % dari total keseluruhan sampel pada saat penelitian ini dilakukan.

h. Umur

Dalam penelitian ini informasi mengenai umur adalah informasi yang penting, hal ini dikarenakan perbedaan umur pada setiap konsumen atau secara khususnya masing-masing responden akan mempengaruhi cara dalam berpikir dan efisiensi kerja dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 4.8. Umur Responden

No	Usia	Jumlah	%
1	30 tahun - 50 tahun	6	20%
2	>50 tahun	24	80%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas maka tampak komposisi umur responden pada saat penelitian berlangsung, umur responden sekitar 30 tahun - 50 tahun sebesar 20%

dan yang sekitar lebih dari 50 tahun sebesar 80% dari total keseluruhan sampel pada saat penelitian ini dilakukan.

i. Lama Bekerja

Dalam penelitian ini informasi mengenai lama bekerja adalah informasi yang penting, hal ini dikarenakan perbedaan pengalaman kerja pada setiap konsumen atau secara khususnya masing-masing responden akan mempengaruhi pengetahuan dan sikap dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 4.9 Lama Bekerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Prosentase
1	< 1 tahun	1	3
2	1-2 tahun	1	3
3	>2 tahun	28	94
Jumlah		30	100

Sumber: Data primer diolah,2018

Dari tabel diatas maka tampak komposisi umur responden pada saat penelitian berlangsung, lama bekerja < 1 tahun sebanyak 1 orang/ 3%, 1-2 tahun sebanyak 1 orang/ 3%, > 2 tahun sebanyak 28 orang/ 94% dari total keseluruhan sampel pada saat penelitian ini dilakukan.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

Dalam deskripsi data ini digunakan Uji instrumen untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang dikemukakan, dimana untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier berganda dan didukung oleh

beberapa analisis yang lain yaitu: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi (R^2) dan uji asumsi klasik yang bertujuan mengetahui besarnya pengaruh dari Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan. Data yang penulis peroleh berupa data kuesioner.

4.2.1 Uji Instrumen

4.2.1.1 Uji validitas

Guna untuk mengetahui valid atau tidak dilakukan uji validitas dengan bantuan program SPSS Versi 21. untuk mengolah data dan hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas yaitu sebagai berikut:

- Jika signifikansi $< (\alpha) 0,05$ maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid
- Jika signifikansi $> (\alpha) 0,05$ maka variabel tersebut dinyatakan valid

Tabel 4.10 Uji validitas

a. Lingkungan Kerja (X1)

		Correlations			
		item1	item2	item3	t
item1	Pearson Correlation	1	-.093	-.083	.201
	Sig. (2-tailed)		.626	.663	.286
	N	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	-.093	1	.000	.692**
	Sig. (2-tailed)	.626		1.000	.000
	N	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	-.083	.000	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.663	1.000		.000
	N	30	30	30	30
t	Pearson Correlation	.201	.692**	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.286	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel diatas diketahui jumlah nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja 0,201, 0,692, 0,646 > 0.05.yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) ditanyakan Valid.

b. Motivasi Kerja (X2)

4.11 Uji Validitas

Correlations					
		item1	item2	item3	t
item1	Pearson Correlation	1	.259	.604**	.788**
	Sig. (2-tailed)		.167	.000	.000
	N	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	.259	1	.342	.650**
	Sig. (2-tailed)	.167		.065	.000
	N	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	.604**	.342	1	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.065		.000
	N	30	30	30	30
t	Pearson Correlation	.788**	.650**	.880**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel diatas diketahui jumlah nilai signifikansi dari variabel motivasi 0,788, 0,650, 0,880 lebih besar dari 0,05 yang artinya variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan valid.

c. Pengembangan Karir (X3)

4.12 Uji Validitas

		Correlations			
		item1	item2	item3	t
item1	Pearson Correlation	1	.356	.464**	.767**
	Sig. (2-tailed)		.053	.010	.000
	N	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	.356	1	.356	.776**
	Sig. (2-tailed)	.053		.053	.000
	N	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	.464**	.356	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.010	.053		.000
	N	30	30	30	30
t	Pearson Correlation	.767**	.776**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel diatas diketahui jumlah nilai signifikansi dari variabel pengembangan karir 0,767, 0,776, 0,767 lebih besar dari 0,05 yang artinya variabel Pengembangan Karir (X3) dinyatakan valid.

d. Beban Kerja (X4)

4.13 Uji Validitas

		Correlations			
		item1	item2	item3	t
item1	Pearson Correlation	1	.855**	.697**	.950**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	29	29	29	29
item2	Pearson Correlation	.855**	1	.598**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	29	30	30	30
item3	Pearson Correlation	.697**	.598**	1	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	29	30	30	30
t	Pearson Correlation	.950**	.883**	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	29	30	30	30

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

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel diatas diketahui jumlah nilai signifikansi dari variabel beban kerja 0,950, 0,883, 0,865 lebih besar dari 0,05 yang artinya varibel beban kerja (X4) dinyatakan valid.

e. Kinerja Karyawan

4.14 Uji Validitas

Correlations					
	item1	item2	item3	t	
item1	Pearson Correlation	1	.695**	-.050	.856**
	Sig. (2-tailed)		.000	.795	.000
	N	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	.695**	1	-.034	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000		.856	.000
	N	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	-.050	-.034	1	.377*
	Sig. (2-tailed)	.795	.856		.040
	N	30	30	30	30
t	Pearson Correlation	.856**	.812**	.377*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.040	
	N	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel diatas diketahui jumlah nilai signifikansi dari variabel kinerja karyawan 0,856 , 0,812, 0,377 lebih besar dari 0,05 yang artinya variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid

4.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur objek yang sama. Suatu data dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach's $> 0,60$.

Variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3), Beban Kerja (X4)

Tabel keterangan 4.15 uji reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.910	4

Sumber: Lampiran 3

Dari hasil tabel diatas diketahui nilai Alpha Cronbach's dari semua variabel adalah $0,910 > 0,60$. Jadi data tersebut dikatakan reliabel.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah digunakan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki 3 ketepatan dalam estimasi, tidakbisa dan konsisten. Uji asumsi klasik memiliki pembahasan antara lain.

4.2.3.1 Uji Normalitas

Guna untuk mengetahui normalitas dari data yang sudah ada dengan menggunakan metode Kolmogorov – Smirnov Test digunakan program SPSS Versi 21 untuk mengetahui data dan hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah.

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.16987521
	Absolute	.381
Most Extreme Differences	Positive	.381
	Negative	-.353
Kolmogorov-Smirnov Z		.984
Asymp. Sig. (2-tailed)		.481

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Lampiran 4

4.16 Uji Normalitas

Tabel keterangan 4.16. uji normalitas

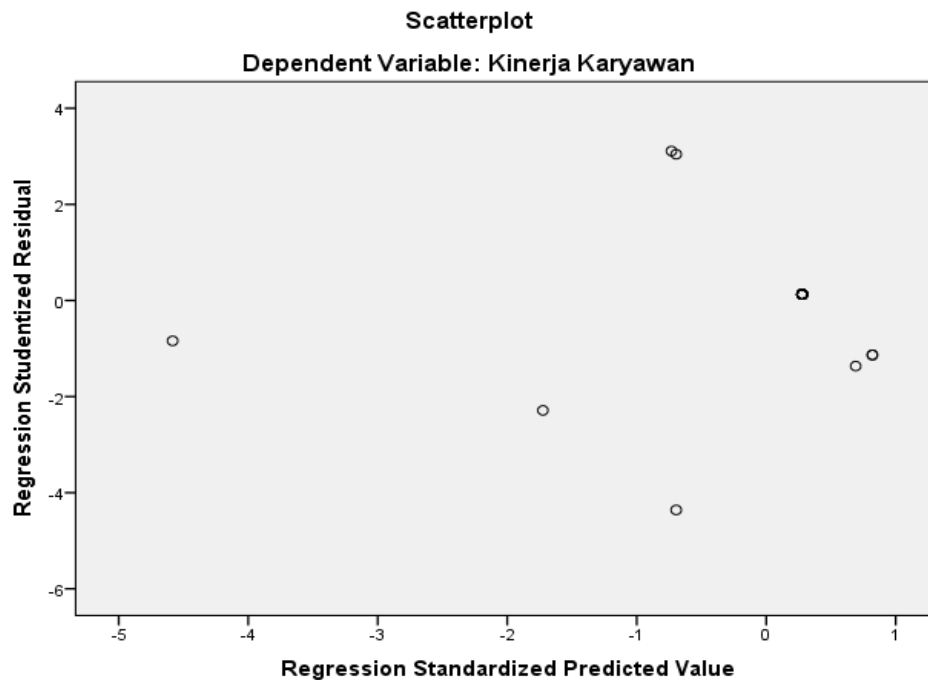
Nilai Residual	0,05	Keterangan
0,481	0,05	berdistribusi normal

Berdasarkan tabel uji normalitas untuk masing-masing variabel dapat diketahui bahwa semua variabel berdistribusi normal karena nilai Sig lebih besar dari 0,05 ($0,481 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

4.2.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Tabel 4.17. Uji Heterokedastisitas dengan metode Scatter Plots



Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas atau tidak beraturan, serta lingkaran menyebar diatas dan dibawah titik 0 pada sumbu , maka hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (dependen) yang lainnya. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi multikolinieritas atau tidak, yaitu dengan menggunakan nilai tolerance dan nilai VIF.

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu

1. Melihat nilai tolerance

a. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.

b. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.

2. Melihat nilai VIF (Variance Infation Factor)

a. jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

b. Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

Tabel 4.18. Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.149	1.912		4.784	.000		
	lingkungan kerja	-.111	.289	-.124	-.386	.703	.259	16.937
	motivasi kerja	-.217	.065	-.408	-3.330	.003	.408	2.453
	pengembangan karir	.269	.116	.387	2.314	.029	.219	4.575
	beban kerja	.448	.120	.996	3.732	.001	.386	11.624

a. Dependent Variable: kinerja

Tabel keterangan 4.18. uji multikolinieritas

Variabel	Tolerance	0,10	VIF	10,00	Keterangan
X1	0,059	0,10	16,937	10,00	Terjadi Multikolinieritas
X2	0,408	0,10	2,453	10,00	Tidak terjadi Multikolinieritas
X3	0,219	0,10	4,575	10,00	Tidak terjadi Multikolinieritas
X4	0,086	0,10	11,624	10,00	Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan output pada tabel diatas bahwa nilai Tolerance variabel lingkungan kerja (X1), beban kerja (X4) lebih kecil dari 0,10 sedangkan variabel motivasi kerja (X2), pengembangan karir (X3) lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF variabel lingkungan kerja (X1), beban kerja (X4) lebih besar dari 10,00 artinya terjadi multikolinieritas sedangkan Variabel motivasi kerja (X2), pengembangan karir (X3) lebih kecil dari 10,00 artinya tidak terjadi multikolinieritas.

4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh sebab akibat dengan menentukan nilai X (sebagai Variabel Bebas) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan Y (sebagai variabel terikat) secara simultan. Analisis Regresi Linier Berganda ini dapat dinyatakan dengan persamaan berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

Hal ini dapat diuji dengan bantuan program SPSS versi 21. diperoleh hasil Regresi Linier Berganda pada tabel dibawah ini

tabel 4.19. Analisis Regresi linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	9.149	1.912		4.784	.000	
1	Lingkungan Kerja	-.111	.289	-.124	-.386	.703
	Motivasi Kerja	-.217	.065	-.408	3.330	.003
	Pengembangan Karir	.269	.116	.387	2.314	.029
	Beban Kerja	.448	.120	.996	3.732	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil output diatas maka dapat dibuat persamaan sebagai

$$Y = 9,149 - (0,111)X_1 - (0,217)X_2 + (0,269)X_3 + (0,448)X_4$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄ = Koefisien regresi

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Motivasi kerja

X₃ = Pengembangan Karir

X₄ = Beban Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta bernilai positif 9,149 yang artinya bahwa jika variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, pengembangan karir, dan beban kerja nilainya 0 maka besarnya kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Cabang jember sebesar 9,149.

- b. Variabel lingkungan kerja (X1) bernilai negatif -0,111 yang artinya bahwa, jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember akan menurun dikarenakan lingkungan kerja yang sudah baik.
- c. Variabel motivasi kerja (X2) bernilai negatif -0,217 yang artinya bahwa, jika variabel motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember akan menurun dikarenakan motivasi kerja yang sangat bagus.
- d. Variabel pengembangan karir (X3) bernilai positif 0,269 yang artinya bahwa, jika variabel pengembangan karir ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember akan meningkat dikarenakan kenaikan jabatan menjadi sebuah persaingan didalam perusahaan dan karyawan saling berkompetisi untuk mendapatkan reward/ penghargaan.
- e. Variabel beban kerja (X4) bernilai positif 0,448 yang artinya bahwa, jika variabel beban kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember akan meningkat dikarenakan umur karyawan yang sudah tua dan mayoritas jumlah karyawan kontrak lebih banyak dari karyawan tetap.

4.2.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis memiliki 3 uji, antara lain: uji t dan F

4.2.5.1 Uji t

Uji t dalam analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y). Dasar pengambilan keputusan pada uji t yaitu

- a. jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y
- b. jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

Uji t ini dapat dinyatakan dengan persamaan berikut:

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2; n-k-1) = t (0,025; 25) = 2.060$$

keterangan

t tabel = distribusi nilai t tabel

a = tingkat kepercayaan (0,05)

n = jumlah sampel (30)

k = jumlah variabel X

Tabel 4.20 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.149	1.912		4.784	.000
Lingkungan Kerja	-.111	.289	-.124	-.386	.703
Motivasi Kerja	-.217	.065	-.408	3.330	.003
Pengembangan Karir	.269	.116	.387	2.314	.029
Beban Kerja	.448	.120	.996	3.732	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran 7

a. nilai sig untuk lingkungan kerja sebesar $0,703 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,386 < t$ tabel $2,060$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. nilai sig untuk motivasi kerja sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,330 > t$ tabel $2,060$ menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. nilai sig untuk pengembangan karir sebesar $0,029 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,314 > t$ tabel $2,014$ menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. nilai sig untuk beban kerja sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,732 > t$ tabel 2,014 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.5.2. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari 2 (dua) variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F berdasarkan nilai signifikansi hasil dari output SPSS :

a. jika nilai sig $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap Y

b. jika nilai sig $> 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap Y

$$F \text{ tabel} = f(k : n - k) = f(4 : 26) = 2,76$$

keterangan

F tabel = distribusi nilai F tabel

k = jumlah variabel x

n = jumlah sampel

Tabel 4.21 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.630	4	1.157	34.577	.000 ^b
Residual	.837	25	.033		
Total	5.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan output anova diatas diketahui nilai signifikansi pengaruh X1,X2,X3 dan X4 secara simultan terhadap y adalah sebesar 0,000 dan nilai F hitung $34,577 > 2,76$ dapat disimpulkan ada pengaruh X1, X2,X3 dan X4 secara simultan terhadap variabel y.

4.2.5.3 Koefisien Determinasi (R²)

R² merupakan ukuran yang menyatakan seberapa baik dari persamaan regresi.semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik pula kemampuan X terhadap Y. Dalam SPSS, nilai Koefisien determinasi dapat dilihat pada output model summary.

Tabel 4.22 Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.847	.822	.18296

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan output di atas diketahui nilai Rsquare sebesar 0,847 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat sebesar 84,7% dan 15,3% dipengaruhi variabel lain.

4.3 Interpretasi

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian adalah Diduga lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, Diduga motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, Diduga pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, Diduga beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, Diduga ada pengaruh bauran msdm secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4.3.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, berdasarkan hasil uji t pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig sebesar $0,703 >$ dari $0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $-0,386 <$ t tabel $2,014$. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian tersebut diatas tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Joko Setiawan (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai Signifikansi $0.000 <$ 0.05 dan nilai t hitung sebesar $6,643$, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

Alasan mengapa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan memiliki kebersihan yang terjaga, lingkungan yang sehat, terasa nyaman dan kondusif, suasana di dalam perusahaan menyenangkan, hubungan antara rekan kerja yang sangat baik, dan manajemen yang baik.

4.3.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini, berdasarkan hasil uji t pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig sebesar $0,003 <$ dari $0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3,330 >$ t tabel sebesar $2,014$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai t hitung $2,604 >$ t tabel $1,678$, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Alasan mengapa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah karyawan memiliki motivasi yang kurang bagus, dan akan terus berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

4.3.3 Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini, berdasarkan hasil uji t pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig sebesar $0,029 <$ dari $0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,314 >$ t tabel $2,014$. Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Joko Setiawan (2014) yang menyatakan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil

nilai F hitung 33,693 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Alasan mengapa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah karyawan kurang merasa puas dengan pengembangan potensi yang didapatkannya, kurang meningkatnya semangat kerja, loyalitas, dan kreativitas karyawan.

4.3.4 Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini, berdasarkan hasil uji t pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sig sebesar $0,001 <$ dari 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar $3,732 >$ t tabel 2,014. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivaldy Tanasal (2016) yang menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai signifikan 0,047 kurang dari 0,05, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Alasan mengapa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah karyawan kurang meyakini dan merasa tugas yang diberikan oleh manager/ pimpinan adalah sebuah tantangan bagi karyawan yang berat dan berlebihan/*over*.

4.3.5 Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, pengembangan karir dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini, berdasarkan hasil pengujian uji F pengaruh X1, X2, X3 dan X4 secara simultan terhadap y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $34,577 > 2,76$ dapat disimpulkan ada pengaruh X1, X2, X3 dan X4 terhadap variabel Y.

Penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Umar dkk (1999) yang menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, pengembangan karir, dan beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Uji F dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, pengembangan karir, dan beban kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji F dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Cabang Jember dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi, pengembangan karir dan beban kerja, meskipun dalam uji ini juga mengindikasikan adanya pengaruh dari variabel- variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa uji yang dikembangkan yaitu pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi, pengembangan karir dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Cabang Jember adalah diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jember. Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara Parsial, variabel lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember.
2. Secara Parsial, variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember.
3. Secara Parsial, variabel pengembangan karir (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember.
4. Secara Parsial, variabel beban kerja (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember.
5. Secara Simultan, lingkungan kerja, motivasi kerja, pengembangan karir dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan hasil analisis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, pengembangan karir, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan diterima.
6. Variabel yang paling dominan, berdasarkan hasil analisis, variabel beban kerja merupakan faktor yang lebih dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. Cabang

Jember berdasarkan hasil analisis tersebut hipotesis yang menyatakan bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan diterima.

5.2 IMPLIKASI

Setelah dilakukan penelitian pada studi kasus PT. Telekomunikasi Indonesia cabang jember menentukan apakah lingkungan kerja, motivasi kerja, pengembangan karir dan beban kerja sebagai variabel independen mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen secara parsial dan simultan dengan hasil yang akurat yaitu variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial sedangkan motivasi kerja, pengembangan karir, dan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil diatas dengan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan variabel motivasi, pengembangan karir dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebaiknya pimpinan/ manajer memiliki hubungan dan komunikasi yang lebih baik lagi dengan karyawan, meningkatkan kinerja maupun memperbanyak wawasan/ memperluas jaringan, memberikan pekerjaan yang sesuai dengan standarnya.

5.3 SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi dalam penelitian ini maka dapat dikemukakan saran – saran sebagai berikut :

1. Kepada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jember
 - a. Perusahaan sebaiknya lebih lagi memperhatikan kondisi tempat bekerja, fasilitas yang ada di dalam perusahaan, kebersihan, kenyamanan, keamanan, kesehatan bagi karyawan, dan hubungan kerja lebih baik dari pada sebelumnya.
 - b. Perusahaan sebaiknya tidak berfokus pada lingkungan kerja, motivasi kerja, pengembangan karir dan beban kerja saja tetapi lebih fokus terhadap faktor lain untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dimasa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya seperti variabel yang berbeda dan tempat yang berbeda berhubungan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, pengembangan karir dan beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Munandar.2001. *Psikolog Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UIPress)
- A.A. Anwar PrabuMangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Remaja Rosda karya. Bandung.
- Arikuntu, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- BambangWahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita. Bandung.
- Bangun,Wilson.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta.
- Dantes, Dr. Nyoman. 2012. *Metedologi Penelitian*. Andi.Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro edisi tujuh. Semarang.
- Giyarni.2016.*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Serengan Kota Surakarta*.JurnalManajemenSumberDayaManusia Vol. 10 No.1 Juni 2016:119-132.
- Husein,Umar,dkk. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Kurnia, Adil. 2010. *Workshop Workload Analysis Beban Kerja*. <http://id.shvoong.com>
- Malayu Hasibuan,S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Megita. 2014. “*Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. POS INDONESIA (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014*”. Jurnal Manajemen, Vol No 1 Tahun 2014.
- Michael H. Walizer& Paul L Wienir. 1987. *Metode dan Analisis Penelitian: Mencari Hubungan*.Erlangga jilid 2. Jakarta.
- Mulyasa. E. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Moekijat. 2004. *Manajemen Lingkungan Kerja*. MandarMaju. Bandung.
- Moehertonono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Surabaya.
- Moh.Nazir. 1988.*Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

- Nawawi, Hadari. 2012. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Natsir, Moh. 1998. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru.
- Putra, A.S. 2012. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Skripsi Institut Pertanian. Bogor.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mengdongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press. Malang.
- Robbin, S, Coulter, M. 2010. *Manajemen*. Edisi ke delapan. Penerbit PT. Indeks. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan mengembangkan kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Karyawan Untuk Meraih Keberhasilan*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Setiawan, Joko. 2013. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Awetama Bina Reksa". *Jurnal AKMENBIS Akademi Akuntansi Pertama Harapan* Vol.II, No.01 ISSN: 2302-6847. Hal.55-70.
- Setiawan, Joko. 2014. "Analisa Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Gici Group Batam". *Jurnal AKMENBIS Akademi Akuntansi Permata Harapan* Vol.III, No.01. ISSN: 2302-6847. Hal.12-18.
- Sidanti, Heny. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun*. *Jurnal JIBEKA* Vol.9.No.01 February 2015:44-53.
- Singarimbun, dkk. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Pustaka LP3ES. Jakarta.
- Sudjana. 2005. *METODE STATISTIKA*. TARSITO. Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Yang terhormat seluruh karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember.
Akan sangat membantu jika anda meluangkan waktu Anda dan menjadi peserta mengisi kuesioner penelitian saya tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pengembangan karir dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Jember”**. Dengan mengisi kuesioner ini Anda telah membantu saya untuk melakukan penelitian saya. Terimakasih sebelumnya.

Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin : Laki-Laki/ Perempuan
Usia : 20-35 tahun > 50 tahun
Pendidikan : SMP SMA
Diploma S1
Status Perkawinan : Menikah/ Belum
Lama Berkerja : < 1 tahun > 2 tahun
1-2 tahun

Petunjuk Pengisian kuesioner

Beri tanda cawang (√) pada kolom alternative jawaban yang menurut Saudara paling sesuai, Saudara dimohon mengisi semua pernyataan yang tersedia.

SS : Apabila Saudara Sangat Setuju dengan pernyataan yang diajukan.

S : Apabila Saudara Setuju dengan pernyataan yang diajukan.

N : Apabila Saudara Netral dengan dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Apabila Saudara Tidak Setuju dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Apabila Saudara Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan yang diajukan.

NO	Pernyataan	Jawaban				
		Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Netral (N)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
Lingkungan Kerja						
1	Kebersihan di perusahaan membuat karyawan nyaman dalam bekerja					
2	Hubungan antara karyawan dengan pimpinan membantu anda dalam bekerja					
3	Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai					
Motivasi Kerja						
1	Karyawan giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu					
2	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapatkan penghargaan					
3	Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik					
Pengembangan Karir						
1	Pelatihan yang diberikan telah membantu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Perusahaan memberikan informasi yang jelas mengenai kesempatan berkarir					

3	Kebutuhan dan kesempatan karir dalam perusahaan sudah sesuai					
Beban Kerja						
1	Jumlah pegawai yang ada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada					
2	Beban kerja sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan					
3	Pada saat-saat tertentu menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan					
Kinerja Karyawan						
1	Kreativitas Bapak/ Ibu dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik					
2	Bapak/ Ibu memiliki ketepatan waktu yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Bapak/ Ibu dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan					

TerimaKasihAtasPerhatianAnda

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA ISIAN RESPONDEN

No Resp	X1			X2			X3			X4			Y			TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	62
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	72
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75

20	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	68
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
27	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	63
28	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	70
29	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	71
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75

LAMPIRAN 3
HASIL ANALISIS UJI INSTRUMEN

		Correlations			
		item1	item2	item3	t
item1	Pearson Correlation	1	-.093	-.083	.201
	Sig. (2-tailed)		.626	.663	.286
	N	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	-.093	1	.000	.692**
	Sig. (2-tailed)	.626		1.000	.000
	N	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	-.083	.000	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.663	1.000		.000
	N	30	30	30	30
t	Pearson Correlation	.201	.692**	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.286	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

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

		Correlations			
		item1	item2	item3	t
item1	Pearson Correlation	1	.259	.604**	.788**
	Sig. (2-tailed)		.167	.000	.000
	N	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	.259	1	.342	.650**
	Sig. (2-tailed)	.167		.065	.000
	N	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	.604**	.342	1	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.065		.000
	N	30	30	30	30
t	Pearson Correlation	.788**	.650**	.880**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

Correlations

		item1	item2	item3	t
item1	Pearson Correlation	1	.356	.464**	.767**
	Sig. (2-tailed)		.053	.010	.000
	N	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	.356	1	.356	.776**
	Sig. (2-tailed)	.053		.053	.000
	N	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	.464**	.356	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.010	.053		.000
	N	30	30	30	30
t	Pearson Correlation	.767**	.776**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

Correlations

		item1	item2	item3	t
item1	Pearson Correlation	1	.855**	.697**	.950**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	29	29	29	29
item2	Pearson Correlation	.855**	1	.598**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	29	30	30	30
item3	Pearson Correlation	.697**	.598**	1	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	29	30	30	30
t	Pearson Correlation	.950**	.883**	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	29	30	30	30

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

Correlations

		item1	item2	item3	t
item1	Pearson Correlation	1	.695**	-.050	.856**
	Sig. (2-tailed)		.000	.795	.000
	N	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	.695**	1	-.034	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000		.856	.000
	N	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	-.050	-.034	1	.377*
	Sig. (2-tailed)	.795	.856		.040
	N	30	30	30	30
t	Pearson Correlation	.856**	.812**	.377*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.040	
	N	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

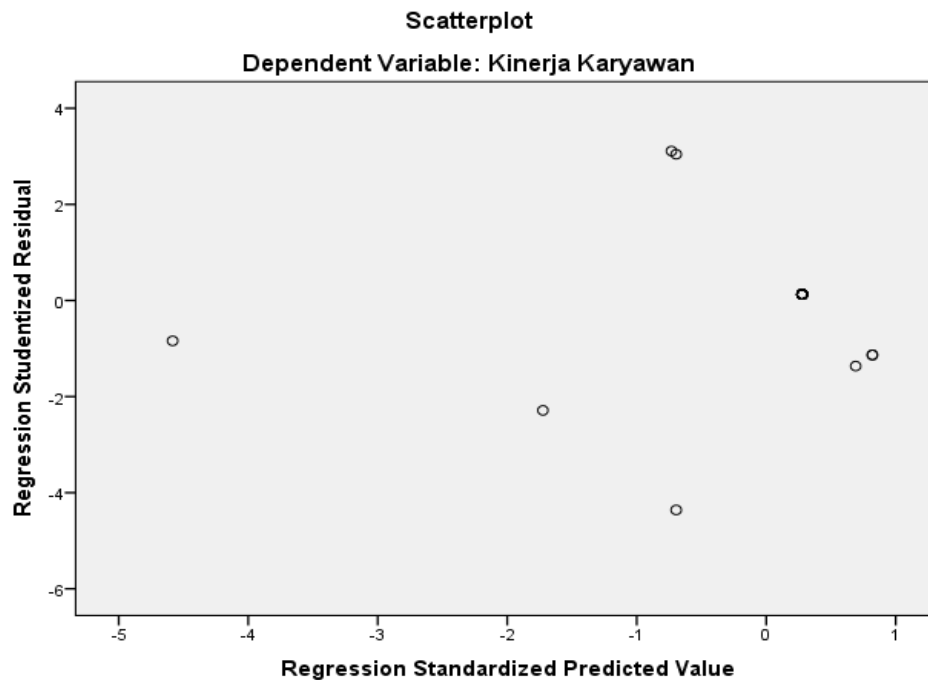
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	15

LAMPIRAN 4
UJI ASUMSI KLASIK

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.16987521
	Absolute	.381
Most Extreme Differences	Positive	.381
	Negative	-.353
Kolmogorov-Smirnov Z		.984
Asymp. Sig. (2-tailed)		.481

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	9.149	1.912		4.784	.000		
	lingkungankerja	-.111	.289	-.124	-.386	.703	.259	6.937
	motivasikerja	-.217	.065	-.408	-3.330	.003	.408	2.453
	pengembangankarir	.269	.116	.387	2.314	.029	.219	4.575
	bebankerja	.448	.120	.996	3.732	.001	.386	5.624

a. Dependent Variable: kinerja

LAMPIRAN 5
HASIL ANALISIS LINIER BERGANDA

tabel 4.12. Analisis Regresi linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.149	1.912		4.784	.000
1 Lingkungan Kerja	-.111	.289	-.124	-.386	.703
Motivasi Kerja	-.217	.065	-.408	3.330	.003
Pengembangan Karir	.269	.116	.387	2.314	.029
Beban Kerja	.448	.120	.996	3.732	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 6

TABULASI DATA ISIAN HIPOTESIS

N0 RESP	X1	X2	X3	X4	Y
1	15	15	15	15	15
2	15	14	15	15	15
3	15	14	15	15	15
4	13	13	12	11	13
5	15	13	14	15	15
6	15	15	15	15	15
7	15	15	15	15	15
8	15	15	15	15	15
9	15	15	15	15	15
10	15	15	15	15	15
11	15	15	15	15	15
12	15	15	15	15	15
13	15	15	15	15	15
14	15	15	15	15	15
15	15	15	15	15	15
16	15	15	15	15	15
17	15	15	15	15	15
18	15	15	15	15	15
19	15	15	15	15	15
20	14	13	15	12	14
21	15	15	15	15	15
22	15	15	15	15	15
23	15	15	15	15	15
24	15	15	15	15	15
25	15	15	15	15	15
26	15	15	15	15	15
27	14	12	14	13	15
28	14	14	14	14	14
29	14	14	14	14	15
30	15	15	15	15	15

LAMPIRAN 7
HASIL UJI HIPOTESIS

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.630	4	1.157	34.577	.000 ^b
Residual	.837	25	.033		
Total	5.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), BebanKerja, MotivasiKerja, PengembanganKarir, LingkunganKerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.149	1.912		4.784	.000
LingkunganKerja	-.111	.289	-.124	-.386	.703
MotivasiKerja	-.217	.065	-.408	3.330	.003
PengembanganKarir	.269	.116	.387	2.314	.029
BebanKerja	.448	.120	.996	3.732	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.847	.822	.18296

LAMPIRAN 8
DISTRIBUTION TABEL NILAI $F_{0,05}$
DEGREES OF FREEDOM FOR NOMINATOR

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
50	4,08	3,18	2,79	2,56	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,95	1,87	1,78	1,74	1,69	1,63	1,56	1,50	1,41
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,85	1,80	1,68	1,63	1,57	1,51	1,46	1,40	1,28
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00

LAMPIRAN 9

DISTRIBUSI NILAI t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635

LAMPIRAN 10

Tabel Hasil Tanggapan Responden

Lingkungan Kerja (X1)

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
X1.1	30	100	0	0	0	0	0	0	0	0	30
X1.2	25	83,3	5	16,7	0	0	0	0	0	0	30
X1.3	29	96,7	1	3,3	0	0	0	0	0	0	30

Motivasi (X2)

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
X2.1	27	90,0	3	10,0	0	0	0	0	0	0	30
X2.2	27	90,0	2	6,7	1	3,3	0	0	0	0	30
X2.3	23	76,7	7	23,3	0	0	0	0	0	0	30

Pengembangan Karir (X3)

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
X3.1	28	93,3	2	6,7	0	0	0	0	0	0	30
X3.2	27	90,0	3	10,0	0	0	0	0	0	0	30
X3.3	28	93,3	2	6,7	0	0	0	0	0	0	30

Beban Kerja (X4)



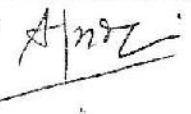
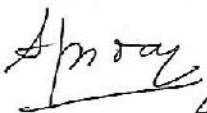


Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
X4.1	27	90,0	2	6,7	1	3,3	0	0	0	0	30
X4.2	28	93,3	2	6,7	0	0	0	0	0	0	30
X4.3	26	86,7	4	13,3	0	0	0	0	0	0	30

Kinerja Karyawan

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
Y.1	28	93,3	2	6,7	0	0	0	0	0	0	30
Y.2	29	96,7	1	3,3	0	0	0	0	0	0	30
Y.3	29	96,7	1	3,3	0	0	0	0	0	0	30

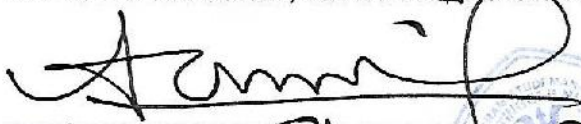
LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

NAMA : Yohan Raharjo
 NIM : 14.8991
 JURUSAN : Manajemen Bisnis
 JUDUL : Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Cabang Jember

No	PENGUJI	REVISI	KETERANGAN
	T. Hidayat	latar belakang Rumusan Tajuk	 27/10/18  9/8/18
	Yuniorita	- Hipotesis hrs ada dasarnya - Indikator semantik dg. keaslian - Perbaiki penjelasan regresi & uji t - Tambahkan tabel + hasil tanggapan responden - Interpretasi hasil ke regresi & hasil penelitian terdahulu	  6/8/18
	Salsalinda	1) Latar belakang Diperkuat 2) Penjelasan makna persamaan Regresi	  9/8/2018

JEMBER, 9-8-2018

KA.PRODI MANAJEMEN/AKUNTANSI/FAKULTAS PEMBANGUNAN/DS


HARTO WILACONO SE MA

Catatan: