

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PDAM TIRTANADI  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)**



**Oleh :**

**Nama : Tuti Paramida**  
**NPM : 1605160541**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : TUTI PARAMIDA  
N.P.M : 1605160541  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT  
PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2020

Pembimbing Skripsi

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 30 April 2020, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

#### MEMUTUSKAN

Nama : FUTI PARAMIDA  
NPM : 1605160541  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (B+) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

(Dr. JUBRI EN, SE, M.Si)

Penguji II

(DODY FIRMAN, SE, MM)

Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

(U. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Tuti Paramida  
NPM : 1605160541  
Konsentrasi : Sumber daya manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 2 Februari..... 2020  
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## ABSTRAK

### **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.**

**TUTI PARAMIDA**

Program Studi Manajemen

[tutiparamida22@gmail.com](mailto:tutiparamida22@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 253 orang sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 155 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) tahun 2020.

Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Secara simultan diketahui motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

**Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

### **The Effect of Motivation And Work Environment To Employee Performance Of Human resources.**

**TUTI PARAMIDA**

Manajemen

[tutiparamida22@gmail.com](mailto:tutiparamida22@gmail.com)

This study aims to determine and analyze the effect of motivation on employee performance, to find out and analyze the influence of the work environment on employee performance and to find out and analyze the effect of motivation and work environment on employee performance at the Tirtanadi PDAM North Sumatra Province office.

The approach used in this research is an associative approach. The population in this study were all employees of PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province, amounting to 253 people, while the sample that met the criteria for sampling the observations made were 155 people using the Slovin formula. Data collection techniques in this study used a questionnaire technique. Data analysis techniques in this study used the Classic Assumption Test, Multiple Regression, Hypothesis Test (t Test and F Test), and the Coefficient of Determination. Data processing in this study uses the SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) software program in 2020.

Partially, it is known that motivation has a positive and significant effect on the performance of the employees of the PDAM Tirtanadi headquarters in North Sumatra Province. Partially, it is known that the work environment has a positive and significant influence on the performance of the employees of the PDAM Tirtanadi headquarters in North Sumatra Province. Simultaneously it is known that motivation and work environment have a significant positive effect on the performance of the employees of the PDAM Tirtanadi headquarters in North Sumatra Province.

**Keywords : Motivation, Work Environment and Employee Performance**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas Ridho dan Hidayah-NYA penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Berdasarkan persyaratan tersebut maka penulis menyusun skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA”**.

Usaha maksimal telah penulis lakukan dalam penyusunan proposal ini. Meskipun demikian, penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih belum sempurna, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Untuk itu dengan hati tulus dan ikhlas penulis menerima kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan Skripsi ini.

Dan penulis berharap Skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi pengetahuan bagi pembaca dan semua pihak. Penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, nasehat dan motivasi dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga terselesaikannya Skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda Rapiun dan Ibunda Alm. Sadidah yang senantiasa memberikan perhatian, kasih sayang, motivasi, doa dan materi yang



tanpa pamrih, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan Skripsi ini dengan baik.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, bimbingan dan arahan yang banyak sekali membantu penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini .
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekertaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bekal pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan Skripsi ini dengan baik.
9. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu proses kelancaran urusan administrasi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Terima kasih kepada Sonja Nirwana, dan adik saya Ema Aulia Saragih yang telah banyak membantu pembuatan skripsi saya.

11. Terima kasih kepada Teman-teman tersayang Riski Nurazizah, Ayu Nurizal Nasution, Siti Hajar, Dan Falyna Rizky Ananda yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama menyusun skripsi ini.

Tiada kata yang pantas penulis ucapkan kecuali terimakasih penulis persembahkan kepada semua pihak yang bersangkutan, selain doa semoga amal dan jasanya mendapat balasan dari Allah SWT.

Akhir kata, penulis berharap agar Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan peneliti lainnya khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Medan, Maret 2020

Penulis,

**Tuti Paramida**  
**NPM: 1605160541**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>. i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>. ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah .....	5
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Landasan Teori .....	8
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	9
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan .....	10
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	15
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	15
2.1.2 Pengertian Motivasi .....	15
2.1.2.1 Pengertian Motivasi.....	15
2.1.2.2 Tujuan dan manfaat pemberian Motivasi .....	20
2.1.2.3 Faktor- faktor yang mempengaruhi Motivasi .....	22
2.1.2.4 Indikator <sup>Motivasi</sup> .....	23
2.1.3 Pengertian Lingkungan Kerja.....	25
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	25
2.1.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja .....	26
2.1.3.3 Faktor- Faktor Kondusifitas Lingkungan Kerja.....	27
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual .....	28
2.3 Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	32
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	32
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	34

3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.6 Teknik Analisis Data .....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	49
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian .....	49
4.3 Analisa Data .....	60
4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	60
4.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	60
4.3.3 Uji Hipotesis .....	66
4.3.4 Uji Koefisien Determinasi .....	69
4.4 Pembahasan .....	70
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>75</b>
5.1 Kesimpulan .....	75
5.2 Saran .....	75
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	75

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	: Indikator Variabel Kinerja .....	33
Tabel 3.2	: Indikator Variabel Indikator Motivasi .....	33
Tabel 3.3	: Indikator Variabel Lingkungan Kerja .....	34
Tabel 3.4	: Jadwal Kegiatan Penelitian .....	35
Tabel 3.5	: Populasi Penelitian Data Pegawai PDAM Tirtanadi .....	36
Tabel 3.6	: Daftar Sampel Penelitian .....	38
Tabel 3.7	: Penilaian Skala Likert.....	40
Tabel 3.8	: Uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (X1) . dan variabel Lingkungan Kerja (X2).....	41 43
Tabel 3.9	: Hasil Uji Reliabilitas .....	49
Tabel 4.1	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ....	51
Tabel 4.4	: Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	52
Tabel 4.5	: Persentase Jawaban responden Variabel Motivasi (X1).....	52
Tabel 4.6	: Persentase Jawaban Responden variabel Lingkungan Kerja (X2) 55	
Tabel 4.7	: Persentase Jawaban Responden variabel Kinerja Karyawan (Y) 58.....	
Tabel 4.8	: Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov .....	61
Tabel 4.9	: Uji Multikolinieritas .....	63
Tabel 4.10	: Uji Regresi Linier Berganda .....	65
Tabel 4.11	: Uji t (hipotesis 1) .....	67
Tabel 4.12	: Uji f (hipotesis 2).....	69
Tabel 4.13	: Uji Determinasi .....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	30
Gambar 2.2 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	30
Gambar 2.3 : Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja .....	31
Gambar 3.1 : Kriteria Pengujian uji t Hipotesis 1 .....	47
Gambar 4.1 : Uji Normalitas P-P Plot Standardized .....	62
Gambar 4.2 : Uji Heterokedastisitas .....	65

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah yang kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut (Suandani, 2018) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Kinerja optimal akan terwujud bila dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi yang kuat. Peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat motivasi serta lingkungan kerja yang baik dari organisasi itu sendiri. Dengan memperhatikan segala kebutuhan sumber daya manusia guna mendukung pekerjaannya diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut (Potu, 2013) kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut (Sutrisno, 2010) kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja. Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi, sebagai proses kepemimpinan di fokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan bawahan atau yang dipimpinya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi.

Kinerja karyawan yang baik sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila kinerja karyawan menurun maka akan menyebabkan perusahaan lambat dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang maksimal juga diperlukan adanya motivasi dan lingkungan kerja.



Sedangkan Menurut (Wibowo, 2019) motivasi adalah proses dengan mana usaha orang didorong, diarahkan, dan dilanjutkan menuju pencapaian tujuan.

Menurut (Potu, 2013) motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan dalam terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dkehendaki dapat tercapai.

Menurut (Potu, 2013) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

PDAM Tirtanadi adalah perusahaan air minum dan pengolahan air limbah milik pemerintah sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara. Untuk mengantisipasi permintaan air bersih oleh masyarakat dalam sepuluh tahun mendatang telah dipersiapkan dan direncanakan pembangunan instalasi air bersih dengan kapasitas 3000 liter/detik. Upaya-upaya untuk senantiasa berusaha memenuhi permintaan masyarakat akan air bersih bertujuan untuk menunjang peningkatan masyarakat dalam pembangunan ekonomi.

Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan terdapat beberapa permasalahan yang ada di Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yaitu masih rendahnya kinerja pegawai hal ini dibuktika dengan adanya beberapa

pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang telah ditentukan, mengakibatkan tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada pimpinan. Selain itu ada beberapa pegawai dalam menjalankan pekerjaannya masih selalu saja melakukan kesalahan-kesalahan yang sebabkan kurang telitinya pegawai tersebut, sehingga pekerjaan tersebut harus diulang beberapa kali, masih kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan hal ini terlihat dari kurangnya dorongan dalam diri karyawan sehingga nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin menurun setiap harinya.

Keadaan lingkungan kerja yang bising sehingga mengganggu aktivitas kerja karyawan yang akan berdampak menurunnya kinerja karyawan karena kurang fokus terhadap pekerjaan mereka dampaknya dari hasil kerja karyawan yang belum sesuai dengan keinginan perusahaan dan instansi.

Berbagai permasalahan pada Perusahaan PDAM Tirtanadi menjadi dasar penelitian untuk menganalisis faktor yang muncul. Hal ini dapat dijadikan sebagai perbaikan untuk meningkatkan motivasi kerja yang baik, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada objek penelitian, namun penulis membatasi masalah penelitian mengenai motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Dari uraian latar belakang di atas maka peneliti berkeinginan untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti memilih judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan pendapat secara umum dan khusus, dapat diidentifikasi bahwa masalah yang dihadapi adalah :

1. Kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin terhadap karyawan.
2. Rendahnya kinerja karyawan yang mereka hasilkan.
3. Keadaan lingkungan kerja yang bising sehingga mengganggu aktivitas kerja.

## **1.3 Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki, maka untuk menghindari ketidakjelasan dalam pembahasan dan penganalisaan, maka luas penelitian dibatasi dalam hal Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?

3. Apakah ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dengan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun yang diharapkan dapat diambil manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat praktis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam hal motivasi , dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi masyarakat ataupun mahasiswa lainnya untuk dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya yang membahas topik yang sama.
2. Manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan bahan pustaka untuk perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Landasan Teori**

#### **2.1.2 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya, standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut (Jufrizen, 2018) kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal.

Menurut (Sumardjo, 2018) kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

sedangkan menurut (Mangkunegara, 2018) kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Julita, 2010) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai perannya dalam perusahaan.

Menurut (Saripuddin & Handayani, 2017) Kinerja karyawan adalah suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Bahri1 & Nisa, 2017) Kinerja karyawan adalah yang menyatakan bahwa karyawan adalah kelayakan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawa yang bekerja diperusahaan ataupun instansi pemerintahan dalam jangka waktu tertentu atau selama masa ia bekerja di perusahaan tersebut.

#### **2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara, 2018) menyatakan bahwa tujuan evaluasi kinerja karyawan adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang

4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potesinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat bagi perkembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi pada umumnya karena penilaian prestasi kerja digunakan sebagai alat pengambil keputusan bagi karyawan. Penilaian prestasi kerja mempunyai banyak kegunaan bagi organisasi.

Menurut (Akbar, Hamid, & Djudi, 2016) manfaat penilaian kinerja Karyawan adalah selain berguna untuk perusahaan sebagai patokan untuk membuat keputusan dan evaluasi mengenai hasil- hasil pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan juga berguna untuk karyawan karena karyawan yang mempunyai kinerja kurang akan mendapat perhatian atau pelatihan agar kinerjanya dapat meningkat diperiode selanjutnya

Menurut (Mudjihartono et al., 2010) manfaat penilaian Kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

1. Penyesuaian- penyesuaian Kompensasi
2. Perbaikan Kinerja
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Mengambilan keputusan dalam penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis terhadap desain pegawai

### 2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2018) faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan adalah :

1. Faktor kemampuan (*Ability*)

## 2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Adapun penjelesan dari kutipan diatas adalah:

### 1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan yang dimaksud itu adalah dari kemampuan potensi (*IQ*), dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya karyawan ataupun pimpinan yang memenuhi kriteria diatas maka akan besar potensinya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

### 2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan disini adalah sikap pimpinan dan karyawan situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi begitu pula sebaliknya jika seorang karyawan bersikap negatif terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor kinerja karyawan dikelompokkan ke dalam empat faktor yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian
2. pengetahuan
3. rancangan kerja
4. kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja



Berikut penjelasan dari kutipan diatas:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan Pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Yaitu keperibadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda satu sama lainnya.

5. Motivasi Kerja

Motivasi yang dimaksud disini adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan bawahannya suatu tugas.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan , layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat karyawan bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut(Mangkunegara, 2018)mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan adalah:

1. Faktor Individu
2. Faktor Lingkungan Organisasi

Berikut penjelasan kutipan langsung diatas:

1. Faktor Individu

Yang dimaksud faktor individu seperti kutipan diatas adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah)

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud adalah uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yag menantang , pola komunikasi efektif, ubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut(Sumardjo, 2018)menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah

1. Kemampuan Individual
2. Usaha yang dicurahkan
3. Lingkungan Organisasional

Adapun penjelasan mengenai kutipan langsung diatas adalah:

1. Kemampuan Individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian, tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya

3. Lingkungan Organisasional

Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

#### **2.1.2.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut(Akdon, 2016)indikator kinerja karyawan adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk dapat menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai.

Adapun indikator kinerja karyawan Menurut(Akdon, 2016)adalah sebagai berikut:

1. Kinerja *Input* (masukan)
2. Kinerja *Output* (keluaran)
3. Kinerja *Outcome* (hasil)
4. Kinerja *Benefit* (manfaat)
5. Kinerja *Impact* (dampak)

Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi diatas adalah sebagai berikut:

1. Kinerja *Input* (masukan)

Kinerja input (masukan) adalah indikator segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat menghasilkan keluaran yang ditentukan; misalnya Dana, SDM dan lain-lain.

2. Kinerja *Output* (keluaran)

Merupakan sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik maupun non fisik.

3. Kinerja *Outcome* (hasil)

Merupakan segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran (output) kegiatan pada jangka menengah.

4. Kinerja *Benefit* (manfaat)

Merupakan sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.

5. Kinerja *Impact* (dampak)

Merupakan pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Sedangkan Menurut (Kasmir, 2016) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas Biaya
5. Kebutuhan akan pengawasan
6. Hubungan antar perseorangan

Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi diatas adalah sebagai

berikut:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang

3. Waktu (jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan tugasnya atau pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal atau maksimal yang harus dipenuhi.

4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

Adapun indikator kinerja menurut Janseen dalam (Purnamie, 2014) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan kerja
4. Kerjasama
5. Dapat diandalkan

Berikut Penjelasannya:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

### 3. Pengetahuan kerja

Pengetahuan kerja adalah luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

### 4. Kerjasama

Kerjasama adalah kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

### 5. Dapat diandalkan

Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian kerja.

## **2.1.3 Motivasi**

### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan, keinginan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut (Wibowo, 2019) motivasi adalah proses dengan mana usaha orang didorong, diarahkan, dan dilanjutkan menuju pencapaian tertentu.

Menurut (Manullang, 2017) menyatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut:

Motivasi adalah orang-orang yang dapat mencapai hasil melalui orang lain. Orang lain itu adalah bawahannya sendiri. Berkaitan dengan itu, maka menjadi kewajiban bagi pemimpin, agar bawahannya mendapat prestasi. Prestasi bawahan, terutama disebabkan oleh dua hal, yaitu: Kemampuan pegawai itu dan adanya faktor kualifikasi yang dimilikinya, seperti adanya pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadinya. Sedangkan faktor pendorong, dipengaruhi oleh sesuatu hal didalam dan diluar dirinya.

Menurut(Mangkunegara, 2018) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Sedangkan menurut (Ardana, 2014) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.

Menurut (Daulay, 2017) motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi.

Menurut (Prayogi & Nursidin, 2018) Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) motivasi adalah hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi dan insentif yang ada didalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Menurut (Kurnia, Daulay, & Nugraha, 2019) motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang ada didalam diri seseorang/ karyawan yang akan menjadikan dirinya lebih bersemangat lagi dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.



### 2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pemberian Motivasi

Menurut (Malayu, 2014) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi adalah :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut (Kadarisman, 2013) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja terhadap karyawan adalah

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Menurut (Bismala, 2017) menyatakan bahwa tujuan motivasi adalah:

1. Mengingat, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu
2. Meningkatkan produktivitas
3. Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan.

Sebagai dorongan untuk bekerja itu sendiri motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja seseorang. Orang yang memiliki motivasi untuk bekerja akan lebih berkomitmen didalam pekerjaan. Secara langsung semangat kerja tersebut akan meningkatkan kinerja seseorang. Semakin besar kinerja seseorang karyawan maka produktivitas mereka akan meningkat. Hal ini tentu berpengaruh secara langsung terhadap kemampuan seseorang terutama dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Motivasi gairah bekerja seseorang akan meningkat, jika kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya.

Menurut (Malayu, 2014) proses memotivasi seseorang karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan
2. Mengetahui Kepentingan
3. Komunikasi efektif

Adapun penjelasan dari kutipan diatas adalah

1. Tujuan

Dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan dimotivasi kearah tujuan tersebut.

2. Mengetahui kepentingan

Dalam proses motiasi penting mengetahui kebutuhan/ keinginan karyawan dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja.

3. Komunikatif Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat-syarat apa yang harus dipenuhinya supaya insentif itu diperolehnya.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut (Kadarisman, 2013) motivasi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu

1. Faktor intern yang terdapat dalam diri seorang karyawan itu sendiri
2. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan.

Menurut (Ardana, 2014) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Karakteristik individu
  - a. Minat
  - b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan
  - c. Kebutuhan individual
  - d. Kemampuan atau kompetensi
  - e. Pengetahuan tentang pekerjaan
  - f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.
2. Faktor-faktor pekerjaan
  - a. Faktor Lingkungan Pekerjaan
    - (1) Gaji dan benefit yang diterima
    - (2) Kebijakan-kebijakan yang diterima
    - (3) Supervisi
    - (4) Hubungan antar manusia
    - (5) Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik.
    - (6) Budaya organisasi
  - b. Faktor dalam pekerjaan
    - 1) Sifat pekerjaan
    - 2) Rancangan tugas/pekerjaan
    - 3) Pemberian pengakuan terhadap prestasi
    - 4) Tingkat/besarnya tanggung jawab yang diberikan
    - 5) Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan.
    - 6) Adanya kepuasan dari pekerjaan.

### **2.1.3.4 Indikator Motivasi**

Adapun indikator dalam motivasi menurut teori Maslow, teori Hirarki kebutuhan (Bukhari, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological-need*)
2. Kebutuhan Rasa aman (*safety-need*)
3. Kebutuhan Sosial (*social- need*)
4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem- need*)
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self- actualization need*)

Adapun penjelasan mengenai kutipan diatas adalah:

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological-need*)

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

2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety-need*)

Apabila kebutuhan Fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman.

3. Kebutuhan Sosial (*social- need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan Rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebuhan sosial yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan sangat berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan lain sebagainya.

4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem- need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self- actualization need*)

Aktualisasi Diri merupakan hirarki kebutuhan dari maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang

sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang, malahan akan kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengangtualisasikan perilakunya. seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri seang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya

Menurut (Wibowo, 2015) menyatakan bahwa indikator motivasi adalah :

1. *Engagement*
2. *Commitmen*
3. *Satisfaction*
4. *Turnover (newstrom)*

Adapun penjelasan mengenai kutipan diatas adalah sebagai berikut:

#### 1. Engagement

Merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.

#### 2.2 *Commitment*

Merupakan suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan organizational citizenship

#### 2.3 *Satisfaction*

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja.

#### 2.4 *Turnover*

Merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan didalam suatu perusahaan.

Suatu kondisi kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan suatu kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja karyawan bahkan akan berdampak buruk terhadap menurunnya kinerja suatu karyawan.

Menurut(Kaswan, 2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya.

Menurut (Kasmir, 2016) lingkungan Kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Sedangkan menurut (Busro, 2017) lingkungan Kerja adalah wahana yang ada didalam organisasi baik lingkungan fisik ,lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambunga.

Menurut (Siagian & Khair, 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas- tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut (Elizar & Tanjung, 2018) lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan.

Sedangkan Menurut (Astuti & Iverizkinawati, 2018) lingkungan adalah lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagaikelompok.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik itu fisik maupun non fisik yang membantu pekerjaan tersebut dapat terselesaikan.

### **2.1.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang kondusif akan mampu memberikan manfaat yang sangat besar baik bagi seluruh karyawan maupun bagi organisasi, karen lingkungan tersebut mampu meningkatkan

Menurut (Busro, 2017) menyatakan bahwa manfaat Lingkungan Kerja adalah:

1. Kesehatan Fisik dan Psikis
2. Kenyamanan Kerja
3. Ketenangan Kerja
4. Ketekunan kerja
5. Kedalaman konsentrasi kerja
6. Kepuasan kerja

### **2.1.3.3 faktor-faktor Kondusifitas Lingkungan Kerja**

Menurut (Busro, 2017) faktor-faktor penentu kondusifitas lingkungan kerja fisik terutama lingkungan *indoor* adalah :

1. Kebersihan lingkungan
2. Keberadaan pengatur suhu ruangan
3. Penataan ruangan
4. Keberadaan tanaman hias
5. Keberadaan hiasan dinding
6. Penataan aksesoris ruangan
7. Penataan mebelair dan parabol lainnya
8. Keberadaan hotspot dan wifi
9. Keberadaan pengharum ruangan
10. Keberadaan dan penataan pencahayaan
11. Sistem keamanan
12. Keberadaan alat pemadam kebakaran

Menurut (Busro, 2017) faktor-faktor penentu kondusifitas lingkungan sosial termasuk lingkungan Virtual antara lain:

1. Tingkat keakraban
2. jenis-jenis pertemuan kelompok
3. Tempat pertemuan kelompok
4. Waktu pertemuan kelompok
5. Sistem sosial kekerabatan yang dibangun
6. Kehadiran manajemen dalam menciptakan jalinan sosial
7. Karakter dan kepribadian mayoritas anggota
8. Sarana komunikasi yang digunakan.

#### **2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Busro, 2017) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Pencahayaan
2. Sirkulasi Udara
3. Penerapan green environment
4. Sarana dan Prasarana
5. Taman
6. Halaman Parkir
7. Mebelair
8. Kebersihan Lingkungan



Menurut (Busro, 2017) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja sosial yaitu:

1. Tingkat Keakraban
2. Jenis-jenis pertemuan Kelompok
3. Tempat Pertemuan Kelompok
4. Waktu Pertemuan Kelompok
5. Sistem sosial kekerabatan yang dibangun
6. Kehadiran manajemen dalam menciptakan jalinan sosial
7. Karakter dan kepribadian mayoritas anggota
8. Sarana komunikasi yang digunakan
9. Media komunikasi yang digunakan
10. Keberadaan pihak perekat tali silaturahmi

Menurut (Bukhari, 2019) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan Warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Kemampuan Bekerja
7. Hubungan antar pegawai

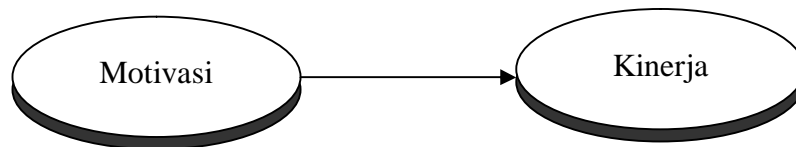
## **2.2 Kerangka Berpikir Konseptual**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka penulis membuat penelitian ini pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi dari seluruh kegiatan yang dilakukan, pada akhirnya berakhir jika Motivasi dan Lingkungan Kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi Motivasi yang diberikan maka akan semakin berpengaruh positif dan meningkatnya kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh, (Prakoso, 2014), (Jufrizen, 2017); (Potu, 2013), (Bahri, 2019), (Susi, 2015) yang menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

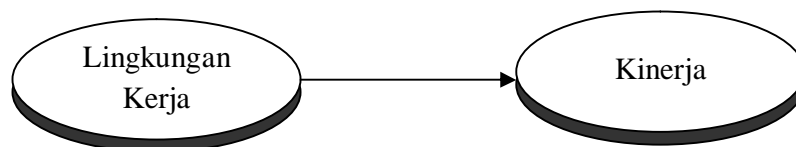


Gambar II. 1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan keadaan Lingkungan kerja yang baik dan nyaman ditempat karyawan bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini didukung hasil penelitian terdahulu oleh (Permansari, 2013), (Firdaus, 2017), (Saputra, 2017), (Bukhari, 2019) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja.

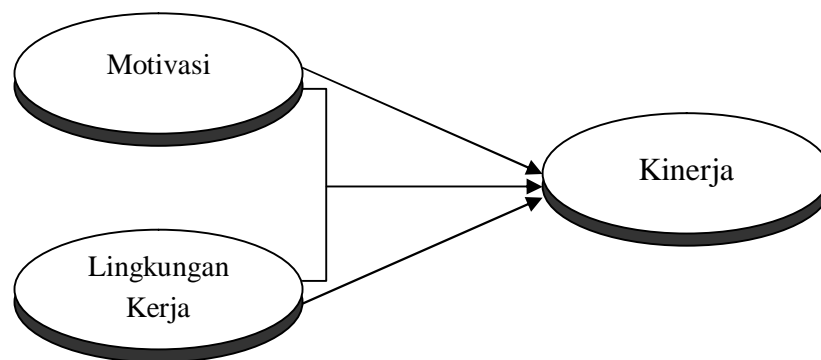


Gambar II. 2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

### 3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dari penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja apabila ditingkatkan maka akan semakin baik pula kinerja yang didapatkan yang berdampak baik dan bagus terhadap perusahaan atau organisasi, apabila kinerja karyawan meningkat positif dan signifikan maka akan semakin cepat perusahaan atau organisasi mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Suandani, 2018), (Afif, 2019), (Hasibuan & Bahri, 2018) yang menyimpulkan bahwa Motivasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II. 3 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis secara umum adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karna masih harus dibuktikan kebenarannya.

Menurut (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan

sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Dari kajian yang terdapat pada teoritis, batasan masalah dan kerangka konseptual. Hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Motivasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan *asosiatif*. Dimana dilihat dari jenis datanya penelitian mengkaji sesuatu tidak mendalam atau permukaan saja, dengan memerlukan waktu yang relatif lebih singkat.

Menurut (Sugiyono, 2009) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Operasional variabel merupakan suatu definisi dan dinyatakan dalam kriteria yang dapat diuji secara khusus. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional terdapat 3 variabel yang akan diteliti antara lain :

## 1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitatif maupun kualitatif selama periode waktu tertentu yang dilakukan oleh seorang karyawan di dalam suatu perusahaan/organisasi.

**Tabel III. 1**  
**Variabel Indikator Kinerja**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Kinerja Karyawan	Kuantitas Kerja
	Kualitas Kerja
	Pengetahuan Kerja
	Kerja sama
	Dapat diandalkan

Sumber : (Purnamie, 2014).

## 2. Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer atau atasannya.

**Tabel III. 2**  
**Variabel Indikator Motivasi**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Motivasi	Kebutuhan Fisiologis
	Kebutuhan Rasa aman
	Kebutuhan Sosial
	Kebutuhan Penghargaan
	Kebutuhan Aktualisasi Diri

Sumber : (Bukhari, 2019).

### 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan didalam suatu perusahaan.

**Tabel III. 3**  
**Variabel Indikator Lingkungan Kerja**

Variabel	Indikator
Lingkungan Kerja	Penerangan
	Suhu Udara
	Suara Bising
	Penggunaan Warna
	Ruang Gerak yang diperlukan
	Kemampuan bekerja
	Hubungan antar pegawai

Sumber : (Bukhari, 2019).

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, Jalan Sisingamangaraja No. 1 Medan.

#### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Desember 2019 sampai dengan bulan April 2020, untuk rincian pelaksanaan waktu kegiatan penelitian untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :



**Tabel III.4**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																			
		Des'19				Jan'20				Feb'20				Mar'20				April'20			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■	■	■																
2	Pengajuan Judul				■																
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
4	Seminar Proposal											■									
5	Pengumpulan Data												■	■							
6	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																				■

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut(Sugiyono, 2009)populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Jalan Sisingamangaraja. Untuk lebih jelasnya populasi penelitian dapat dirincikan melalui tabel daftar pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara di bawah ini:

**Tabel III. 5**  
**Daftar Pegawai PDAM Tirtanadi**

<b>No</b>	<b>Unit Kerja</b>	<b>Jumlah</b>
1	Direksi	4
2	Divisi Perencanaan Air Minum	14
3	Divisi Penanggulangan kehilangan Air	11
4	Divisi Peralatan Teknik	9
5	Divisi Pengolahan Air Minum	8
6	Divisi Transmisi Distribusi	30
7	Divisi Hubungan Langganan	13
8	Unit Benkel	8
9	Operasional Pelayanan Air Limbah	8
10	Divisi Pengolahan & Pengembangan Air Limbah	4
11	Divisi Perencanaan Air Limbah	3
12	Informasi Manajemen	8
13	Divisi Keuangan	16
14	Divisi Umum	14
15	Divisi Aset Manajemen	6
16	Divisi Sumber Daya Manusia	16
17	Divisi Sistem Manajemen	4
18	Unit Satuan Pengamanan	1
19	Penelitian & Pengembangan	7
20	Satuan Pengawasan Internal	15
21	Sekretaris Perusahaan	15
22	Staf Ahli Direksi	5
23	Unit Layanan Pengadaan	5
24	Pengawasan Kualitas Barang	6
25	Unit Laboratorium	13
26	Koperasi Mandiri Abadi Sejahtera	3
27	Tim Pengembangan Pengelolaan Air Limbah	3
28	Proyek Pengembangan Instalasi Pengolahan Air	4
<b>Jumlah</b>		<b>253</b>

Sumber: PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan (2019)

## 2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2009) mendefinisikan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin (Siregar, 2016) sebagai berikut:

**Rumus Slovin:**

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan :

n : Sampel

N : Jumlah populasi

e :Perkiraan tingkat kesalahan

**Perhitungan rumus Slovin:**

$$\begin{aligned} n &= \frac{253}{1 + (253 (0.05)^2)} \\ &= \frac{253}{1 + (253 (0.0025))} \\ &= \frac{253}{1,6325} \\ &= 155 \end{aligned}$$

Kemudian untuk mengambil sampel dari populasi setiap divisi penulis menggunakan rumus persentase yaitu :

$$\text{Persentase \%} = \frac{\text{Jumlah Sampel}}{\text{Jumlah Populasi}} \times 100 \%$$

Setelah itu memasukkan jumlah populasi setiap divisi di bagi 100 kemudian di kalikan dengan hasil dari persentase yang telah di dapatkan untuk menyebarkan angket.

**Tabel III. 6**  
**Daftar Sampel Penelitian**

<b>No</b>	<b>Unit Kerja</b>	<b>Jumlah</b>
1	Direksi	2
2	Divisi Perencanaan Air Minum	9
3	Divisi Penanggulangan kehilangan Air	7
4	Divisi Peralatan Teknik	5
5	Divisi Pengolahan Air Minum	5
6	Divisi Transmisi Distribusi	18
7	Divisi Hubungan Langganan	8
8	Unit Benkel	5
9	Operasional Pelayanan Air Limbah	5
10	Divisi Pengolahan & Pengembangan Air Limbah	2
11	Divisi Perencanaan Air Limbah	2
12	Informasi Manajemen	5
13	Divisi Keuangan	10
14	Divisi Umum	9
15	Divisi Aset Manajemen	4
16	Divisi Sumber Daya Manusia	10
17	Divisi Sistem Manajemen	2
18	Unit Satuan Pengamanan	1
19	Penelitian & Pengembangan	4
20	Satuan Pengawasan Internal	9
21	Sekretaris Perusahaan	9
22	Staf Ahli Direksi	3
23	Unit Layanan Pengadaan	3
24	Pengawasan Kualitas Barang	4
25	Unit Laboratorium	8
26	Koperasi Mandiri Abadi Sejahtera	2
27	Tim Pengembangan Pengelolaan Air Limbah	2
28	Proyek Pengembangan Instalasi Pengolahan Air	2
<b>Jumlah</b>		<b>155</b>

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Siregar, 2016) pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder dalam suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumus.

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

### **1. Wawancara (*Interview*)**

Menurut (Siregar, 2016) wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden.

Untuk mendapatkan data peneliti melakukan tanya jawab dengan pegawai PDAM Tirtanadi dibagian divisi SDM (Sumber Daya Manusia) yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian.

### **2. Studi Dokumentasi**

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan dan absensi pegawai.

### **3. Angket (*Questioner*)**

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket).Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Angket/kuesioner, yaitu pernyataan yang disusun oleh peneliti untuk mengetahui pendapat responden tentang suatu variable yang diteliti.Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan. Dalam menyebarkan questioner jenis skala yang digunakan adalah skala likert dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

**Tabel III.7**  
**Pengukuran Skala Likert**

Item	Skor
Sangatsetuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Untuk menguji apakah instrument yang diukur sudah cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur sudah cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa instrument sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid. Prinsip validitas adalah kecermatan data dan ketelitian. Instrument dinyatakan valid jika mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut.

Berikut Rumus yang digunakan untuk uji Validitas:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dimana :

- n : Jumlah responden
- x : Skor variabel (jawaban responden)
- y : Skor total variabel untuk responden

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed <  $\alpha$ 0,05).
2. Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed >  $\alpha$ 0,05).

**Tabel III. 8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Tentang Kinerja Karyawan,**  
**Motivasi dan Lingkungan Kerja**

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y1	0.560	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.445	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.636	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.585	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.647	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.606	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.624	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.584	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.600	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.602	0.000 < 0,05	Valid
<b>Motivasi (X1)</b>	X1	0.726	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.637	0.003 < 0,05	Valid
	X3	0.695	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.660	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.694	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.747	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.709	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.608	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.630	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.585	0.000 < 0,05	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	X1	0.636	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.603	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.653	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.621	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.758	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.610	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.743	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.652	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.683	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.624	0.000 < 0,05	Valid
	X11	0.621	0.000 < 0,05	Valid
	X12	0.595	0.000 < 0,05	Valid
	X13	0.638	0.000 < 0,05	Valid
	X14	0.568	0.000 < 0,05	Valid

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2020

Berdasarkan data tabel uji validitas instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2 ) di atas, diperoleh nilai korelasi atau  $r_{hitung}$ . Nilai ini kemudian di bandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  (nilai ketentuan), pada tahap berikutnya  $r_{tabel}$  dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 155, maka didapat nilai ketentuan  $r_{tabel}$  sebesar 0,158 (pada uji 2 sisi atau *2-Tailed*).

Berdasarkan nilai ketentuan tersebut dapat dipahami bahwa instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2 ) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  secara keseluruhan, dinyatakan valid, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini dapat diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut (Siregar, 2016) uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula.

Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha* yaitu sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{(k - 1)} \right] \left[ \frac{\sum sb^2}{s^2} \right]$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dimana :

- n : Jumlah sampel
- X : Nilai skor yang dipilih
- $\alpha^2$  : Varians total
- $\sum ab^2$  : Jumlah varians butir



- k : Jumlah butir pertanyaan  
r : Koefisien reliabilitas instrument

Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliabel menurut (Siregar, 2012, hal.175) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha*  $> 0.6$  maka instrument dinyatakan reliabel (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha*  $< 0.6$  maka instrument dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).

**Tabel III.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>CronbacAlpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.825 $> 0,6$	Reliabel
Motivasi (X1)	0,891 $> 0,6$	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,789 $> 0,6$	Reliabel

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2020

Berdasarkan data tabel uji reliabilitas di atas dapat dipahami bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *reliabilitas* yang berbeda-beda dengan perolehan nilai *cronbach'alpha* pada variabel  $X_1 = 0,825$  dan variabel  $X_2 = 0,891$  sedangkan variabel  $Y = 0,789$ . Nilai hasil uji reliabilitas instrumen tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai ketentuan koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*)  $> 0,60$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrument pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain memiliki kehandalan (terpercaya) dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini.

#### 1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memodelkan hubungan antara varabel dependen dan variabel independen, dengan jumlah variabel independen lebih dari satu. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dimana :

- Y : Kinerja
- a : Konstanta
- $b_1b_2$  : Besaran koefisien regresi masing-masing variabel
- $X_1$  : Motivasi
- $X_2$  : Lingkungan Kerja
- E : Error term.

#### 2. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan dapat dilakukan analisis dan melihat apakah metode produksi yang dirancang dapat dimasukkan kedalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data sebagai berikut:

##### a. Uji Normalitas

Uji normalita digunakan 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 melebihi dari 30 angka ( $n > 30$ ), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar.

### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinieritas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*).

Pendeteksian multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujianya yaitu apabila nilai  $VIF < 10$  maka tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai  $VIF > 10$  maka asumsi tersebut mengandung multikolinieritas. (Basuki dan Prawoto, 2016, hal. 61).

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel disiplin terhadap kinerja karyawan digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

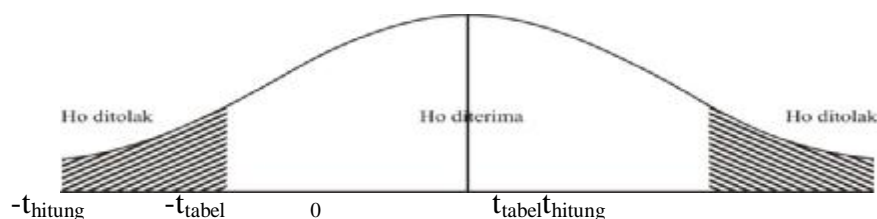
Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dimana :

- t =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$   
 r = Besarnya Korelasi antara kedua variabel X dan Y  
 n = Jumlah sampel

Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b. Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y



**Gambar III-1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis uji t**

#### b. Uji F (*Simultan*)

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dimana :

Fh	= Tingkat Signifikan
R <sup>2</sup>	= Koefisien korelasi berganda
k	= Jumlah variabel independen
n	= Jumlah anggota sampel

Ketentuan :

- Bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $-f_{hitung} < -f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y.
- Bila  $f_{hitung} \leq f_{tabel}$  atau  $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y.

#### 4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui koefisien Determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan penjelasan mengenai besarnya pengaruh variabel pelatihan dan variabel kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan baik secara simultan maupun persial. Maka dalam hal ini rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan :

D	= Koefisien determinasi
R	= Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengolahan, pengujian dan menganalisa data, peneliti menggunakan program bantu dengan software *Statistical Program For Social Science (SPSS)*.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel motivasi (X1), 14 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 155 orang Pegawai Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

##### 4.1.2 Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 1. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 155 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV. 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki- Laki	84	54.2	54.2	54.2
Perempuan	71	45.8	45.8	100.0
Total	155	100.0	100.0	

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2020

Berdasarkan data tabel 4.1 diatas tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 155 responden/orang mayoritas responden

dalam penelitian ini berjenis kelamin laki- laki sebanyak 84 (54,2%) sedangkan sisanya berjenis kelamin laki- laki 71 orang (45,8%) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki- laki.

## 2. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase karakteristik berdasarkan usia dari 155 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan**  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	41	26.5	26.5	26.5
31-40 Tahun	68	43.9	43.9	70.3
41-50 Tahun	46	29.7	29.7	100.0
Total	155	100.0	100.0	

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2020

Berdasarkan data tabel 4.2 diatas tentang karakteristik responden berdasarkan usia dari 155 responden/orang mayoritas responden dalam penelitian ini usia 31- 40 tahun sebanyak 68 Orang (43,9%) dan usia 20- 30 tahun sebanyak 41 orang (26,5%) dan laki-laki sebanyak 84 (54,2%) sedangkan sisanya usia 41- 50 tahun sebanyak 46 orang (29,7%) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih didominasi oleh responden dengan usia 31- 40 tahun.

## 3. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan dari 155 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel IV. 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan**  
**Tingkat Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA Sederajat	6	3.9	3.9	3.9
Diploma	43	27.7	27.7	31.6
Strata 1	99	63.9	63.9	95.5
Strata 2	7	4.5	4.5	100.0
Total	155	100.0	100.0	

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2020

Berdasarkan data tabel 4.3 di atas tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dari 155 responden/orang mayoritas responden dalam penelitian ini tingkat pendidikan strata 1 sebanyak 99 orang (63,9%) dan Diploma sebanyak 43 orang (27,7%), strata 2 sebanyak 7 orang (4,5%) dan yang terakhir adalah SMA sederajat sebanyak 6 orang (3,9%).

#### 4. Lama Bekerja

Untuk mengetahui tingkat persentase karakteristik berdasarkan lama bekerja dari 155 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan**  
**Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	91	58.7	58.7	58.7
6-10 Tahun	41	26.5	26.5	85.2
>10 Tahun	23	14.8	14.8	100.0
Total	155	100.0	100.0	

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2020

Berdasarkan data tabel 4.4 di atas tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat lama bekerja dari 155 responden/orang mayoritas responden dalam penelitian ini tingkat lama bekerja 1- 5 tahun sebanyak 91 orang (58,7%) dan 6- 10 tahun sebanyak 41 orang (26,5%) dan sisanya diatas 10 tahun sebanyak 23 orang (14,8%).

## 5 Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu; Motivasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja karyawan ( $Y$ ). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai.

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekwensi sebagai berikut :

### a. Variabel Motivasi ( $X_1$ )

**Tabel IV.5**  
**Persentase Jawaban Responden Variabel Motivasi ( $X_1$ )**

No	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	57	36.8	68	43.9	21	13.5	9	5.8	0	0	155	100
2	28	18.1	82	52.9	42	27.1	3	1.9	0	0	155	100
3	33	21.3	<b>87</b>	<b>56.1</b>	29	18.7	5	3.2	1	0.6	155	100
4	20	12.9	76	49.0	48	31.0	7	4.5	4	2.6	155	100
5	28	18.1	77	49.7	40	25.8	10	6.5	0	0	155	100
6	24	15.5	73	47.1	49	31.6	8	5.2	1	0.6	155	100
7	30	19.4	72	46.5	42	27.1	10	6.5	1	0.6	155	100
8	20	12.9	75	48.4	49	31.6	10	6.5	1	0.6	155	100
9	21	13.5	<b>87</b>	<b>56.1</b>	35	22.6	11	7.1	1	0.6	155	100
10	19	12.3	83	53.5	48	31.0	5	3.2	0	0	155	100

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2020

Berdasarkan data tabel 4.5 tabulasi frekuensi diatas pada variabel motivasi kerja (X1) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data item pernyataan pertama tentang Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal sayamayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68 orang (43,9%).
2. Berdasarkan data item pernyataan kedua tentang Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan, minum sayamayoritas responden menjawab setuju sebanyak 82 orang (52,9%).
3. Berdasarkan data item pernyataan ketiga tentang Saya bekerja mendapatkan jaminan asuransi Keselamatanmayoritas responden menjawab setuju sebanyak 87 orang (56,1%).
4. Berdasarkan data item pernyataan keempat tentang Saya bekerja mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaanmayoritas responden menjawab setuju 76 orang (49,0%).
5. Berdasarkan data item pernyataan kelima tentang Saya merasa tidak dibedakan dengan rekan kerja dalam bekerjamayoritas responden menjawab setuju sebanyak 77 (49,7%).
6. Berdasarkan data item pernyataan keenam tentang Saya mempunyai kelompok kerja yang kompakmayoritas responden menjawab setuju sebanyak 73 orang (47,1%).
7. Berdasarkan data item pernyataan ketujuh tentang Perusahaan memberikan bonus kepada saya atas hasil kerja yang memuaskanmayoritas responden menjawab setuju sebanyak 72 orang (46,5%).

8. Berdasarkan data item pernyataan kedelapan tentang Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 75 orang (48,4%).
9. Berdasarkan data item pernyataan kesembilan tentang Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 87 orang (56,1%).
10. berdasarkan data item pernyataan kesepuluh tentang Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 83 orang (53,5%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada variabel Motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 87 orang (56,1 %) yaitu pada item pernyataan ke 3 dan 9 tentang Saya bekerja mendapatkan jaminan asuransi Keselamatan dan Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara dapat dikatakan terbentuk dari adanya pemberian jaminan oleh pihak perusahaan serta diberikannya kesempatan kepada karyawan untuk melakukan suatu produktivitas mereka.

## b. Variabel Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) yang dirangkum dalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.6**  
**Persentase Jawaban Responden Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

No	Sangat setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	49	31.6	70	45.2	23	14.8	11	7.1	2	1.3	155	100
2	25	16.1	86	55.5	36	23.2	8	5.2	0	0	155	100
3	27	17.4	79	51.0	41	26.5	6	3.9	2	1.3	155	100
4	20	12.9	90	58.1	37	23.9	8	5.2	0	0	155	100
5	36	23.2	70	45.2	35	22.6	14	9.0	0	0	155	100
6	18	11.6	83	53.5	41	26.5	12	7.7	1	0.6	155	100
7	29	18.7	74	47.7	39	25.2	12	7.7	1	0.6	155	100
8	16	10.3	76	49.0	54	34.8	8	5.2	1	0.6	155	100
9	19	12.3	85	54.8	40	25.8	11	7.1	0	0	155	100
10	21	13.5	79	51.0	42	27.1	12	7.7	1	0.6	155	100
11	52	33.5	79	51.0	17	11.0	5	3.2	2	1.3	155	100
12	27	17.4	<b>91</b>	<b>58.7</b>	34	21.9	3	1.9	0	0	155	100
13	37	23.9	<b>91</b>	<b>58.7</b>	18	11.6	9	5.8	0	0	155	100
14	30	19.4	86	55.5	32	20.6	5	3.2	2	1.3	155	100

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2020

Berdasarkan data tabel 4.6 tabulasi frekuensi diatas pada variabel lingkungan kerja (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data item pernyataan pertama tentang penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 70 orang (45,2 %).
2. Berdasarkan data item pernyataan kedua tentang cahaya penerangan (listrik) yang ada memancar dengan tepat/ tidak menyilaukan mata mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 86 orang (55,5%).

3. Berdasarkan data item pernyataan ketiga tentang Temperatur/ suhu ditempat kerja saya tidak mempengaruhi suhu tubuh saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 79 orang (51,0%).
4. Berdasarkan data item pernyataan keempat tentang Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan kepada saya selama bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 90 orang (58,1%).
5. Berdasarkan data item pernyataan kelima tentang Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 70 orang (45,2%).
6. Berdasarkan data item pernyataan keenam tentang Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari kebisingan dari suara bising mesin mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 83 orang (53,5%).
7. Berdasarkan data item pernyataan ketujuh tentang di dalam ruangan kerja pewarnaan ruangan sudah tertata sudah tertata dengan baik sehingga menunjang anda dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 74 orang (47,7%).
8. Berdasarkan data item pernyataan kedelapan tentang warna interior didalam ruangan tidak mengganggu pandangan saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76 orang (49,0%).
9. Berdasarkan data item pernyataan kesembilan tentang fasilitas kursi yang saya gunakan sangat nyaman saat saya bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 85 orang (54,8%).

10. Berdasarkan data item pernyataan kesepuluh tentang fasilitas meja yang saya gunakan sudah nyaman digunakan saat anda bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 79 orang (51,0%).
11. Berdasarkan data item pernyataan kesebelas tentang saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 79 orang (51,0%).
12. Berdasarkan data item pernyataan kedua belas tentang saya mempunyai keahlian dalam pekerjaan saya mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 91 orang (58,7%).
13. Berdasarkan data item pernyataan ketiga belas tentang Hubungan antar unit kerja diperusahaan ini berjalan dengan harmonis mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 91 orang (58,7%).
14. Berdasarkan data item pernyataan keempat belas tentang Saya dan karyawan lain saling menghormati mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 86 orang (55,5%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 91 orang (58,7%) yaitu pada item pernyataan ke 12 dan 13 tentang saya mempunyai keahlian dalam pekerjaan saya mayoritas dan Hubungan antar unit kerja diperusahaan ini berjalan dengan harmonis. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara lebih mengutamakan keahlian pada individu serta menciptakan hubungan yang baik diantara karyawan.

### c). Kinerja Karyawan (Y)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel kinerja karyawan (Y) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekwensi sebagai berikut :

**Tabel IV.7**  
**Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	55	35.5	66	42.6	29	18.7	5	3.2	0	0	155	100
2	27	17.4	<b>101</b>	<b>65.2</b>	26	16.8	1	0.6	0	0	155	100
3	19	12.3	87	56.1	47	30.3	2	1.3	0	0	155	100
4	23	14.8	86	55.5	44	28.4	2	1.3	0	0	155	100
5	22	14.2	77	49.7	52	33.5	4	2.6	0	0	155	100
6	22	14.2	77	49.7	49	31.6	5	3.2	2	1.3	155	100
7	20	12.9	88	56.8	44	28.4	3	1.9	0	0	155	100
8	19	12.3	81	52.3	48	31.0	7	4.5	0	0	155	100
9	20	12.9	92	59.4	39	25.2	4	2.6	0	0	155	100
10	18	11.6	82	52.9	40	25.8	14	9.0	1	0.6	155	100

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2020

Berdasarkan data tabel 4.7 tabulasi frekuensi diatas pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data item pernyataan pertama tentang saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab Setuju sebanyak 66 orang (42,6%).
2. Berdasarkan data item pernyataan kedua tentang saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 101 orang (65,2%).



3. Berdasarkan data item pernyataan ketiga tentang Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 87 orang (56,1%).
4. Berdasarkan data item pernyataan keempat tentang Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 86 orang (55,5%).
5. Berdasarkan data item pernyataan kelima tentang Saya memiliki keterampilan khusus dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 77 orang (49,7%).
6. Berdasarkan data item pernyataan keenam tentang Saya memiliki wawasan yang luas dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 77 orang (49,7%).
7. Berdasarkan data item pernyataan ketujuh tentang Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 88 orang (56,8%).
8. Berdasarkan data item pernyataan kedelapan tentang Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya mayoritas responden menjawab 81 orang (52,3%).
9. Berdasarkan data item pernyataan kesembilan tentang Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 92 orang (59,4%).
10. Berdasarkan data item pernyataan kesepuluh tentang saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok tim) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 82 orang (52,9%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 101 orang (65,2%) yaitu pada item pernyataan ke 2 tentang Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara dihasilkan oleh karyawan lebih didominasi dengan kegiatan pencapaian target pekerjaan yang sudah direncanakan.

### **4.3 Analisa Data**

#### **4.3.1 Asumsi Klasik**

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

##### **1) Normalitas**

Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut di bawah ini hasil uji normalitas untuk menguji keseluruhan data variabel penelitian yang berskala minimal

*ordinal* dengan menggunakan ketentuan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan menggunakan program SPSS.

**Tabel IV-8**  
**Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

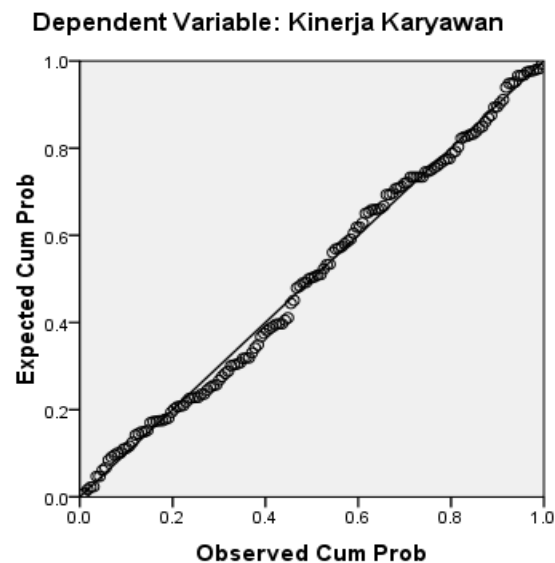
		Motivasi	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
N		155	155	155
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	37.9935	53.6387	38.2194
	Std. Deviation	5.37490	7.25767	4.24612
Most Extreme Differences	Absolute	.101	.094	.116
	Positive	.060	.060	.116
	Negative	-.101	-.094	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		1.258	1.171	1.447
Asymp. Sig. (2-tailed)		.846	.129	.303

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2020

Berdasarkan data tabel uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan pengujian normalitas data diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai *standardized* 0,05 dengan hasil uji masing-masing variabel yaitu motivasi ( $X_1$ ) = 0.846 variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) = 0,129 dan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) = 0,303. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima atau distribusi variabel Motivasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah berdistribusi normal, karena nilai variabel hasil pengujian normalitas di atas lebih besar dari nilai *standardized* 0,05. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar normal *P-P plot of regression standardized residual* pada gambar di bawah ini :

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2020

**Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar IV. 1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

## 2) Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 5 maka terdapat masalah multikolinieritas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 5 maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

**Tabel IV.9**  
**Uji Multikolineritas**

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Motivasi	.594	.375	.320	.512	1.955
Lingkungan Kerja	.523	.187	.150	.512	1.955

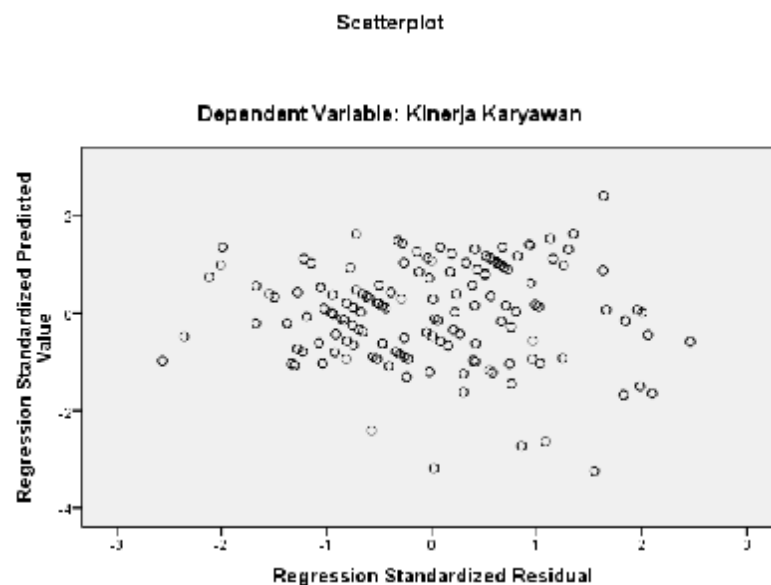
Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2020

Berdasarkan tabel IV.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) untuk motivasi (X1) sebesar 1,955 dan variabel lingkungan Kerja (X2) sebesar 1,955. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel motivasi (X1) sebesar 0,512 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,512. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2020

**Gambar IV.2**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan bentuk gambar IV. 2 di atas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

#### **4.3.2 Regresi Linier Berganda**

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen.

**Tabel IV.10**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	<b>18.198</b>	2.155		8.445	.000
Motivasi	<b>.353</b>	.071	.447	4.990	.000
Lingkungan Kerja	<b>.123</b>	.052	.210	2.347	.020

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2020

Dari tabel IV.10 di atas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 18.198
- 2) Motivasi = 0,353
- 3) Lingkungan Kerja = 0,123

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 18.198 + 0,353_1 + 0,123_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 18.198 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara akan meningkat.
- 2)  $\beta_1$  sebesar 0,353 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,353 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3)  $\beta_2$  sebesar 0,123 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan

kinerja karyawan sebesar 0,123 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

### 4.3.3 Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis pada uji statistik uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis tersebut dengan bantuan *Program Statistical For Social Sciences* (SPSS) dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

**Tabel IV.11**  
**Uji Hipotesis (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.198	2.155		<b>8.445</b>	<b>.000</b>
Motivasi	.353	.071	.447	<b>4.990</b>	<b>.000</b>
Lingkungan Kerja	.123	.052	.210	<b>2.347</b>	<b>.020</b>

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2020

Hasil pengujian statistik pada tabel IV.11 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### a) Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV. 11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel motivasi sebesar 4.990 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (155 -2 = 153), di peroleh t tabel 1,976. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini  $t_{hitung} = 4.990 > t_{tabel} =$



1,976. Ini berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 \leq 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

### **b) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Bedasarkan tabel IV.11 diatas diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin sebesar 2,347 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $155 - 2 = 153$ ), di peroleh  $t$  tabel 1,976. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, didalam hal ini  $t_{hitung} = 2,247 > t_{tabel} = 1,976$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin dengan kinerja pegawai kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni sig adalah 0,020 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,020 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

### **2) Uji F (Uji *Simultan*)**

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan untuk

dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

**Tabel IV.12**  
**Uji Hipotesis (Uji f)**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1042.970	2	521.485	<b>45.724</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	1733.572	152	11.405		
	Total	2776.542	154			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2020

Dari tabel IV.12 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 45,724 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

- Bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $-f_{hitung} < -f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y.
- Bila  $f_{hitung} \leq f_{tabel}$  atau  $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y.

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan  $dk = n-k-1$

Bedasarkan tabel IV.12 diatas diperoleh f hitung untuk variabel motivasi dan lingkungan kerja sebesar 45,724 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k-1$  ( $155-2-1= 153$ ), di peroleh f tabel 3,055. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka didapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y, didalam hal ini  $f_{hitung} = 45,724 > f_{tabel} = 3,055$ . Ini berarti pengaruh

positif antara kepemimpinan dan disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $f$  yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000  $< \alpha$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

#### 4.3.4 Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

**Tabel IV.13**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 <sup>a</sup>	.376	.367	3.37714

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,613 atau 61,3% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel

bebasnya, yaitu motivasi dan lingkungan kerja adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,376 yang berarti 37,6% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 62,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,367 yang berarti 36,7% kinerja karyawan kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan 63,3% dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

#### **4.4 Pembahasan**

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

##### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara Motivasi terhadap kinerja karyawan kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara  $t_{hitung}$  sebesar 4.990 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,979 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini juga didukung oleh pendapat (Kadarisman, 2013) bahwa karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya disertai dengan dorongan dari

dalam dirinya maupun luar dirinya akan membuat mereka senang, bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Selain itu, karyawan juga merasa dihargai atau diakui pekerjaannya sehingga mau bekerja keras, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya. Upaya mencapai motivasi karyawan yang maksimal, organisasi dapat memberikan apa yang menjadi keinginan karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan maka semakin rendah pula tingkat kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian melalui yaitu menurut (Mangkunegara, 2018) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prakoso, 2014) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Jufrizen, 2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Potu, 2013) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Bahri, 2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Susi, 2015) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,347 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,976 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,020 \leq 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini sejalan dengan pendapat (Kaswan, 2017) lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Dengan kata lain kondisi lingkungan kerja memiliki peran yang cukup besar dalam mempengaruhi karyawan dalam bekerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

Sikap karyawan yang baik terhadap karyawan lainnya memberikan pengaruh yang sangat baik didalam lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kenyamanan yang akan dirasakan seluruh karyawan pada saat berada di lingkungan kerja. Sikap yang baik antar karyawan menciptakan suasana nyaman antar karyawan sehingga kerja sama tim akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian melalui yaitu menurut (Elizar & Tanjung, 2018) lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Permansari, 2013) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Firdaus, 2017) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Saputra, 2017) yang menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Bukhari, 2019) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat  $F_{hitung}$  sebesar 45,724 sedangkan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3,055. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar 0,000  $\leq$  0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Suandani, 2018) yang menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Afif, 2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Hasibuan & Bahri, 2018) yang

menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

1. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerjamemiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Secara simultan diketahui bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Motivasi yang sudah baik perlu lebih ditingkatkan lagi oleh pimpinan terhadap karyawan misalnya Peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan menempatkan pekerja pada tempat yang tepat, memberi

2. kesempatan untuk maju, pemberian gaji, bonus, dan rasa aman. Sehingga karyawan dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya disertai dengan dorongan dari dalam dirinya maupun luar dirinya akan membuat mereka senang, bergairah dan bersemangat dalam bekerja.
3. Lingkungan kerja yang sudah baik penting untuk terus ditingkatkan dan harus lebih rutin melakukan pengontrolan terhadap lingkungan kerja karyawan. Penerangan didalam ruangan juga harus diperhatikan perusahaan dikarenakan adanya pencahayaan yang kurang baik. Suara bising yang dihasilkan oleh mesin printer dan suara karyawan juga harus diperhatikan perusahaan karena sangat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

1. Adanya beberapa kuisioner yang tidak diisi secara lengkap hal ini disebabkan faktor perilaku atau karakter responden yang berbeda- beda. Faktor lainnya adalah jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
2. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan terbatas pada variabel motivasi, lingkungan kerja.
3. sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada Kantor PDAM Tirtanadi Sumatera Utara saja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afif, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing Produk Minuman PT . Singa Mas Pandaan, 1, 103–125.
- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2), 79–88.
- Akdon. (2016). *Strategic Management*. Bandung: Alfabeta.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian ( Persero ) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.
- Bahri1, S., & Nisa, Y. C. (2017). Jurnal ilmiah manajemen & bisnis. *Jimb*, 18(1), 7.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Expest, Ed.). Yogyakarta.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. In *International Conference on Global Education VII* (pp. 69–81).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>

- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. In *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Meda. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 195–205).
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan, 1(1), 365–372.
- Malayu. (2014). *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>

- Mudjihartono, P., Teknik, M., Universitas, I., Yogyakarta, A., Scorecard, B., & Keputusan, S. P. (2010). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Dengan Metode Balanced Scorecard ( Studi Kasus : Universitas Respati Yogyakarta ). *Seminar Nasional Informatika 2010 (SemnasIF), 2010(semnasIF)*, 82–90.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Permansari, R. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2), 1–9. <https://doi.org/10.15294/maj.v2i2.2493>
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1208–1218.
- Prakoso, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 14(2), 1–10.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 216–222).
- Purnamie, T. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 420.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.

- Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. (Reka, Ed.) (1st ed.). Depok: Pt Rajagrafindo Persada.
- Suandani, A. (2018). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii ( Persero ) Medan, 4(2), 117–136.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, M. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2019). *Manajemen dari Fungsi Dasar ke Inovasi* (1st ed.). Depok: Rajawali Pers.
- Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. In *International Conference on Global Education VII* (pp. 1575–1583).
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>





**UMSU**  
**LAMPIRAN**

Unggul | Cerdas | Terpercaya  
**KUESIONER PENELITIAN**

**Lampiran**



**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PDAM  
TIRTANADI SUMATERA UTARA**

Responden yang terhormat,

Dimohonkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa sesuai dengan persepsi Anda.

Anda diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Data dibutuhkan untuk keperluan studi/ilmiah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi penulis. Akhirnya, penulis sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Peneliti,

Tuti Paramida

**IDENTITAS RESPONDEN**

NO Responden :

- |                       |   |                                       |                                 |                               |                          |
|-----------------------|---|---------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| 1. Jenis Kelamin      | : | <input type="radio"/> Laki- Laki      | <input type="radio"/> Perempuan |                               |                          |
| 2. Usia               | : | <input type="radio"/> 20 - 25 Tahun   |                                 |                               |                          |
|                       |   | <input type="radio"/> 26 -30 Tahun    |                                 |                               |                          |
|                       |   | <input type="radio"/> 31- 40 Tahun    |                                 |                               |                          |
|                       |   | <input type="radio"/> Diatas 40 Tahun |                                 |                               |                          |
| 3. Tingkat Pendidikan | : | <input type="radio"/> SMA / Sederajat | <input type="radio"/> S1        | <input type="radio"/> Diploma | <input type="radio"/> S2 |
| 4. Lama Bekerja       | : | <input type="radio"/> 1- 5            |                                 |                               |                          |
|                       |   | <input type="radio"/> 6- 10           |                                 |                               |                          |
|                       |   | <input type="radio"/> Diatas 10 Tahun |                                 |                               |                          |

**KETERANGAN**

SS : Sangat setuju

S : Setuju

KS : Kurang setuju

TS : Tidak setuju

STS : Sangat tidak setuju

**PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:**

1. Bapak/Ibu diminta untuk memberikant anggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu.

**Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kuantitas Kerja</b>					
1	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
2	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
	<b>Kualitas Kerja</b>					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
	<b>Pengetahuan Kerja</b>					
5	Saya memiliki keterampilan khusus dalam bekerja					
6	Saya memiliki wawasan ynag luas dalam bekerja					

	<b>Kerja Sama</b>					
7	Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain					
8	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya					
	<b>Dapat diandalkan</b>					
9	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu					
10	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok tim)					

#### Variabel Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kebutuhan Fisiologis</b>					
1	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya					
2	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan, minum saya					
	<b>Kebutuhan Rasa aman</b>					
3	Saya bekerja mendapatkan jaminan asuransi Keselamatan					
4	Saya bekerja mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan					
	<b>Kebutuhan Sosial</b>					

5	Saya merasa tidak dibedakan dengan rekan kerja dalam bekerja					
6	Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak					
	<b>Kebutuhan Penghargaan</b>					
7	Perusahaan memberikan bonus kepada saya atas hasil kerja yang memuaskan.					
8	Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan.					
	<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>					
9	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja					
10	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja					

**Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Penerangan</b>					
1	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.					
2	Cahaya penerangan (listrik) yang ada memancar dengan tepat/ tidak menyilaukan mata.					
	<b>Suhu Udara</b>					
3	Temperatur/ suhu ditempat kerja saya tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.					
4	Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan kepada saya selama bekerja.					
	<b>Suara Bising</b>					
5	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.					
6	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari kebisingan dari suara bising mesin.					
	<b>Penggunaan Warna</b>					

7	Didalam ruangan kerja pewarnaan ruangan sudah tertata sudah tertata dengan baik sehingga menunjang anda dalam bekerja					
8	Warna interior didalam ruangan tidak mengganggu pandangan saya					
	<b>Ruang Gerak yang diperlukan</b>					
9	Fasilitas kursi yang saya gunakan sangat nyaman saat saya bekerja					
10	Fasilitas Meja yang saya gunakan sudah nyaman digunakan saat anda bekerja					
	<b>Kemampuan bekerja</b>					
11	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik					
12	saya mempunyai keahlian dalam pekerjaan saya					
	<b>hubungan antar pegawai</b>					
13	Hubungan antar unit kerja diperusahaan ini berjalan dengan harmonis					
14	Saya dan karyawan lain saling menghormati					

--	--	--	--	--	--	--

## Lampiran

### KARAKTERISTIK IDENTITAS RESPONDEN

#### Descriptives

##### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jenis Kelamin	155	1.00	2.00	1.4581	.49985
Usia	155	1.00	3.00	2.0323	.75092
Tingkat pendidikan	155	1.00	4.00	2.6903	.61967
Lama Bekerja	155	1.00	3.00	1.5613	.73929
Valid N (listwise)	155				

FREQUENCIES VARIABLES=JK Usia TP LB

/ORDER=ANALYSIS.

**Frequency Table**

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki- Laki	84	54.2	54.2	54.2
	Perempuan	71	45.8	45.8	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	41	26.5	26.5	26.5
	31 - 40 Tahun	68	43.9	43.9	70.3
	41 - 50 Tahun	46	29.7	29.7	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Tingkat pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA Sederajat	6	3.9	3.9	3.9
	Diploma	43	27.7	27.7	31.6
	Strata 1	99	63.9	63.9	95.5
	Strata 2	7	4.5	4.5	100.0
	Total	155	100.0	100.0	



### Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1- 5 Tahun	91	58.7	58.7	58.7
6- 10 Tahun	41	26.5	26.5	85.2
> 10 Tahun	23	14.8	14.8	100.0
Total	155	100.0	100.0	

### Lampiran

### DATA FREKUENSI VARIABEL X1 (MOTIVASI)

### Frequency Table

#### Quisoner1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	9	5.8	5.8	5.8
Kurang setuju	21	13.5	13.5	19.4
Setuju	68	43.9	43.9	63.2
Sangat setuju	57	36.8	36.8	100.0
Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	3	1.9	1.9	1.9
Kurang Setuju	42	27.1	27.1	29.0
Setuju	82	52.9	52.9	81.9
Sangat Setuju	28	18.1	18.1	100.0
Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	1	.6	.6	.6
Tidak setuju	5	3.2	3.2	3.9
Kurang setuju	29	18.7	18.7	22.6
Setuju	87	56.1	56.1	78.7
Sangat setuju	33	21.3	21.3	100.0
Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	2.6	2.6	2.6
	Tidak Setuju	7	4.5	4.5	7.1
	Kurang setuju	48	31.0	31.0	38.1
	setuju	76	49.0	49.0	87.1
	Sangat setuju	20	12.9	12.9	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	10	6.5	6.5	6.5
	Kurang setuju	40	25.8	25.8	32.3
	Setuju	77	49.7	49.7	81.9
	Sangat setuju	28	18.1	18.1	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	.6	.6	.6
	Tidak setuju	8	5.2	5.2	5.8
	Kurang setuju	49	31.6	31.6	37.4

Setuju	73	47.1	47.1	84.5
Sangat setuju	24	15.5	15.5	100.0
Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	.6	.6	.6
	Tidak setuju	10	6.5	6.5	7.1
	Kurang setuju	42	27.1	27.1	34.2
	Setuju	72	46.5	46.5	80.6
	Sangat setuju	30	19.4	19.4	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	.6	.6	.6
	Tidak setuju	10	6.5	6.5	7.1
	Kurang setuju	49	31.6	31.6	38.7
	Setuju	75	48.4	48.4	87.1
	Sangat Setuju	20	12.9	12.9	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	.6	.6	.6
	Tidak Setuju	11	7.1	7.1	7.7
	Kurang setuju	35	22.6	22.6	30.3
	Setuju	87	56.1	56.1	86.5
	Sangat setuju	21	13.5	13.5	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	3.2	3.2	3.2
	Kurang setuju	48	31.0	31.0	34.2
	Setuju	83	53.5	53.5	87.7
	Sangat setuju	19	12.3	12.3	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Lampiran**

**DATA UJI VALIDITAS VARIABEL X1  
( MOTIVASI )**

**Correlations**

**Correlations**

		Quisoner 1	Quisoner 2	Quisoner 3	Quisoner 4	Quisoner 5	Quisoner 6	Quisoner 7	Quisoner 8	Quisoner 9	Quisoner 10	Motivasi (1)
Quisoner1	Pearson Correlation	1	.587**	.587**	.367**	.532**	.395**	.507**	.283	.385**	.242**	.726**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155
Quisoner2	Pearson Correlation	.587**	1	.328**	.475**	.411**	.427**	.290**	.238**	.315**	.255**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.001	.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155
Quisoner3	Pearson Correlation	.587**	.328**	1	.394**	.471**	.453**	.474**	.272**	.430**	.248**	.695**



Quisoner7	Pearson Correlation	.507**	.290**	.474**	.281**	.558**	.383**	1	.312**	.606**	.302**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155
Quisoner8	Pearson Correlation	.283**	.238**	.272**	.430**	.220**	.616**	.312**	1	.229**	.498**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.000	.006	.000	.000		.004	.000	.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155
Quisoner9	Pearson Correlation	.385**	.315**	.430**	.212**	.418**	.348**	.606**	.229**	1	.288**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.004		.000	.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155
Quisoner10	Pearson Correlation	.242**	.255**	.248**	.390**	.305**	.485**	.302**	.498**	.288**	1	.585**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155
Motivasi (1)	Pearson Correlation	.726**	.637**	.695**	.660**	.694**	.747**	.709**	.608**	.630**	.585**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155

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



## Lampiran

### DATA UJI RELIABILITAS VARIABEL X1 (MOTIVASI)

#### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	155	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	155	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Quisoner1	4.1161	.85246	155
Quisoner2	3.8710	.71813	155
Quisoner3	3.9419	.76650	155
Quisoner4	3.6516	.85731	155
Quisoner5	3.7935	.81142	155
Quisoner6	3.7161	.81188	155
Quisoner7	3.7742	.85697	155
Quisoner8	3.6645	.80806	155
Quisoner9	3.7484	.80254	155
Quisoner10	3.7484	.70797	155

## Lampiran

**DATA FREKUENSI VARIABEL X2  
( LINGKUNGAN KERJA )**

**Frequency Table**

**Quisoner1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	11	7.1	7.1	8.4
	Kurang setuju	23	14.8	14.8	23.2
	Setuju	70	45.2	45.2	68.4
	Sangat setuju	49	31.6	31.6	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	8	5.2	5.2	5.2
	Kurang setuju	36	23.2	23.2	28.4
	Setuju	86	55.5	55.5	83.9
	Sangat setuju	25	16.1	16.1	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	6	3.9	3.9	5.2
	Kurang setuju	41	26.5	26.5	31.6
	Setuju	79	51.0	51.0	82.6
	Sangat setuju	27	17.4	17.4	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	8	5.2	5.2	5.2
	Kurang setuju	37	23.9	23.9	29.0
	Setuju	90	58.1	58.1	87.1
	Sangat setuju	20	12.9	12.9	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	14	9.0	9.0	9.0
	Kurang setuju	35	22.6	22.6	31.6
	Setuju	70	45.2	45.2	76.8
	Sangat setuju	36	23.2	23.2	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	.6	.6	.6
	Tidak setuju	12	7.7	7.7	8.4
	Kurang setuju	41	26.5	26.5	34.8
	Setuju	83	53.5	53.5	88.4
	Sangat Setuju	18	11.6	11.6	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	.6	.6	.6
	Tidak setuju	12	7.7	7.7	8.4
	Kurang setuju	39	25.2	25.2	33.5
	Setuju	74	47.7	47.7	81.3
	Sangat setuju	29	18.7	18.7	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	.6	.6	.6
	Tidak setuju	8	5.2	5.2	5.8
	Kurang setuju	54	34.8	34.8	40.6
	Setuju	76	49.0	49.0	89.7
	Sangat setuju	16	10.3	10.3	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	11	7.1	7.1	7.1
	Kurang setuju	40	25.8	25.8	32.9
	Setuju	85	54.8	54.8	87.7
	Sangat setuju	19	12.3	12.3	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	.6	.6	.6
	Tidak setuju	12	7.7	7.7	8.4
	Kurang setuju	42	27.1	27.1	35.5
	Setuju	79	51.0	51.0	86.5
	Sangat setuju	21	13.5	13.5	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	5	3.2	3.2	4.5
	Kurang setuju	17	11.0	11.0	15.5
	Setuju	79	51.0	51.0	66.5
	Sangat Setuju	52	33.5	33.5	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	1.9	1.9	1.9
	Kurang setuju	34	21.9	21.9	23.9
	Setuju	91	58.7	58.7	82.6
	Sangat setuju	27	17.4	17.4	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	9	5.8	5.8	5.8
	Kurang setuju	18	11.6	11.6	17.4
	Setuju	91	58.7	58.7	76.1
	Sangat setuju	37	23.9	23.9	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	5	3.2	3.2	4.5
	Kurang setuju	32	20.6	20.6	25.2
	Setuju	86	55.5	55.5	80.6
	Sangat setuju	30	19.4	19.4	100.0
	Total	155	100.0	100.0	



Quisoner9	Pearson Correlation	.330**	.218**	.465**	.264**	.611**	.263**	.659**	.355**	1	.457**	.382**	.314**	.420**	.381**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155
Quisoner10	Pearson Correlation	.146	.245**	.202	.385**	.297**	.483**	.331**	.702**	.457**	1	.247	.356**	.361**	.467**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.069	.002	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155
Quisoner11	Pearson Correlation	.365**	.242**	.268**	.227**	.374**	.226**	.386**	.299**	.382**	.247**	1	.502**	.706**	.387**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.004	.000	.005	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155
Quisoner12	Pearson Correlation	.212**	.223**	.178**	.264**	.328**	.375**	.393**	.289**	.314**	.356**	.502**	1	.397**	.649**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.008	.005	.027	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155
Quisoner13	Pearson Correlation	.362**	.259**	.280**	.304**	.390**	.255**	.372**	.369**	.420**	.361**	.706**	.397**	1	.298**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155
Quisoner14	Pearson Correlation	.155	.106	.152	.225**	.309**	.366**	.325**	.366**	.381**	.467**	.387**	.649**	.298**	1	.568**
	Sig. (2-tailed)	.054	.189	.059	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.636**	.603**	.653**	.621**	.758**	.610**	.743**	.652**	.683**	.624**	.621**	.595**	.638**	.568**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155

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

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

## Lampiran

### DATA UJI RELIABILITAS VARIABEL X2 ( LINGKUNGAN KERJA )

#### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	155	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	155	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	14

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Quisoner1	3.9871	.93272	155
Quisoner2	3.8258	.75720	155
Quisoner3	3.7935	.81938	155
Quisoner4	3.7871	.72959	155
Quisoner5	3.8258	.89114	155
Quisoner6	3.6774	.80530	155
Quisoner7	3.7613	.86853	155
Quisoner8	3.6323	.76464	155
Quisoner9	3.7226	.76901	155
Quisoner10	3.6903	.82626	155
Quisoner11	4.1226	.82443	155
Quisoner12	3.9161	.68333	155
Quisoner13	4.0065	.76868	155
Quisoner14	3.8839	.79736	155



Lampiran

**DATA FREKUENSI VARIABEL Y  
( KINERJA KARYAWAN )**

**Frequency Table**

**Quisoner1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	3.2	3.2	3.2
	Kurang setuju	29	18.7	18.7	21.9
	Setuju	66	42.6	42.6	64.5
	Sangat setuju	55	35.5	35.5	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	.6	.6	.6
	Kurang setuju	26	16.8	16.8	17.4
	Setuju	101	65.2	65.2	82.6
	Sangat setuju	27	17.4	17.4	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	1.3	1.3	1.3
	kurang setuju	47	30.3	30.3	31.6
	setuju	87	56.1	56.1	87.7
	Sangat setuju	19	12.3	12.3	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	1.3	1.3	1.3
	Kurang setuju	44	28.4	28.4	29.7
	Setuju	86	55.5	55.5	85.2
	Sangat setuju	23	14.8	14.8	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	2.6	2.6	2.6
	Kurang setuju	52	33.5	33.5	36.1
	Setuju	77	49.7	49.7	85.8
	Sangat setuju	22	14.2	14.2	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	1.3	1.3	1.3
	Tidak setuju	5	3.2	3.2	4.5
	Kurang setuju	49	31.6	31.6	36.1
	Setuju	77	49.7	49.7	85.8
	Sangat setuju	22	14.2	14.2	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	1.9	1.9	1.9
	Kurang setuju	44	28.4	28.4	30.3
	Setuju	88	56.8	56.8	87.1
	Sangat setuju	20	12.9	12.9	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	4.5	4.5	4.5
	Kurang setuju	48	31.0	31.0	35.5
	Setuju	81	52.3	52.3	87.7
	Sangat setuju	19	12.3	12.3	100.0
	Total	155	100.0	100.0	

**Quisoner9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	2.6	2.6
	Kurang setuju	39	25.2	27.7
	Setuju	92	59.4	87.1
	Sangat setuju	20	12.9	100.0
	Total	155	100.0	100.0

**Quisoner10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	.6	.6
	Tidak setuju	14	9.0	9.7
	Kurang setuju	40	25.8	35.5
	Setuju	82	52.9	88.4
	Sangat setuju	18	11.6	100.0
	Total	155	100.0	100.0





Quisoner6	Pearson Correlation	.215**	.238**	.212**	.531**	.220**	1	.069	.402**	.188	.399**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.007	.003	.008	.000	.006		.395	.000	.019	.000	.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155
Quisoner7	Pearson Correlation	.284**	.234**	.390**	.215**	.460**	.069	1	.205	.623**	.288**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.007	.000	.395		.010	.000	.000	.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155
Quisoner8	Pearson Correlation	.135	.040	.162	.392**	.213**	.402**	.205	1	.242**	.560**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.094	.625	.044	.000	.008	.000	.010		.002	.000	.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155
Quisoner9	Pearson Correlation	.151	.139	.428**	.236**	.417**	.188*	.623**	.242**	1	.207**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.061	.084	.000	.003	.000	.019	.000	.002		.010	.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155
Quisoner10	Pearson Correlation	.149	.073	.227**	.307**	.196	.399**	.288**	.560**	.207**	1	.602**
	Sig. (2-tailed)	.064	.365	.005	.000	.015	.000	.000	.000	.010		.000
	N	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155
Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.560**	.445**	.636**	.585**	.647**	.606**	.624**	.584**	.600**	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155	155

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

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

## Lampiran

### DATA UJI RELIABILITAS Y ( KINERJA KARYAWAN )

#### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	155	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	155	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	10

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Quisoner1	4.1032	.81523	155
Quisoner2	3.9935	.60835	155
Quisoner3	3.7935	.66153	155
Quisoner4	3.8387	.67884	155
Quisoner5	3.7548	.72382	155
Quisoner6	3.7226	.79393	155
Quisoner7	3.8065	.67513	155
Quisoner8	3.7226	.73445	155
Quisoner9	3.8258	.67563	155
Quisoner10	3.6581	.82524	155

## Lampiran

**DATA UJI REGRESSI**  
**VARIABEL X1 (MOTIVASI), X2 (LINGKUNGAN KERJA)**  
**DAN Y ( KINERJA KARYAWAN )**

**Regression**

**Variables Entered/Removed<sup>p</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 <sup>a</sup>	.376	.367	3.37714

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1042.970	2	521.485	45.724	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1733.572	152	11.405		
	Total	2776.542	154			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partia I	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.198	2.155		8.445	.000					
	Motivasi	.353	.071	.447	4.990	.000	.594	.375	.320	.512	1.955
	Lingkungan Kerja	.123	.052	.210	2.347	.020	.523	.187	.150	.512	1.955

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi	Lingkungan Kerja
1	1	2.984	1.000	.00	.00	.00
	2	.011	16.717	.98	.21	.10
	3	.006	23.098	.02	.79	.90

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29.7682	44.4738	38.2194	2.60241	155
Residual	-8.65443	8.30173	.00000	3.35514	155
Std. Predicted Value	-3.247	2.403	.000	1.000	155
Std. Residual	-2.563	2.458	.000	.993	155

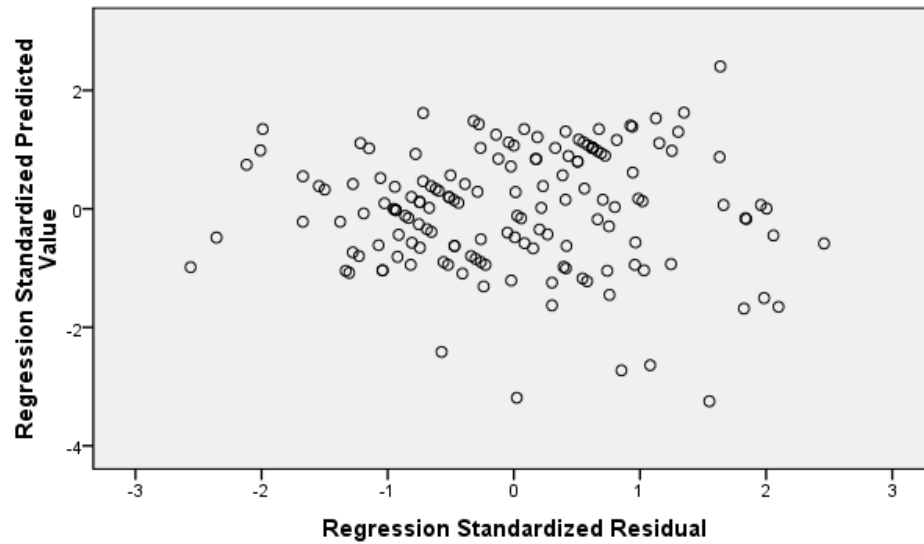
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Lampiran

### DATA UJI HETEROKEDASTISITAS VARIABEL X1 (MOTIVASI), X2 (LINGKUNGAN KERJA) DAN Y ( KINERJA KARYAWAN )

#### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



## Lampiran

### DATA UJI NORMALITAS VARIABEL X1 (MOTIVASI), X2 (LINGKUNGAN KERJA) DAN Y ( KINERJA KARYAWAN )

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=X1 X2 Y

/MISSING ANALYSIS.

## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

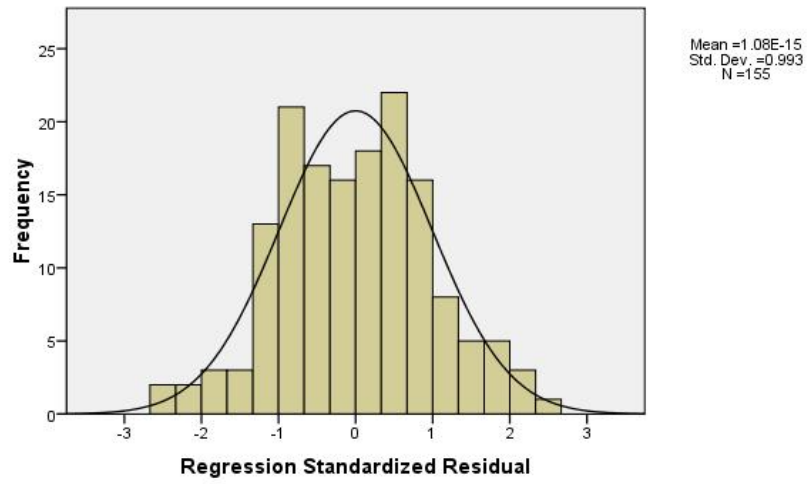
		Motivasi	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
N		155	155	155
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	37.9935	53.6387	38.2194
	Std. Deviation	5.37490	7.25767	4.24612
Most Extreme Differences	Absolute	.101	.094	.116
	Positive	.060	.060	.116
	Negative	-.101	-.094	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		1.258	1.171	1.447
Asymp. Sig. (2-tailed)		.846	.129	.303

a. Test distribution is Normal.

## Charts

### Histogram

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

