

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. LOGIKREASI UTAMA – MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : DIAN DELVIANTI
NPM : 1505160531
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 18 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : **DIAN DELVIANTI**
NPM : **1505160531**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. LOGI KREASI UTAMA MEDAN**

Diyatakan : **(B/A) Lulus Ya'aisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Tim Penguji

Penguji I

(Mr. BAHRIL DATUK S, SE., MM)

Penguji II

(QAHFI ROMULA SRG, SE., MM)

Pembimbing

(RAIHANAH DAULAY, SE., M.Si)

Ketua

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

Sekretaris



ADE GUNAWAN, S.E., M.Si

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : DIAN DELVIANTI

NPM : 1505160531

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT.
LOGIKREASI UTAMA MEDAN

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian
Mempertahankan Skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si

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



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing : RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si

Nama Mahasiswa : DIAN DELVIANTI
NPM : 1505160531
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. LOGIKREASI UTAMA MEDAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
12-01-2019	Suminar Proposal	[Signature]	
20-02-2019	Bimbingan Magang	[Signature]	
01-03-2019	Mulai bimbingan skripsi BAB IV. Hasil Penelitian, ditela harah statistik dan analisis data	[Signature]	
08-03-2019	variabel penelitian, penulisan konsisten, perbaikan uji statistik, regresi dan hipotesis Perbaikan ditinjau teori pendukung	[Signature]	
14-03-2019	BAB V. Pembahasan kesimpulan dan saran perbaikan	[Signature]	
15-03-2019	Abstrak perbaikan Daftar Isi, Daftar Tabel & Gambar	[Signature]	
15-03-2019	Ace Sidang Ujian Akhir	[Signature]	

Dosen Pembimbing

RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si

Medan, Maret 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen,

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : DIAN DELWI ANGI
NPM : 1505160531
Konsentrasi : MSOM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
 3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
 4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
- Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL

6634AAFF415945001

6000
RUPIAH



Dian Delwani
Dian Delwani

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

DIAN DELVIANTI. NPM. 1505160531. Pengaruh Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Logikreasi Utama – Medan. Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Logikreasi Utama – Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif/hubungan dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 orang. 6 orang karyawan bagian accounting, 5 orang karyawan bagian direct selling, 11 orang karyawan bagian warehouse, 6 orang karyawan bagian marketing, 7 orang karyawan bagian set up, 2 orang karyawan bagian pajak, 3 orang karyawan bagian teknisi dan service, 2 orang karyawan bagian showroom. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumentasi dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk analisis statistik dan model regresi telah diuji terlebih dahulu dalam uji asumsi klasik. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengujian secara parsial menunjukkan kemampuan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Logikreasi Utama – Medan

Kata Kunci : Kemampuan, Lingkungan Kerja, dan Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa ta'ala atas segala rahmat dan karunia-Nya. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Shallaallahu alaihi wasallam teladan hidup bagi penulis. Serta penulis ucapkan terima kasih kepada Ayahanda Indra Gunawan dan Ibunda Hariani yang selalu memberikan motivasi dan nasehat sehingga penulis masih diberikan kesehatan dan keselamatan dalam menyelesaikan skripsi penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pretasi kerja Karyawan PT. Logikreasi Utama - Medan”**. Dan laporan ini disusun untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan program pendidikan S1 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis.

Pada kesempatan ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan yang sangat berharga dari segala pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Terima kasih kepada Ayahanda Jumali serta Ibunda Mirah tercinta yang telah banyak berkorban dan member semangat kepada penulis baik moral selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Kepada Bapak Dr. Agussani, M.A.P, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H.Januri, SE., MM., M.,Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi 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 Jasman Saripuddin Hsb, SE., M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Kepada Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Kepada Ibu Raihanah Daulay, SE., MSi selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
8. Kepada Bapak dan Ibu Dosen serta pegawai Tata Usaha Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kepada sahabat-sahabat Penulis Abang Dona, Dwi Prianto Kokom, Tata , beserta seluruh teman-teman Manajemen C-Malam Stambuk 2015 yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi penelitian ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga amal dan kebaikan yang telah diberikan semua pihak kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah Subhanahu Wa ta'ala.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan April 2019

Penulis

Dian Delvianti

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	4
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teori	7
1. Prestasi Kerja	7
a. Pengertian Prestasi Kerja	7
b. Manfaat Prestasi Kerja	8
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	9
d. Indikator Prestasi Kerja	10
2. Kemampuan Kerja	11
a. Pengertian Kemampuan Kerja	11
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan	12
c. Pengukuran Kemampuan	13
d. Indikator Kemampuan	16
3. Lingkungan Kerja	18
a. Pengertian Lingkungan Kerja	18
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	19
c. Jenis Lingkungan Kerja	24
d. Indikator-indikator Lingkungan Kerja	25
B. Kerangka Konseptual	28
C. Hipotesis	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	32
B. Defenisi Operasional	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian	33

D. Populasi dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis Data	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	44
1. Identitas Responden	44
2. Analisis Variabel Penelitian	47
3. Uji Asumsi Klasik	53
4. Analisis Regresi Berganda	56
5. Pengujian Hipotesis	57
a. Pengujian Secara Parsial	57
b. Pengujian Secara Serempak	58
c. Koefisien Determinasi	59
B. Pembahasan	60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	64
B. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II-1.	Sembilan Kemampuan Fisik Dasar	15
Tabel III-1.	Indikator Prestasi Kerja	32
Tabel III-2.	Indikator Kemampuan	33
Tabel III-3.	Indikator Lingkungan Kerja	33
Tabel III-4.	Skedul Penelitian	34
Tabel III-5.	Skala Likert	35
Tabel III-6.	Hasil Uji Validitas Kemampuan (X_1)	36
Tabel III-7.	Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan kerja (X_2)	37
Tabel III-8.	Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja (Y)	37
Tabel III-9.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y	38
Tabel IV-1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel IV-2.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel IV-3.	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
Tabel IV-4.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel IV-5.	Skor Angket untuk Variabel X_1 (kemampuan)	47
Tabel IV-6.	Skor Angket untuk Variabel X_2 (Lingkungan kerja)	49
Tabel IV-7.	Skor Angket untuk Variabel Y (Prestasi kerja)	51
Tabel IV-8.	Uji Multikolinearitas	54
Tabel IV-9.	Koefisien Regresi	56
Tabel IV-10.	Uji t	57
Tabel IV-11.	ANOVA	59
Tabel IV-12.	Nilai Korelasi Ganda	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1. Pengaruh Kemampuan terhadap Prestasi Kerja	29
Gambar II-2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja	30
Gambar II-3 Paradigma Penelitian	31
Gambar IV-1 Uji Normalitas	54
Gambar IV-2. Heterokedastitas	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya suatu perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga dirasakan karyawan perlu diberikan dorongan agar mereka dapat bekerja dengan baik, dan memberikan prestasi kerja yang merupakan suatu hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pentingnya memperhatikan prestasi kerja agar dapat memberikan hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan. Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. (Sunyoto, 2012, hal 18).

Prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu: kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja dan tingkat motivasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya adalah kemampuan, motivasi, individu dan lingkungan kerja. (Mangkunegara, 2013, hal.67 dan Sutrisno, 2013, hal. 165)

Dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja karyawan tinggi atau rendah diantaranya kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

yang ada di perusahaan tersebut. Pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam *corporate planingnya*, membutuhkan kemampuan kerja karyawan yang baik sehingga harapan perusahaan untuk mencapai tujuan dapat direalisasikan dengan baik. Oleh karena itu, peningkatan prestasi kerja tidak akan berhasil tanpa diikuti oleh kemampuan kerja karyawan. Dimana dengan kemampuan yang dimiliki akan membantu karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian kemampuan yang dimiliki tersebut mampu meningkatkan prestasi kerja dari setiap karyawan.

Oleh karena itu para manajer maupun pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup besar. Hal ini tentunya akan dapat mendorong peningkatan prestasi para karyawan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Kemampuan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. (Robbins, 2009, hal. 46)

Selanjutnya lingkungan kerja adalah salah satu faktor mempengaruhi prestasi kerja. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. (Sedarmayanti, 2011, hal. 21) Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa.

PT Logikreasi Utama Medan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor alat-alat elektronik, khususnya di bidang IT seperti Personal Computer, Leptop dan assesoris perlengkapan komputer. Berdasarkan penelitian awal penulis ditemui beberapa fenomena seperti masih terlihat prestasi kerja beberapa karyawan PT Logikreasi Utama Medan yang kurang seperti lambannya pengerjaan laporan bulanan, adanya kesalahan kerja yang dilakukan beberapa karyawan dan kurangnya karyawan dalam melakukan interaksi yang ramah kepada karyawan. Hal ini dampak dari kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, seperti suasana kerja yang kurang diperhatikan dimana masih terdapat beberapa unit kerja yang memiliki kondisi gedung yang kurang luas sehingga suasana ruangan kurang nyaman dalam menjalankan pekerjaan, selain itu masih ditemui dalam satu bagian dalam perusahaan yang memiliki hubungan kurang baik, hal ini disebabkan masalah pribadi diantara karyawan tersebut sehingga suasana kerja diantara karyawan tersebut tidak baik. Masalah lain yang terlihat adalah beberapa karyawan yang sering melakukan kesalahan kerja, seperti kesalahan dalam memberikan laporan hasil penjualan, hal ini dikarenakan kurangnya kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas penulis merasa tertarik untuk membahas masalah tentang arti penting kemampuan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah dengan judul: **"Pengaruh Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT Logikreasi Utama Medan."**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT Logikreasi Utama Medan diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul di dalam perusahaan yaitu:

1. Kurangnya prestasi kerja sebagian karyawan, hal ini diperlihatkan dengan masih banyaknya pekerjaan yang menumpuk yang belum dapat diselesaikan karyawan tepat pada waktunya
2. Adanya beberapa karyawan yang sering melakukan kesalahan kerja, seperti kesalahan dalam memberikan laporan hasil penjualan, hal ini dikarenakan kurangnya kemampuan yang dimiliki karyawan.
3. Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, seperti suasana kerja yang kurang diperhatikan dan kurangnya sirkulasi udara di dalam ruang kerja, sehingga karyawan kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Adanya hubungan antara karyawan yang kurang baik disebabkan masalah pribadi sehingga suasana kerja kurang nyaman.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Guna menghindari terjadinya kesimpang siuran dalam pembahasan dan penganalisisan, maka luas penelitian yang dilakukan hanya dibatasi variabel kemampuan, lingkungan kerja dan prestasi kerja karyawan tetap pada PT Logikreasi Utama Medan.

2. Rumusan Masalah

- a. Adakah pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Logikreasi Utama Medan?

- b. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Logikreasi Utama Medan?.
- c. Adakah pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Logikreasi Utama Medan?.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian :

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Logikreasi Utama Medan.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Logikreasi Utama Medan.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Logikreasi Utama Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah, kemampuan, lingkungan kerja dan prestasi kerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Untuk digunakan sebagai masukan yang bermanfaat dalam memberikan kemampuan dan lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pada masa yang akan datang

c. Manfaat Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai pedoman atau referensi bagi peneliti-peneliti lain yang beminat terhadap judul yang penulis teliti, terlebih lagi agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan tentang manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan dan sebagai alat/bahan untuk membandingkannya dengan teori-teori yang telah dipelajari semasa kuliah.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Menurut Hasibuan (2011, hal. 94): “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecapakan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.” Sedangkan menurut Sunyoto (2012, hal 18) menyatakan: “Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya ”. Menurut Sutrisno (2013, hal. 151), menyatakan bahwa “prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Berdasarkan pengertian diatas maka prestasi kerja dikatakan sebagai hasil kerja dari seorang karyawan. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk

meningkatkan. Salah satu adalah melalui penilaian prestasi kerja atau manajemen prestasi kerja. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

b. Manfaat Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2011, hal. 135-137) manfaat prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Perbaikan prestasi kerja.
Umpan balik prestasi kerja memungkinkan para pegawai, manajer dan departemen personalia untuk memberikan perlakuan yang tepat untuk memajukan prestasi kerja.
- 2) Penyesuaian kompensasi.
Evaluasi prestasi kerja membantu membuat keputusan untuk menentukan siapa yang berhak menerima kenaikan gaji.
- 3) Keputusan penempatan.
Promosi, *transfer* dan demosi biasanya berdasarkan pada prestasi kerja di masa lalu atau antisipasinya.
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan.
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir.
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan - keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
- 6) Penyimpangan proses *staffing*.
Prestasi yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.
- 7) Ketidakakuratan informasional.
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan - kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana - rencana sumber daya manusia, atau komponen - komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

- 8) Kesalahan desain pekerjaan.
Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.
- 9) Kesempatan kerja yang adil.
Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan - keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- 10) Tantangan eksternal.
Kadang - kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor - faktor diluar lingkungan kerja.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yang baik menurut Mangkunegara (2013, hal.67) adalah:

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi

Kedua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1). Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge+ skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2). Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Selanjutnya Byar dan Rue dalam Sutrisno (2013, hal. 165) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

1) Faktor Individu

Faktor individu ini meliputi faktor usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah senergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas, faktor *Abilities* yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas dan faktor *Role/Task Perception* yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh inividu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor Lingkungan

Faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desai organisasi, pelatihan dan keberuntungan.

d. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan.

- 2) Kuantitas kerja
Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra.
- 3) Keandalan
Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan.
- 4) Sikap
Sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Sutrisno (2013, hal. 167) berpendapat bahwa untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi yaitu prestasi pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek, yaitu:

- 1) Hasil kerja: Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan dilakukan
- 2) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
- 3) Inisiatif: tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul
- 4) Kecepatan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada
- 5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan. Kemampuan merujuk pada

suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Untuk lebih jelasnya berikut ini dikemukakan pendapat para ahli tentang pengertian kemampuan diantaranya menurut Robbins (2009, hal. 46) yang menyatakan: “Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.” Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2010, hal. 185): “Kemampuan menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik.”

Selanjutnya Gibson *at.al* (2011, hal. 104) menyatakan: “Istilah kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan.” Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan mempunyai cakupan yang lebih komprehensif yaitu pengetahuan yang dapat dimanfaatkan dalam tugas/pekerjaan tertentu dan keterampilan (*skill*): kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu dengan baik.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan

Kemampuan dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang karyawan dalam bekerja, berkualitasnya hasil kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dibawah ini. Menurut Mangkunegara (2013, hal 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan tersebut terdiri dari :

- 1) Kemampuan potensi : kemampuan potensi (IQ) yang ada dalam diri karyawan untuk bekerja sama dalam tim maupun perseorangan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

- 2) Kemampuan reality (Knowledge + skill) : dimana kemampuan akan tercipta apabila ada dukungan yaitu pendidikan, pelatihan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehari-hari.

Dari faktor diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kemampuan seorang karyawan dipengaruhi oleh kemampuan potensi yang ada dalam diri dan kemampuan yang diciptakan dengan adanya dukungan, yang didapat melalui pendidikan maupun pelatihan.

c. Pengukuran Kemampuan

Menurut Robin (2009, hal. 46-48) kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari faktor yaitu:

- 1) kemampuan intelektual,
- 2) kemampuan fisik dan
- 3) kemampuan emosional (mental).

Adapun penjelasan dari kemampuan seorang individu adalah:

1) Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan mental. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual seseorang.

Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran menghitung, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan.

Pekerjaan berbeda-beda dalam tuntutanannya bagi pemangku jabatan itu untuk menggunakan kemampuan intelektual mereka. Berbicara secara umum, makin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk dapat melakukan pekerjaan itu dengan sukses. Tentu saja, IQ yang tinggi tidaklah merupakan prasyarat untuk semua pekerjaan. Memang bagi banyak pekerjaan, dimana perilaku karyawan sangat dan tidak ada atau hanya sedikit kesempatan untuk menjalankan keleluasaan, IQ yang tinggi bias saja tidak ada hubungannya dengan prestasi kerja.

2) Kemampuan Fisik

Sementara kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan yang rumit, yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi.

Kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut ketrampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai, atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

Riset-riset mengenai persyaratan pekerjaan yang diperlukan dalam pekerjaan telah mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang dilibatkan dalam melakukan tugas-tugas jasmani, seperti dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel II-1. Sembilan Kemampuan Fisik Dasar

Faktor-Faktor kekuatan	
1. Kekuatan Dinamis	Kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang sepanjang waktu
2. Kekuatan Tubuh	Kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh
3. Kekuatan Statis	Kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar
4. Kekuatan	Kemampuan menghabiskan suatu maksimum energi eksplosif dalam satu atau sederetan tindakan eksplosif.
Faktor-Faktor Keluwesan	
5. Keluwesan Extent	Kemampuan menggerakkan otot tubuh dan meregang punggung sejauh mungkin
6. Keluwesan Dinamis	Kemampuan melakukan gerakan cepat
Faktor- faktor lain	
7. Koordinasi Tubuh	Kemampuan mengkoordinasikan tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan
8. Keseimbangan	Kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu.
9. Stamina	Kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang diperpanjang suatu kurun waktu

Sumber : Robbins (2009, hal. 49)

3) Kemampuan Emosional

Kemampuan emosional seseorang sedikit banyaknya akan mempengaruhi persepsi. Emosi yang kuat, seperti rasa benci yang amat sangat terhadap suatu peraturan organisasi, dapat menyebabkan orang itu tidak menyenangi sebagian besar kebijakan dan peraturan organisasi. Menentukan kemampuan emosional seseorang itu sangat sulit. Namun demikian, para manajer perlu memperhatikan masalah atau praktek apakah yang menggerakkan emosi yang kuat para bawahan.

Kecerdasan emosi menuntut penilikan perasaan, untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat, menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Sedangkan menurut Anthony Martin Dio dalam Rini Nurahaju (2009, hal. 52), dalam konteks pekerjaan, pengertian kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang kita dan orang lain rasakan, termasuk cara tepat untuk menangani masalah.

Dari pendapat di atas dapatlah dikatakan bahwa kecerdasan emosional menuntut diri untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain dan untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari. 3 (tiga) unsur penting kecerdasan emosional terdiri dari: kecakapan pribadi (mengelola diri sendiri); kecakapan sosial (menangani suatu hubungan) dan keterampilan sosial (kepandaian menggugah tanggapan yang dikehendaki pada orang lain).

d. Indikator Kemampuan

Indikator dari kemampuan kerja karyawan, Menurut Mangkunegara (2013, hal. 68), yaitu:

- 1) Hasil kerja, kegiatan yang dilakukan dan memperoleh hasil akhir yang sesuai dengan yang diharapkan.
- 2) Ketepatan waktu kerja, sejauh mana waktu yang digunakan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- 3) Keahlian dan ketrampilan, setiap karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

- 4) Penguasaan metode kerja, dengan menguasai setiap metode kerja akan mempermudah dalam memahami pekerjaan.
- 5) Tanggung jawab bekerja, menyelesaikan pekerjaan yang diberikan menjadi tanggung jawab dalam bekerja.
- 6) Pemanfaatan prasarana kerja, menggunakan fasilitas yang ada sebaik mungkin.
- 7) Mengurangi kesalahan kerja, memahami setiap pekerjaan dengan teliti.
- 8) Kemampuan mengatur biaya yang ada, biaya yang ada dikeluarkan sesuai dengan kebutuhan.
- 9) Kemampuan bekerjasama, dengan adanya kerjasama akan mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan.

Adapun indikator tersebut dapat dikemukakan oleh Robbins (2012, hal. 57) yang dapat dijadikan indikator kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah mencapai standar ataupun masih dibawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu :

- 1) Kemampuan intelektual : kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tes mental (IQ) misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual seseorang.
- 2) Kemampuan fisik : kemampuan yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan dan lebih terbukanya dengan sukses.
- 3) Kemampuan emosional : kemampuan yang mengkhususkan diri pada pengendalian dan pengenalan diri dengan perubahan pekerjaan dan mampu menghadapi stress.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat dijelaskan bahwa untuk meningkatkan kemampuan pegawai dapat dilihat dari alat ukur tersebut, bahwa dengan adanya kemampuan intelektual, fisik, emosional dari pegawai tersebut dapat meningkatkan kinerja mereka dengan didukungnya potensi yang mereka miliki akan tercipta apabila ada dukungan seperti pendidikan, pelatihan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehari-hari.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

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

Sedarmayanti (2011, hal. 2) : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Danang Sunyoto (2012, hal. 43) : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Lewa dan Subono (2009, hal. 235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada saat tempat kerja dibentuk perusahaan. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksiuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011, hal. 21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah :

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu

diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirmnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a) Cahaya langsung
 - b) Cahaya setengah langsung
 - c) Cahaya tidak langsung
 - d) Cahaya setengah tidak langsung
- 2) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

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

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a) Lamanya kebisingan
- b) Intensitas kebisingan
- c) Frekwensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a) Kosentrasi bekerja
- b) Datangnya kelelahan
- c) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap :
mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.

7) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

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

c. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

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

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Menurut Nitisemito (2009, hal. 171-173) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Sentoso (2009, hal. 19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

d. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja disini menurut Sedarmayanti (2011, hal. 31) dilihat dari dua dimensi jenis lingkungan kerja, yaitu dimensi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Dari kedua dimensi tersebut dapat diuraikan indikator-indikator lingkungan kerja di lingkungan perusahaan, diantaranya:

- 1) Lingkungan kerja fisik:
 - a) Kebersihan, kebersihan lingkungan kerja sangatlah penting, karena lingkungan yang bersih akan mempengaruhi kenyamanan, semangat dan juga kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
 - b) Suhu udara, suhu udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan. Sebaliknya suhu udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga menimbulkan rasa kelelahan bagi karyawan.

- c) Penerangan, penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Jika ruang kerja karyawan terlalu banyak kemasukan sinar matahari akan membuat mata silau dan hal itu juga akan mengganggu kenyamanan karyawan saat melakukan tugasnya.
 - d) Keamanan, keamana disini tidak hanya rasa aman dalam menghadapi masa depan, namun juga rasa aman dalam lingkungan kerja terutama keamanan terhadap milik pribadi.
 - e) Kebisingan, kebisingan di lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi, jika konsentrasi terganggu maka dalam melaksanakan tugasnya pun akan mengalami gangguan dan tidak bisa bekerja dengan baik.
- 2) Lingkungan kerja non fisik:
- a) Hubungan kerja atasan dengan bawahan, dalam lingkungan perusahaan, yang dimaksudkan atasan. Dimana atasan adalah pimpinan di perusahaan.
 - b) Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja akan menumbuhkan semangat dan juga kenyamanan bagi diri seseorang dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 99), indikator lingkungan kerja mencakup:

- 1) Penerangan (cahaya),
- 2) Suara,
- 3) Warna,
- 4) Musik
- 5) Temperatur dan kelembapan.

Adapun Penjelasan dari indikator di atas adalah:

1) Penerangan (cahaya)

Penerangan dan cahaya lampu harus pula disesuaikan dengan luas ukuran ruangan kerja serta kondisi mata karyawan khususnya karyawan yang matanya plus dan minus akut.

2) Kondisi Suara

Kondisi suara ini adakah suara di dalam kantor maupun di luar kantor, suara yang dirasakan gaduh oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja.

3) Penggunaan Warna

Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan, dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja. Sebagai contoh warna dinding putih dapat mereflesikan ruang kerja yang lebih terang dan cocok untuk ruangan yang sempit, sehingga ruangan tersebut dapat dirasakan seolah-olah menjadi luas. Penentuan warna dalam ruang kerja sangat mempengaruhi perilaku kerja, oleh karena itu pemilihan warna perlu disesuaikan dengan luas ukuran ruangan dan kondisi fisik ruang.

4) Musik

Penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi. Bahkan penggunaan musik pun dapat menurunkan tingkat absensi dan mengurangi kelelahan dalm bekerja. penggunaan musik kerja perlu disesuaikan dengan kesukaan karyawan dan kondisi ruang kerja.

5. Temperatur dan Kelembapan

Temperatur dan kelembapan dapat mempengaruhi semangat kerja, kondisi fisik, dan emosi. Temperatur antara 73 °F sampai 77 °F cocok untuk ruang kerja dengan kelembapan antara 25% hingga 50%. Temperatur yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik dan emosi karyawan.

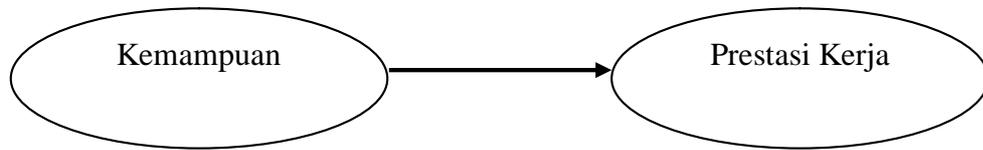
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kemampuan terhadap Prestasi Kerja

Kemampuan adalah merupakan kapasitas seorang karyawan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dimana kemampuan mempunyai cakupan yang lebih komprehensif yaitu pengetahuan yang dapat dimanfaatkan dalam tugas/pekerjaan tertentu dan keterampilan (*skill*): kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu dengan baik dalam menunjukkan prestasinya.

Menurut Mangkunegara (2013, hal 13) menyatakan bahwa : faktor yang mempengaruhi pencapain prestasi kerja karyawan dalam perusahaan adalah faktor kemampuan dan motivasi”. Sutrisno (2013, hal. 222) menyatakan bahwa: “Peningkatkan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan prestasi organisasi

Tinggi rendahnya prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah kemampuan. Hasil penelitian Perdana (2013) menyimpulkan: “Variabel kemampuan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya.



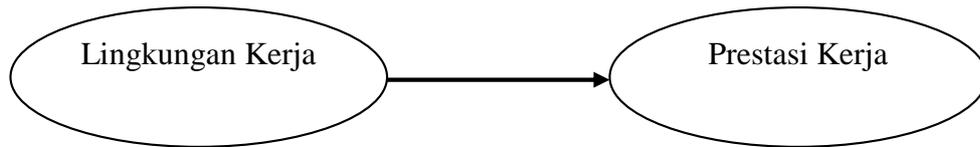
Gambar II-1.
Pengaruh Kemampuan terhadap Prestasi Kerja

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

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

William Stern dalam Mangkunegara (2013, hal. 16) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Dale Timple dalam Mangkunegara (2013, hal. 15) menyatakan faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal (faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang) dan faktor eksternal (faktor yang berasal dari lingkungan).

Wulan (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang.



Gambar II-2.
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

3. Pengaruh Kemampuan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

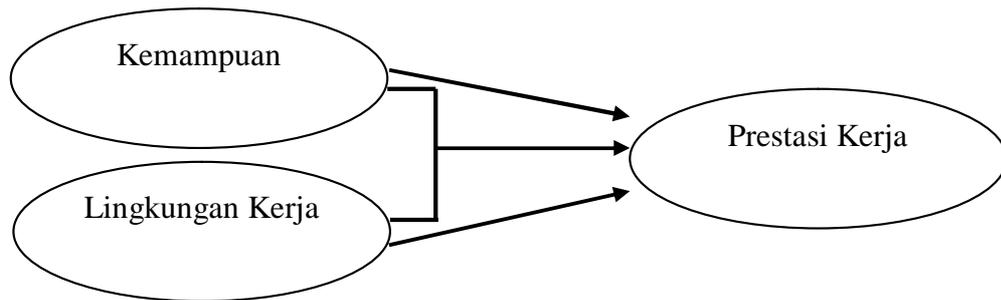
Apabila prestasi kerja seseorang rendah, dapat merupakan hasil dari lingkungan kerja yang kurang baik atau kemampuan yang rendah, atau merupakan hasil dari 2 komponen (lingkungan kerja dan kemampuan) yang rendah. Lingkungan kerja mungkin memegang peranan yang penting dalam suatu instansi yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Tanpa didukung lingkungan kerja yang baik menyebabkan seseorang tidak dapat menjalankan pekerjaan dengan lancar. Begitu pula dengan kemampuan seorang karyawan dapat mendukung meningkatnya prestasi kerja, dengan kemampuan yang tinggi dari seorang karyawan memudah karyawan tersebut dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan adalah: “Faktor Kemampuan” (Mangkunegara, 2013, hal.67). Faktor-faktor penentu prestasi kerja lainnya adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja. (Sutrisno, 2013, hal. 165)

Hasil penelitian Perdana (2013) menyimpulkan bahwa: Variabel lingkungan kerja dan kemampuan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya. Hasil penelitian Wahyutomo (2014) menyimpulkan: Variabel lingkungan kerja dan

kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang.

Berdasarkan uraian diatas maka pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini.



Gambar II-3
Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2012, hal. 93) : “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan.”

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja pada PT Logikreasi Utama Medan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT Logikreasi Utama Medan.
3. Ada pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Logikreasi Utama Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. (Sugiyono, 2012, hal. 55)

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Prestasi kerja (Y) adalah kemampuan dari seseorang untuk menaikkan hasil yang telah dicapainya pada saat sekarang melebihi hasil yang dicapainya waktu sebelumnya.

Tabel III-1. Indikator Prestasi Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Hasil kerja	1
2	Pengetahuan pekerjaan	2
3	Inisiatif	3,4,
4	Kecekatan mental	5,6
5	Sikap.	7,8
6	Disiplin waktu dan absensi	9,10

Sumber : Sutrisno (2013, hal. 167)

2. Kemampuan (X_1) adalah kemampuan seorang karyawan untuk meningkatkan hasil kualitas kerjanya lebih baik dari yang dicapai sebelumnya. Indikator dari kemampuan kerja karyawan adalah:

Tabel III-2. Indikator Kemampuan

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Hasil kerja	1
2	Ketepatan waktu kerja	2
3	Keahlian dan ketrampilan	3
4	Penguasaan metode kerja	4
5	Tanggung jawab bekerja	5,6
6	Pemanfaatan prasarana kerja	7
7	Mengurangi kesalahan kerja	8
8	Kemampuan mengatur biaya yang ada	9
9	Kemampuan bekerjasama	10

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 68)

3. Lingkungan kerja (X_2) adalah suatu lingkungan atau tempat dimana para karyawan bekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator dari lingkungan kerja adalah:

. Tabel III-3. Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Lingkungan Kerja Fisik	
	a. Kebersihan	1,2
	b. Suhu udara	3,4
	c. Penerangan	5,6
	d. Keamanan	7,8
	e. Kebisingan	9,10
2	Lingkungan Kerja non Fisik:	
	a. Hubungan kerja atasan dengan bawahan	11,12
	b. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja	13,14

Sumber : Sedarmayanti (2011, hal 31)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Logikreasi Utama Jalan Putri Hijau No. 12 Gedung Antara Lt. 3 Medan. Sedangkan waktu penelitian bulan Desember 2018 sampai dengan Maret 2019.

Tabel III-4. Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Des '18				Jan '19				Peb '19				Mrt '19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal	■	■	■													
2	Interview Awal				■												
3	Peng. Data Awal					■	■	■	■								
4	Riset									■	■						
5	Pengumpulan data											■	■				
6	Pengolahan Data													■			
7	Penulisan Skripsi														■		
8	Bimbingan Skripsi															■	
9.	Sidang Meja Hijau																■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Istijanto (2010, hal. 115) : “Populasi adalah sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti”. Populasi dalam penelitian ini dibatasi pada karyawan tetap PT Logikreasi Utama Medan berjumlah 42 orang.

2. Sampel

Menurut Istijanto (2010, hal. 115) : “Sampel adalah bagian yang diambil dari populasi.” Istijanto (2010, hal. 117) mengemukakan bahwa: “untuk perusahaan-perusahaan kecil dengan jumlah karyawan sedikit (di bawah 200), riset, seperti survei bisa dilakukan terhadap semua karyawan. Artinya, penelitian melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi”. Berdasarkan pernyataan di atas penulis mengambil sampel dalam penelitian adalah seluruh jumlah populasi yaitu karyawan tetap yang berjumlah 42 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara (*interview*) yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Studi dokumentasi yaitu teknik yang digunakan dengan mengambil data berdasarkan dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang ada pada perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.
3. Angket (*Questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi.

Tabel III-5. Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

a) Validitas

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan
 $\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x

$$\begin{aligned} \Sigma y &= \text{jumlah pengamatan variabel } y \\ (\Sigma x^2) &= \text{jumlah kuadrat pengamatan variabel } x \\ (\Sigma y^2) &= \text{jumlah kuadrat pengamatan variabel } y \\ (\Sigma x)^2 &= \text{kuadrat jumlah pengamatan variabel } x \\ (\Sigma y)^2 &= \text{kuadrat jumlah pengamatan variabel } y \\ \Sigma xy &= \text{jumlah hasil kali variabel } x \text{ dan } y \end{aligned}$$

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Ghazali (2013, hal. 45), Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig (2 tailed)* $\leq 0,05$, maka butir instrumen valid, jika nilai *Sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Kemampuan (X_1)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0.659	0,297	Valid
2.	0.728	0,297	Valid
3.	0.781	0,297	Valid
4.	0.661	0,297	Valid
5.	0.655	0,297	Valid
6.	0.718	0,297	Valid
7.	0.658	0,297	Valid
8.	0.642	0,297	Valid
9.	0.692	0,297	Valid
10.	0.665	0,297	Valid

Tabel III-7
 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan kerja (X_2)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0.737	0,297	Valid
2.	0.623	0,297	Valid
3.	0.585	0,297	Valid
4.	0.550	0,297	Valid
5.	0.533	0,297	Valid
6.	0.576	0,297	Valid
7.	0.599	0,297	Valid
8.	0.525	0,297	Valid
9.	0.516	0,297	Valid
10.	0.813	0,297	Valid
11.	0.661	0,297	Valid
12.	0.494	0,297	Valid
13.	0.603	0,297	Valid
14.	0.730	0,297	Valid

Tabel III-8
 Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja (Y)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0.426	0,297	Valid
2.	0.435	0,297	Valid
3.	0.475	0,297	Valid
4.	0.525	0,297	Valid
5.	0.520	0,297	Valid
6.	0.609	0,297	Valid
7.	0.715	0,297	Valid
8.	0.535	0,297	Valid
9.	0.643	0,297	Valid
10.	0.631	0,297	Valid

Dari semua butir pernyataan untuk masing-masing variabel (kemampuan, lingkungan kerja dan prestasi kerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

b) Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Ghazali (2013, hal. 47) dikatakan reliabel bila hasil $\text{Alpha} > 0,6$, dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dengan keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

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

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III-9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Kemampuan (X_1)	0,874	Reliabel
Lingkungan kerja (X_2)	0,873	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,745	Reliabel

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ($>0,60$).

F. Teknik Analisis Data

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

1. Pengujian Asumsi Klasik

Menurut penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2013) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-

variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Menurut Ghazali (2013) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Cara yang digunakan untuk menilai adalah dengan melihat factor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 dan 5. Maka dapat dipastikan tidak terjadi diantara variabel independen tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer

2. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

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

Sumber: Sugiyono, (2012 hal. 277)

Dimana:

- Y = Prestasi Kerja
 X₁ = Kemampuan
 X₂ = Lingkungan Kerja
 a = Konstanta
 b_{1, 2} = Koefisien Regresi
 e = Standar Error

3. Uji Hipotesis

a. Uji -t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : Sugiyono, (2012 hal. 214)

Keterangan :

- t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel
 r = Korelasi varsial yang ditemukan
 n = Jumlah Sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probability korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka Ho diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel X dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka Ho ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y

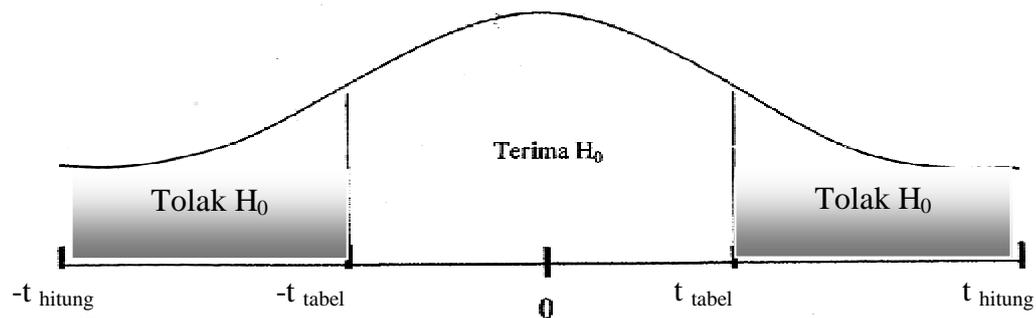
H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 ditolak jika :

1) $t_{hitung} > t_{tabel}$

2) $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Pengujian Hipotesis:



b. Uji F

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

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

(Sugiyono, 2012 hal. 223)

Keterangan :

F = Tingkat Signifikan

R^2 = Koefisien korelasi berganda faktor social dan faktor pribadi

k = Jumlah variabel independen

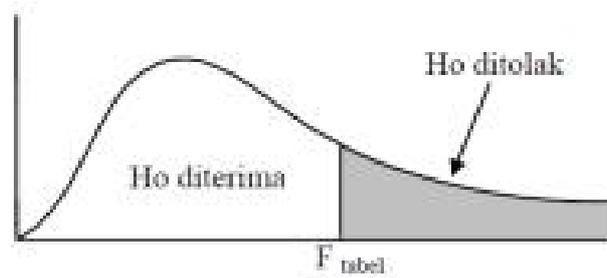
n = Jumlah anggota sampel

Kriteria Pengujian:

a. Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

b. Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$

Pengujian Hipotesis:



4. Koefisien Determinan (D)

Untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat :

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

(Sudjana, 2010, hal. 370)

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

100% = Presentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 14 pernyataan untuk variabel X_2 dan 10 pernyataan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah kemampuan, variabel X_2 adalah lingkungan kerja dan yang menjadi variabel Y adalah prestasi kerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 42 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (kemampuan dan lingkungan kerja) maupun variabel terikat (prestasi kerja). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket variabel kemampuan skor tertingginya adalah 50 dan skor terendah adalah 10, variable lingkungan kerja skor tertinggi 70 dan skor terendah adalah 14, sedangkan untuk variabel prestasi kerja maka skor tertingginya adalah 50 dan skor terendah adalah 10.

1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

a. Jenis kelamin Responden

Tabel IV-1.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	22 orang	52,33%
2	Wanita	20 orang	47,62%
Jumlah		42 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 22 orang (52,33%) dan responden wanita sebanyak 20 orang (47,62%). Jenis kelamin laki-laki lebih dominan di PT Logikreasi Utama Medan disebabkan secara kebetulan penempatan karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan karyawan wanita.

b. Kelompok Usia

Tabel IV-2.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 25 Tahun	12 orang	28,57%
2	26 - 30 Tahun	21 orang	50,00%
3	31 - 36 Tahun	5 orang	11,90%
4	> 36 tahun	4 orang	9,52%
Jumlah		42	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 26-30 tahun yaitu sebanyak 21 orang (50,00%), usia antara 20 – 25 tahun yaitu sebanyak 12 orang (28,57%) dan usia antara 31 – 36 tahun sebanyak 5 orang (11,90%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia >36 tahun berjumlah 4 orang (9,52%)

c. Masa Kerja

Tabel IV-3.
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0 - 5 Tahun	10 orang	23,81%
2	6 - 10 Tahun	19 orang	45,24%
3	> 10 Tahun	13 orang	30,95%
Jumlah		42	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 6-10 tahun yaitu sebanyak 19 orang (45,24%), masa kerja > 10 tahun sebanyak 13 orang (30,95%) dan 0-5 tahun sebanyak 10 orang (23,81%). Hal ini dikarenakan, mayoritas karyawan telah bekerja di perusahaan tersebut lebih dari 6 tahun, dan saat ini perusahaan tidak banyak menerima karyawan baru.

Tabel IV-4.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	18 orang	42,86%
2	D3	13 orang	30,95%
3	S1	11 orang	26,19%
Jumlah		42	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SLTA yaitu masing-masing sebanyak 18 orang (42,86%), D3 sebanyak 13 orang (30,95%) dan pendidikan S1 sebanyak 11 orang (26,19%). Hal ini dikarenakan, perusahaan dalam melakukan penerimaan karyawan mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan yang cukup baik.

2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV-5.
Skor Angket untuk Variabel X₁ (kemampuan)

Alternatif Jawaban													
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	11	26.2	25	59.5	5	11.9	1	2.4	0	0	42	100	
2	11	26.2	22	52.4	9	21.4	0	0	0	0	42	100	
3	15	35.7	22	52.4	2	4.8	3	7.1	0	0	42	100	
4	10	23.8	28	66.7	4	9.5	0	0	0	0	42	100	
5	14	33.3	23	54.8	5	11.9	0	0	0	0	42	100	
6	15	35.7	18	42.9	8	19.0	1	2.4	0	0	42	100	
7	13	31.0	26	61.9	3	7.1	0	0	0	0	42	100	
8	11	26.2	26	61.9	3	7.1	2	4.8	0	0	42	100	
9	13	31.0	23	54.8	5	11.9	1	2.4	0	0	42	100	
10	14	33.3	25	59.5	2	4.8	1	2.4	0	0	42	100	

Dari tabel IV-5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang setiap karyawan memiliki hasil kerja yang sesuai diharapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59,5%.
- b. Jawaban responden tentang setiap karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,4%.
- c. Jawaban responden tentang setiap karyawan memiliki keahlian dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,4%.

- d. Jawaban responden tentang karyawan selalu dapat menguasai metode kerja sehingga mempermudah memahami pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,7%.
- e. Jawaban responden tentang karyawan selalu bertanggung jawab selama melaksanakan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,8%.
- f. Jawaban responden tentang karyawan selalu menggunakan fasilitas pekerjaan yang ada di perusahaan sebaik mungkin, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42,9%.
- g. Jawaban responden tentang karyawan selalu menggunakan dan menjaga prasarana dengan baik, , mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,9%.
- h. Jawaban responden tentang karyawan selalu memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan melakukannya dengan teliti sehingga mengurangi kesalahan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,9%.
- i. Jawaban responden tentang karyawan selalu mengatur biaya sesuai dengan kebutuhan pribadi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,8%.
- j. Jawaban responden tentang sebagai karyawan selalu dapat bekerja sama dengan karyawan lain yang ada di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59,5%.

Dengan demikian dari uraian tabel IV-5 di atas menunjukkan bahwa karyawan PT Logikreasi Utama Medan memiliki kemampuan kerja sangat

baik, terlihat dari jawaban responden menjawab setuju dan sangat setuju lebih dari 50%. Oleh karena itu setiap karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan diri sehingga prestasi kerja meningkat pula.

Tabel IV-6.
Skor Angket untuk Variabel X₂ (Lingkungan kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	40.5	22	52.4	2	4.8	1	2.4	0	0	42	100
2	12	28.6	26	61.9	3	7.1	1	2.4	0	0	42	100
3	14	33.3	25	59.5	2	4.8	0	0	0	0	42	100
4	11	26.2	27	64.3	3	2.4	1	2.4	0	0	42	100
5	11	26.2	28	66.7	3	7.1	0	0	0	0	42	100
6	13	31.0	26	61.9	2	4.8	1	2.4	0	0	42	100
7	18	42.9	21	50.0	2	4.8	1	2.4	0	0	42	100
8	14	33.3	27	64.3	1	2.4	0	0	0	0	42	100
9	22	52.4	18	42.9	2	4.8	0	0	0	0	42	100
10	25	59.5	12	28.6	4	9.5	1	2.4	0	0	42	100
11	18	42.9	22	52.4	2	4.8	0	0	0	0	42	100
12	16	38.1	25	59.5	1	2.4	0	0	0	0	42	100
13	24	57.1	15	35.7	2	4.8	1	2.4	0	0	42	100
14	20	47.6	19	45.2	2	4.8	1	2.4	0	0	42	100

Dari tabel IV-6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang perusahaan selalu memberikan pengharum pada setiap ruang kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,4%.
- b. Jawaban responden tentang pengaturan warna pada ruang kerja memberikan pengaruh pada semangat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,9%.
- c. Jawaban responden tentang ruang kerja memiliki sirkulasi udara yang cukup, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59,5%.

- d. Jawaban responden tentang sirkulasi udara di dalam ruang kerja membuat saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,3%.
- e. Jawaban responden tentang kondisi ruangan selalu dalam keadaan yang terang, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,7%.
- f. Jawaban responden tentang perusahaan selalu mengganti fasilitas penarangan seperti lampu jika terjadi kerusakan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,9%.
- g. Jawaban responden tentang adanya jaminan keamanan, baik peralatan kantor maupun miliki karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,0%.
- h. Jawaban responden tentang keadaan lingkungan perusahaan menjamin masa depan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,3%.
- i. Jawaban responden tentang ruang kerja karyawan jauh dari kebisingan yang mengganggu aktivitas pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,4%.
- j. Jawaban responden tentang suara musik yang ada tidak mengganggu pekerjaan pegawai lainnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59,5%.
- k. Jawaban responden tentang hubungan karyawan dengan atasan terjalin harmonis, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,4%.
- l. Jawaban responden tentang atasan selalu memberi perhatian kepada para bawahannya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59,5%.

m. Jawaban responden tentang hubungan sesama karyawan terjalin dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,1%.

n. Jawaban responden tentang setiap karyawan dapat saling bekerjasama dengan yang lainnya dan saling membantu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47,6%.

Dengan demikian dari uraian tabel di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT Logikreasi Utama Medan sudah baik, terlihat dari jawaban responden menjawab setuju dan sangat setuju lebih dari 50%. Untuk itu perusahaan harus mempertahankan lingkungan kerja agar lebih baik sehingga prestasi kerja meningkat.

Tabel IV-7.
Skor Angket untuk Variabel Y (Prestasi kerja)

Alternatif Jawaban													
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	19	45.2	22	52.4	1	2.4	0	0	0	0	42	100	
2	16	38.1	24	57.1	1	2.4	1	2.4	0	0	42	100	
3	19	45.2	22	52.4	1	2.4	0	0	0	0	42	100	
4	17	40.5	21	50.0	4	9.5	0	0	0	0	42	100	
5	22	52.4	19	45.2	1	2.4	0	0	0	0	42	100	
6	18	42.9	21	50.0	3	7.1	0	0	0	0	42	100	
7	17	40.5	23	54.8	2	4.8	0	0	0	0	42	100	
8	19	45.2	20	47.6	3	7.1	0	0	0	0	42	100	
9	22	52.4	16	38.1	4	9.5	0	0	0	0	42	100	
10	19	45.2	21	50.0	2	4.8	0	0	0	0	42	100	

Dari tabel IV-7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang selalu mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,4%.
- b. Jawaban responden tentang selalu memahami pekerjaan yang diberikan., mayoritas responden menjawab setuju sebesar 57,1%.

- c. Jawaban responden tentang selalu mempunyai inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,4%.
- d. Jawaban responden tentang selalu dapat diajak bekerja sama dengan rekan-rekan sekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,0%.
- e. Jawaban responden tentang selalu cepat dalam memahami instruksi yang disampaikan atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,4%.
- f. Jawaban responden tentang selalu menjadi yang terbaik dan terandal dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,0%.
- g. Jawaban responden tentang selalu bersikap baik terhadap atasan dan rekan kerja yang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,8%.
- h. Jawaban responden tentang selalu mampu menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,6%.
- i. Jawaban responden tentang selalu memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,4%.
- j. Jawaban responden tentang selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,0%.

Dengan demikian dari uraian tabel IV-7 di atas menunjukkan bahwa karyawan PT Logikreasi Utama Medan memiliki prestasi kerja yang tinggi, terlihat dari jawaban responden menjawab setuju dan sangat setuju lebih dari

50%. Untuk itu perusahaan perlu untuk menjaga lingkungan yang baik dan kondusif yang akan meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

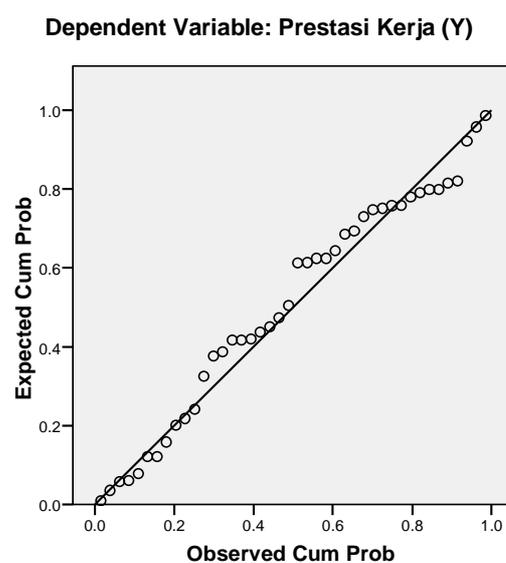
3. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Uji Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolinearitas.

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-8
Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.709	4.411		3.788	.001		
	Kemampuan (X1)	.268	.092	.380	2.909	.006	.748	1.336
	Lingkungan Kerja	.265	.080	.436	3.334	.002	.748	1.336

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

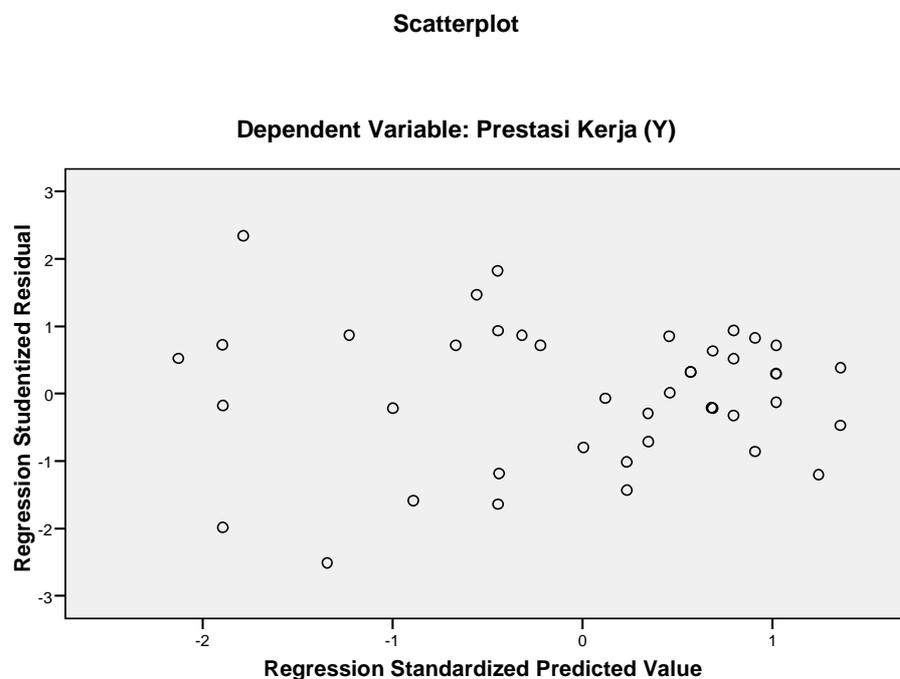
Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap,

maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2. Heterokedastitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-9. Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.709	4.411		3.788	.001
	Kemampuan (X1)	.268	.092	.380	2.909	.006
	Lingkungan Kerja (X2)	.265	.080	.436	3.334	.002

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 16,709$$

$$b_1 = 0,268$$

$$b_2 = 0,265$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (kemampuan dan lingkungan kerja) adalah:

$$Y = 16,709 + 0,268 X_1 + 0,265 X_2$$

Keterangan:

a. Nilai Konstanta (a) = 16,709

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas, bahwa nilai prestasi kerja sebesar 16,709, jika variabel kemampuan kerja dan lingkungan kerja dianggap konstans.

- b. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,268$

Menunjukkan bahwa apabila kontribusi kemampuan karyawan meningkat 100% maka mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja karyawan sebesar 0,268. Kontribusi yang diberikan kemampuan terhadap prestasi kerja dilihat dari Unstandardized Coefficient pada tabel IV-9.

- c. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,265$

Menunjukkan bahwa apabila kontribusi lingkungan kerja karyawan meningkat 100% maka mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja karyawan sebesar 0,265. Kontribusi yang diberikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dilihat dari Unstandardized Coefficient pada tabel IV-9.

4. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.709	4.411		3.788	.001
	Kemampuan (X1)	.268	.092	.380	2.909	.006
	Lingkungan Kerja (X2)	.265	.080	.436	3.334	.002

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

- 1) Pengaruh Kemampuan Terhadap Prestasi kerja karyawan

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel kemampuan (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh

nilai $t_{hitung} 2,909 > t_{tabel} 2,021$ dengan probabilitas signifikan pada variabel kemampuan $0,006 < 0,05$, maka dapat dikatakan ada pengaruh kemampuan secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Logikreasi Utama Medan.

2) Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Prestasi kerja karyawan

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 3,334 > t_{tabel} 2,021$ dengan probabilitas signifikan pada variabel lingkungan kerja $0,002 < 0,05$, maka dapat dikatakan ada pengaruh kemampuan secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Logikreasi Utama Medan.

b. Pengujian Secara Serempak

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : kemampuan (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y (prestasi kerja). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow \{ \text{kemampuan } (X_1) \text{ dan lingkungan kerja } (X_2) \text{ tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja } (Y) \}$

$H_a : \text{Salah satu } \rho \neq 0 \rightarrow \{ \text{kemampuan } (X_1) \text{ dan lingkungan kerja } (X_2) \text{ berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja } (Y) \}$

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig $> \alpha_{0,05}$, maka H_0

diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-11. ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231.685	2	115.843	19.582	.000 ^a
	Residual	230.720	39	5.916		
	Total	462.405	41			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kemampuan (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Untuk kriteria uji F dengan tingkat $\alpha = 5\%$ dan $n = 42$, dengan $df(n1)=k-1$ yaitu $df(n1) = 2$ dan $df(n2)=n-k$ yaitu $df(n2)=42-3$ menjadi $df(n2)=39$. Artinya nilai $F_{tabel} = 3,24$. Sehingga berdasarkan tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} 19,582 > F_{tabel} 3,24$. Nilai signifikansi $0,000 <$ dari $0,05$. Hal tersebut berarti bahwa secara simultan seluruh variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri dari variabel kemampuan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Logikreasi Utama Medan

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja digunakan korelasi ganda dan dengan melihat *R-Square* akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-12. Nilai Korelasi Ganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.475	2.43226

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kemampuan (X1)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel IV-12 di atas dapat dilihat dari nilai R square sebesar 0,501 (50,1%). Hasil ini menunjukkan bahwa 50,1% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 49,9% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kemampuan dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (prestasi kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kemampuan terhadap Prestasi kerja karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel X_1 (kemampuan) terhadap variabel Y (prestasi kerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil nilai $t_{hitung} 2,909 > t_{tabel} 2,021$ dengan probabilitas signifikan pada variabel kemampuan $0,006 < 0,05$, maka dapat dikatakan ada pengaruh kemampuan secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Logikreasi Utama Medan..

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dinyatakan Mangkunegara (2013, hal 13) bahwa : faktor yang mempengaruhi

pencapaian prestasi kerja karyawan dalam perusahaan adalah faktor kemampuan dan motivasi”. Sutrisno (2013, hal. 222) menyatakan bahwa: “Peningkatkan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan prestasi organisasi

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Perdana (2013) menyimpulkan: “Variabel kemampuan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya. Hasil penelitian Wahyutomo (2014) menyimpulkan: “Variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang”.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kemampuan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT Logikreasi Utama Medan, artinya jika kemampuan selalu diberikan kepada karyawan maka prestasi kerja karyawan akan ikut meningkat.

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja karyawan

Terdapat pengaruh positif variabel X_2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (prestasi kerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil nilai t_{hitung} 3,334 > t_{tabel} 2,021 dengan probabilitas signifikan pada variabel lingkungan kerja $0,002 < 0,05$, maka dapat dikatakan ada pengaruh kemampuan secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Logikreasi Utama Medan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dinyatakan William Stern dalam Mangkunegara (2013, hal. 16) bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Dale Timple dalam Mangkunegara (2013, hal. 15) menyatakan faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal (faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang) dan faktor eksternal (faktor yang berasal dari lingkungan).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kusuma (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Muria Semarang.

3. Pengaruh Kemampuan dan Kemampuan terhadap Prestasi kerja karyawan

Terdapat pengaruh positif kemampuan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang ditunjukkan oleh hasil nilai F_{hitung} 19,582 > F_{tabel} 3,24. Nilai signifikansi 0,000 < dari 0,05. Hal tersebut berarti bahwa secara simultan seluruh variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri dari variabel kemampuan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Logikreasi Utama Medan

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dinyatakan Mangkunegara, (2013, hal.67) bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan adalah: “Faktor Kemampuan”. Sutrisno, (2013, hal. 165) Faktor-faktor penentu prestasi kerja lainnya adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Perdana (2013) menyimpulkan bahwa: Variabel lingkungan kerja dan kemampuan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya. Hasil penelitian Wahyutomo (2014) menyimpulkan: Variabel lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kemampuan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT Logikreasi Utama Medan, artinya jika kemampuan dan lingkungan kerja dilakukan dengan baik maka prestasi kerja karyawan akan ikut meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Logikreasi Utama Medan, yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} 2,909 > t_{tabel} 2,021$ dengan probabilitas signifikan pada variabel kemampuan $0,006 < 0,05$.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Logikreasi Utama Medan, yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} 3,334 > t_{tabel} 2,021$ dengan probabilitas signifikan pada variabel lingkungan kerja $0,002 < 0,05$.
3. Kemampuan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Logikreasi Utama Medan, yang ditunjukkan oleh hasil $F_{hitung} 19,582 > F_{tabel} 3,24$. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja, hendaknya perusahaan memperhatikan kemampuan dan lingkungan kerja karyawan, selain itu diharapkan kepada perusahaan untuk meningkatkan kedua variable tersebut agar prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan
2. Mengingat lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja para karyawan, maka hendaknya lingkungan kerja tersebut benar-benar

diperhatikan, seperti masalah penerangan, sirkulasi udara dan hubungan antara pimpinan dengan bawahan atau hubungan sesama karyawan.

3. Dalam meningkatkan prestasi kerja, hendaknya perusahaan dapat memperhatikan kemampuan dari setiap karyawan agar lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang Sunyoto (2012). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: CAPS.
- Dito Wahyutomo (2014) *Pengaruh motivasi kerja dan Kemampuan Kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan Bank Mandiri Mikro Banking Distrik Malang*, Jurnal: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Edy Sutrisno (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Prenada Media.
- Gibson, James L et al 2011, “*Organizations (Behavior, Structure, Processes)*,” Twelfth Edition, McGraw Hill
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang : BP-Universitas Diponegoro
- Istijanto (2010) *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Cetakan Keempat, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Kreitner dan Kinicki. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba empat
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketujuh, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nitisemito, Alex S. (2009) *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurahaju, Rini. (2009). *Pengaruh Resistensi dan Kecerdasan Emosi Terhadap Sikap Dosen mengenai Perubahan ITS dari PTN Menuju PTBHMN*. Tesis Master pada Universitas Airlangga. Tersedia: www.danamandiri.or.id
- Puguh Dwi Cahyono (2013) *Pengaruh lingkungan kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang*, Jurnal: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.

- R. Indra Perdana (2013) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya*. Jurnal: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Robbins, Stephen P. (2009). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti, (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Ilham Jaya
- Sentoso. (2009) *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephani Indria Sari Dwi Arhani (2012) *Pengaruh Lingkungan dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Surakarta*. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Sebelas Maret.
- Sudjana. (2010). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kelima, Bandung: Alfabeta
- Tim Penulis (2009). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Medan: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara