

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PDAM TIRTANADI SUMATERA UTARA
CABANG CEMARA**

SKRIPSI

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

Oleh:

WINDA CHAIRUL JANNAH.MALAU

NPM: 1405160337



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 29 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : WINDA CHAIRUL JANNAH M
NPM : 1405160337
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM
TIRTANADI SUMATERA UTARA CABANG CEMARA

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

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

HAZMANAN KHAIR, Ph.D

NADIA IKA PURNAMA, SE, M.Si

Pembimbing

Ir. ALRIDIWIRSYAH, MM

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE, MM, M.Si

ADE GUNAWAN, SE, M.Si



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : WINDA CHAIRUL JANNAIL M
N.P.M : 1405160337
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PDAM TIRTANADI SUMATERA UTARA CABANG
CEMARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

Ir. ALRIDIWIRSAH, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Winda Chairul Jannah M.
NPM : 1405160337
Konsentrasi : SDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/TESP)
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, observasi, atau dokumentasi
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghormatan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

Winda Chairul Jannah.M (1405160337), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara. Skripsi 2018.

Dalam perusahaan masalah kinerja menjadi suatu hal yang paling krusial yang perlu mendapat perhatian lebih. Kinerja karyawan banyak bergantung pada variabel-variabel lain yang mendukung kinerja itu sendiri. Beberapa faktor yang dinilai berpengaruh diantaranya adalah faktor lingkungan dan motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara yang berjumlah 41 orang. Sedangkan sampel diambil adalah total sampling (sampel jenuh) sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi, yaitu 41 orang responden menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien regresi.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat melalui uji F diperoleh bahwa nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} ; maka dihasilkan $16,453 > 3,24$ sehingga disimpulkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara. Besar pengaruh tersebut adalah sebesar 46,4%.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunianya kepada kita semua sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**. skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat pada program S1 di jurusan Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi Manajemen dan Bisnis

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda tercinta WAHIDIN MALAU dan ibunda ALFI SAHRA, yang memberikan inspirasi kepada saya, berjuang dengan segenap kemampuan dan keterbatasan membesarkan, memberi dorongan motivasi, mendidik, dan doa sehingga saya menjadi manusia yang berguna bagi keluarga.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri SE,MM,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE,M.Si , selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb,SE,M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Ir.Alridiwirsa,MM selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
8. Terimakasih kepada Zulmi Sihab Nasution, Kurniawan Sihombing, Fira Mutiara Rangkuti, Nelly Agustina yang menjadi teman seperjuangan penulis dalam susah maupun senang dan telah membantu saya menyelesaikan proposal ini, dan juga Anni karmila, Delvi kartika, Siskawati yang telah memberikan dukungan kepada penulis.

Saya menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan di lapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan Maret 2018

Penulis

WINDA CHAIRUL JANNAH.M

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	
1. Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Manfaat Penilaian Kinerja.....	9
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
d. Indikator Kinerja	11
2. Lingkungan Kerja	12
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	12
b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	13
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	14
d. Indikator Lingkungan Kerja	19
3. Motivasi Kerja.....	21
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	21
b. Teori-Teori Motivasi Kerja	22
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	27
d. Indikator Motivasi Kerja	30
B. Kerangka Konseptual	32
C. Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Pendekatan Penelitian	36
B. Definisi Operasional.....	36
C. Tempat dan Waktu Penelitian	38
D. Populasi dan Sampel	40
E. Teknik Pengumpulan Data	42
F. Teknik Analisis Data.....	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....55

- A. Deskripsi hasil pengumpulan data55
- B. Analisis Data66
- C. Pembahasan78

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN82

- A. Kesimpulan82
- B. Saran82

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel III-1 Indikator Kinerja Karyawan	35
Tabel III-2 Indikator Lingkungan Kerja	35
Tabel III-3 Indikator Motivasi Kerja.....	35
Tabel III-4 Skedul Penelitian	36
Tabel III-5 Data Populasi Penelitian pada Karyawan	37
Tabel III-6 Skala Likert	38
Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	39
Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	40
Tabel III-9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	41
Tabel III-1 Hasil Uji Reabilitas Instrumen	42
Tabel IV-1 Jenis Kelamin	48
Tabel IV-2 Usia	49
Tabel IV-3 Tingkat Pendidikan	49
Tabel IV-4 Masa Kerja	50
Tabel IV-5 Kriteria Jawaban Responden	50
Tabel IV-6 Pernyataan Variable Lingkungan Kerja	51
Tabel IV-7 Pernyataan Variable Motivasi Kerja	53
Tabel IV-8 Pernyataan Variable Kinerja Karyawan	55
Tabel IV-9 Normalitas	57
Tabel IV-10 Multikolinearitas	59
Tabel IV-11 Heterokedastistas	60
Tabel IV-12 Regresi Linear Berganda	61
Tabel IV-13 Uji Signifikan “t”	62
Tabel IV-14 Uji Signifikan “F”	64
Tabel IV-15 Uji Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	31
Gambar II.2 : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	31
Gambar II.3 : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32
Gambar III-1 Kriteria Penguji Hipotesis Uji “t”	45
Gambar III-2 Kriteria Penguji Hipotesis Uji F	47
Gambar IV-1 Normalitas	58
Gambar IV-2 Kriteria Pengujian Komunikasi terhadap Prestasi Kerja	63
Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	64
Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan globalisasi membuat tekanan persaingan antara perusahaan semakin ketat. Banyak perusahaan yang mewajibkan untuk meningkatkan keunggulan disegala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal.

Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu karyawan perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusia yang mampu mengatur maupun mengelola sumber daya yang lainnya.

Salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi pada perusahaan sehingga mampu mendukung tujuan dari perusahaan secara efektif dan efisien. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan, untuk mewujudkan tujuan tersebut, perlu adanya peningkatan serta pengembangan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2013, hal. 117) bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan,

karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pencapaian kerja yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standart kerja yang ada di dalam organisasi ataupun didalam instansi kerja. Menurut Noor (2013, hal. 272) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja seseorang karyawan terhadap perusahaan sering kali menjadi hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan ingin pegawainya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Agar terciptanya kinerja yang baik dikalangan pegawai, maka dibutuhkan Lingkungan kerja yang baik dari perusahaan dan motivasi kerja yang baik dari karyawan.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2000, hal.183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh 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 nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan tingkat penurunan motivasi kerja karyawan.

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku seseorang untuk mempunyai kemauan dan kesediaan untuk bekerja. Adanya motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Mangkunegara (2000, hal. 94) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Pemberian motivasi terhadap karyawan diharapkan mampu memberikan hasil kinerja yang lebih efektif. Bagi perusahaan keefektifan kinerja karyawan sangat penting karena berhubungan dengan keberlangsungan hidup perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan maka keefektifan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan, keefektifan kinerja karyawan dapat berdampak buruk pada keberlangsungan perusahaan.

PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara adalah perusahaan yang bergerak dalam pengelola air minum dan air limbah. Berdasarkan prariset yang dilakukan terdapat masalah yang di temukan di perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu sedikit sekali karyawan yang merasa puas dalam bekerja diperusahaan. Demikian tentang temuan identifikasi masalah yang terlihat di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara berkaitan dengan motivasi kerja yaitu kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan diperusahaan.

Begitu juga dengan temuan identifikasi masalah lingkungan kerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara yaitu adanya

ketidakpuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya karena kurang mendukungnya kondisi lingkungan kerja dan lingkungan kerja perusahaan kurang memadai sehingga menimbulkan kejenuhan dalam bekerja. Kecenderungan muncul pada karyawan yang tidak mendapatkan dukungan sosial, dukungan sosial disini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Begitu juga ketika seseorang tidak dapat memperoleh dukungan dari rekan kerja maupun pimpinannya akan berpengaruh terhadap lingkungan pekerjaannya. Keberhasilan di perusahaan ditentukan dari pemimpin yang bergerak didalam perusahaan atau organisasi untuk kearah kesuksesan pemimpin memerlukan bantuan dari pihak bawahan agar tercipta kerja sama yang baik didalam pekerjaan dan mengatasi segala hambatan dan rintangan.

Oleh karena itu, berdasarkan pada penjelasan-penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang Cemara, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya fasilitas, misalnya pendingin ruangan yang tidak merata didalam ruangan kerja.

2. Kurangnya perhatian pimpinan perusahaan dalam berkomunikasi dengan seluruh karyawan, sehingga munculnya masalah masalah mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan.
3. Rendahnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan yang kurang memuaskan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, tetapi penulis hanya membatasi pada masalah mengingat dan menyadari adanya keterbatasan akan waktu dan pengetahuan, maka penulis hanya membatasi masalah tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Cemara

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Cemara?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Cemara?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Cemara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Cemara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Cemara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Cemara.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan pada PDAM Tirtanadi Cabang Cemara.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dalam mempertimbangkan pengambilan kebijakan finansial guna meningkatkan kinerja perusahaan, serta masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja karyawan untuk masa kini dan masa yang akan datang.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai acuan maupun referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Ahmad dan Ruky (2010, hal.4) “ adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan”.

Menurut Wibowo (2014, hal. 7) “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Menurut Robert Bacal (2004, hal.19) “ manajemen kinerja adalah suatu proses komunikasi yang terus menerus, dilakukan dalam kerangka kerjasama antara seorang karyawan dan atasannya langsung, yang melibatkan penetapan pengharapan dan pengertian tentang fungsi kerja karyawan yang paling dasar, bagaimana pekerjaan karyawan memberikan kontribusi pada sasaran organisasi”.

Menurut Mangkunegara (2000, hal.9) “ kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan individual, usaha yang ditingkatkan, dan dukungan organisasional.

b. Manfaat Kinerja Karyawan

Manfaat kinerja menurut Wibowo (2007, hal. 10-12) adalah sebagai berikut :

- 1)Manfaat kinerja bagi organisasi
- 2)Manfaat kinerja bagi manajer, dan
- 3)Manfaat kinerja bagi individu

Adapun penjelasan dari masing masing manfaat diatas adalah :

- 1) Manfaat kinerja bagi organisasi adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai nilai, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung program perubahan budaya
- 2) Manfaat kinerja bagi manajer antara lain adalah klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial pada staf, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi

dan pengembangan tim, menugaskan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetisi

- 3) Manfaat kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk : memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mendukung kinerja, dan memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000, hal. 13) bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya, pegawai terdiri dari kemampuan potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan tampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, dan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Indikator Kinerja

Menurut Malthis dan Jackson (2006, hal.4) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

- 1) Kualitas kerja
Kualitas kerja ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standart kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
- 2) Kuantitas kerja
Standart ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
- 3) Ketepatan waktu
Ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dan Arida (2012, hal.3) “ adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Menurut Wibowo (2011, hal.80), bahwa lingkungan kerja mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan.

Menurut Terry (2006, hal. 23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan atau organisasi dalam suatu perusahaan.

Menurut Sedamaryanti (2001, hal.3) “ bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan

berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dari berbagai pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2006, hal. 86) jenis-jenis lingkungan kerja ada dua yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik
- 2) Lingkungan kerja non fisik

Berikut penjelasannya:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum.

Lingkungan kerja perantara dapat juga disebut lingkungan kerja

yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara atau suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan lingkungan kerja, yaitu Nitisemito dalam Nuraini (2013, hal. 99), yaitu:

1) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan

dengan rekan sekerja mauoun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu:

a) Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan dapat berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk di dalamnya apa yang diperlukan oleh para karyawan, agar mereka termotivasi untuk lebih giat bekerja.

b) Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan. Kecepatan melakukan tindakan akan tergantung dari informasi yang cepat dipahami atau tidak. Semakin baik distribusi informasi yang diperoleh, maka akan semakin cepat pula dilakukan tindakan dan bahkan mempercepat pengambilan keputusan.

c) Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang

diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi. Tentu saja dengan harapan semakin lengkap fasilitas yang dimiliki, akan semakin baik kinerja dan produktivitasnya pun mengalami peningkatan yang berarti.

d) Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas berapa upah yang bakal diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah. Sehingga ini akan menambah tingkat keyakinan para karyawan terhadap pihak perusahaan, dengan demikian akan dapat menimbulkan saling percaya di antara mereka.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu maka ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan memberikan keuntungan sebagai berikut (Assauri, 1980) dalam Sunyoto (2015,hal.40)

- a) Meningkatkan produksi dan menekan biaya kerja.
- b) Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan.
- c) Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan pabrik secara umum.
- d) Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
- e) Memudahkan pengamatan dan pengawasan.
- f) Memperbaiki moral para pekerja.
- g) Lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama para pekerja yang tua umurnya dan mengurangi ketegangan di antara pekerja.
- h) Penggunaan ruang yang lebih baik.
- i) Mengurangi perputaran tenaga kerja.
- j) Mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan dan mengurangi hasil yang perlu dikerjakan kembali.

5) Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi

perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara.

Cara untuk mengatur suhu udara sebagai berikut (Ahyari, 1994) dalam (Sunyoto 2015,hal.41):

a) Ventilasi yang Cukup

Ruang dengan ventilasi yang baik akan dapat menjamin pertukaran udara, sehingga akan mengurangi hawa panas yang dirasakan oleh para karyawan dalam bekerja, karena udara di dalam ruangan akan menjadi terasa sejuk dan tidak lembab, serta tidak kotor. Hal ini dapat membantu memelihara kesehatan para pekerja.

b) Pemasangan Kipas Angin tau AC

Sirkulasi udara dapat dibantu dengan pemasangan kipas angin yang proporsional dengan luas ruang kerja. Di samping itu agar ruang kerja nyaman dan sejuk dapat pula dipasang AC, sehingga membuat para karyawan menjadi betah dalam menjalankan pekerjaannya.

c) Pemasangan *Humidifier*

Dengar alat pengatur kelembapan suhu udara, maka akan dapat diketahui dengan tingkat kelembapan udara di ruang kerja dan ini dapat sebagai upaya preventif, agar karyawan bekerja dengan lebih tenang.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013, hal . 101) terdiri dari:

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan karyawan
- 3) Tersedianya fasilitas bagi karyawan

Berikut ini adalah penjelasannya, yaitu:

1) Suasana Kerja

Dalam hal bekerja diperlukan suasana yang nyaman dan sesuai standar dengan lingkungan kerja pada umumnya. Suasana kerja juga mempengaruhi kesiapan dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, Hal ini tentu juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

2) Hubungan Karyawan

Dalam sebuah perusahaan tentu dibutuhkan sebuah kerja sama tim baik dalam bagian yang sama maupun antar sesama bagian. Dalam hal ini tentu saja seorang karyawan harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan lainnya karena sebuah pekerjaan biasanya harus diselesaikan oleh seluruh ataupun beberapa bagian.

3) Tersedianya Fasilitas bagi Karyawan

Dalam hal ini tentu saja hal berperan secara nyata terhadap aktivitas perusahaan. Fasilitas mencakup banyak hal, seperti: gedung, ruangan kerja, pendingin ruangan serta fasilitas penunjang lainnya. Hal ini tentu saja sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kemudian, Gie dalam Nuraini (2013, hal. 103) menjelaskan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

- 1) Cahaya
- 2) Warna
- 3) Udara
- 4) Suara

Penjelasan setiap indikator tersebut adalah:

- 1) Cahaya, adalah penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja pada karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahpahaman matanya tidak mudah lelah
- 2) Warna, merupakan salah satu indikator penting dalam memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna yang mempengaruhi keadaan jiwa mereka akan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya sehingga menimbulkan ketenangan dan kegirangan dalam bekerja pada karyawan.
- 3) Udara, suhu udara yang sesuai dan nyaman bagi karyawan, kemudian tingkat kelembapan yang ada pada udara ini harus sesuai dengan kebutuhan karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik.
- 4) Suara, untuk mengatasi kebisingan berlebih atau terjadinya keributan dalam lingkungan kerja, perlu bagi perusahaan untuk meletakkan benda yang dapat menghasilkan suara keras, seperti mesin fotokopi, fax dan benda lainnya pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Menurut Malthis (2006, hal.3) “motivasi adalah keinginan diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak”.

Menurut Mangkunegara (2013 hal 95) bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipengaruhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang mengerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Gibson dalam Kadarisman (2013, hal. 275) mengatakan bahwa motivasi adalah teori yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai serta mengarahkan perilaku.

Menurut Sutrisno (2013 hal 109) motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang. Dari keempat pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang dapat memberikan energi kepada serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian suatu tujuan.

Dari pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan motivasi adalah suatu pendorong pada seseorang untuk mampu menyelesaikan suatu pekerjaan agar tujuan dapat dicapai.

b. Teori-Teori Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2012:121) teori motivasi dikelompokkan dua aspek, yaitu teori kepuasan dan teori motivasi proses :

- 1) Teori kepuasan
- 2) Teori motivasi proses

Berikut penjelasannya :

a) Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Penganut-penganut teori kepuasan, antara lain adalah:

1) F.W. Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional

Teori motivasi konvensional ini termasuk *content theory*, karena F.W. Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya menyebabkan orang mau bekerja keras.

2) Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow, mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (physiological)
- b. Kebutuhan rasa aman (safety)
- c. Kebutuhan hubungan sosial (affiliation)

- d. Kebutuhan pengakuan (esteem)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization)

Berikut penjelasannya:

- a. Kebutuhan fisiologis (physiological)

Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makanan, minuman, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan dan sebagainya.

- b. Kebutuhan rasa aman (safety)

Kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan rasa aman dan keselamatan.

- c. Kebutuhan hubungan sosial (affiliation)

Kebutuhan sosial yang sering pula disebut dengan social needs atau affiliation needs. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain.

- d. Kebutuhan pengakuan (esteem)

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestasi diri dari lingkungannya.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain.

3) David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi

Menurut teori, ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

- a. Kebutuhan akan kinerja
- b. Kebutuhan akan afiliasi
- c. Kebutuhan akan kekuasaan

Berikut penjelasannya:

a. Kebutuhan akan kinerja

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

b. Kebutuhan akan afiliasi

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

c. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

4) Frederick Herzberg dengan Teori Model dan Faktor

Menurut teori pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang memengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu:

- a. Faktor pemeliharaan (maintenance factor)
- b. Faktor motivasi (motivation factor)

Berikut penjelasannya:

- a. Faktor pemeliharaan (maintenance factor)

Merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketenteraman dan kesehatan.

- b. Faktor motivasi (motivation factor)

Merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinsik).

5) Clayton P. Alderfer dengan Teori ERG

Teori ini merupakan modifikasi dari teori Hierarki kebutuhan Maslow, ada tiga kebutuhan tersebut yaitu:

- a. Keberadaan (existence)
- b. Kekkerabatan (relatedness)
- c. Pertumbuhan (growth)

Berikut penjelasannya:

- a. Keberadaan (existence)

Merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan.

- b. Kekkerabatan (relatedness)

Merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.

c. Pertumbuhan (growth)

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

6) Douglas Mc Gregor dengan Teori X dan Y

Mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) teori Y (teori potensial).

Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Teori ini memandang manusia dengan kaca mata gelap dan buram, yang menganggap manusia itu:

- a. Malas dan tidak suka bekerja.
- b. Kurang bisa bekerja keras, menghindari dari tanggung jawab.
- c. Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain.
- d. Kurang suka menerima perubahan.

Prinsip umum teori Y amat jauh berbeda dari teori X. Teori ini dapat dikatakan merupakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis, adapun teori Y memandang manusia itu pada dasarnya:

- a. Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi konduktif.
- b. Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi

c. Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.

a) Teori Motivasi Proses

Teori motivasi pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap bekerja sesuai dengan keinginan manajer.

- 1) Teori harapan (expectancy theory)
- 2) Teori keadilan (equity theory)
- 3) Teori pengukulan(reinforcement theory)

Berikut penjelasannya :

1) Teori harapan (expectancy theory)

Teori harapan menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu.

2) Teori keadilan (equity theory)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama.

3) Teori pengukulan(reinforcement theory)

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

c. Fakto-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Dalam berorganisasi, motivasi memiliki peranan yang sangat penting. Menurut Sutrisno (2013 hal 116) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang bersal dari pegawai.

1. Faktor Intern

a) Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan Untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

1. Memperoleh kompensasi yang memadai.
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras dapat memiliki sesuatu yang dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya keinginan untuk memiliki kehidupan mewah dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan Untuk memperoleh Penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan Untuk Memperoleh Pangkuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- c. Pemimpin yang adil dan bijaksana.
- d. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e. Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasaran kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada ditempat tersebut.

b) Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasil utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi Yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya Jaminan Kerja

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi ada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Praturan Yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi, prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator mengenai motivasi menurut Mangkunegara (2013, hal

111) adalah sebagai berikut :

- 1) Kerja keras.
- 2) Orientasi dan masa depan.
- 3) Tingkat cita-citayang tinggi
- 4) Orientasi tugas atau sasaran
- 5) Usaha untuk maju.
- 6) Ketekunan.
- 7) Rekan kerja yang dipilih untuk para ahli
- 8) Pemanfaatan waktu

Adapun penjelasan sebagai beriku.:

1) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggungjawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2) Orientasi masa depan, didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3) Tingkat cita-cita tinggi, didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas, didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan yang maksimal.

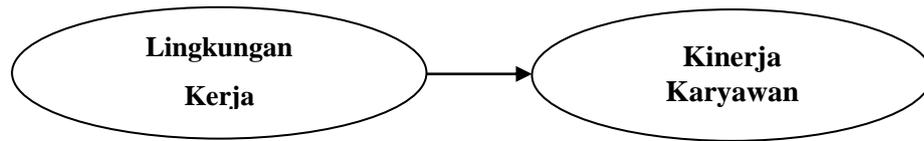
5) Usaha untuk maju, didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaan.

- 6) Ketekunan. Didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa untuk selalu bekerja dengan baik.
- 7) Hubungan dengan rekan kerja, rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, Motivasi yang akan timbul dengan sendrinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.
- 8) Pemanfaatan waktu, waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Wibowo (2011, hal.80), mengemukakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Penelitian Resa Almustofa (2013) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta” menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian, Lucky Wulan Analisa (2011) yang berjudul “*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang*” menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



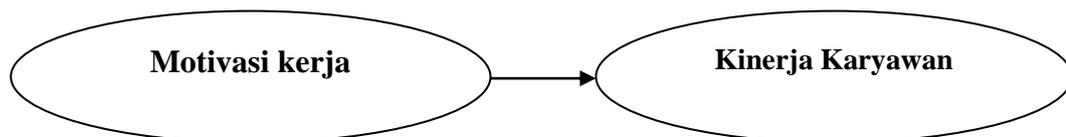
Gambar II.1
Paradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kreitner dalam Wibowo (2014, hal. 330) mengatakan adanya pengaruh signifikan antara hubungan motivasi dengan kinerja dapat dilihat dari masalah kinerja tergantung pada motivasi dan perilaku termotivasi yang tepat.

Hasibuan dalam sutrisno (2014, hal.110) mengatakan bahwa motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil Penelitian yang dilakukan maslan Banni (2012) yang berjudul "*Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur area Samarinda*" menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian, Rangga Mahardika (2013) yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan pada PT AXA Fianncial Indonesia Sales Office Malang)*" menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

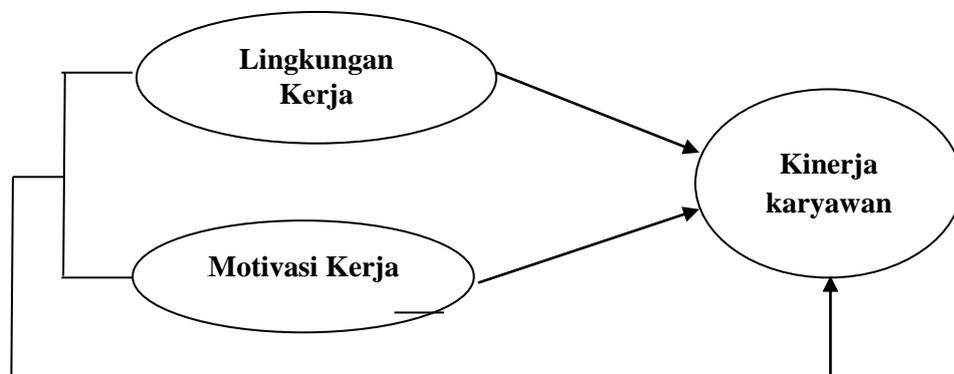


Gambar II.2
Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

Wibowo (2013, hal. 9) mengemukakan bahwa kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan pendekatan strategis sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut menunjukkan keterkaitan antara pendekatan strategis yang juga merupakan lingkungan kerja sebagai suatu pendorong atau motivasi bagi karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015) berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic*” menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian Almustofa (2013) berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Telkom Bandung*” menunjukkan bahwa bahwa lingkungan kerja, dan motivasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar II.3
Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi, 2013, hal. 45).

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara
2. Ada pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara
3. Ada pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dalam perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang di klarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dimana dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

1) Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2000, hal.9) “ kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Adapun indikator Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	Poin
1	Kualitas kerja	1,2,3,4
2	Kuantitas kerja	5,6,7
3	Ketepatan waktu	8,9,10

Sumber : Malthis dan Jackson (2006, hal.4)

2) Lingkungan Kerja (X1)

Menurut Nitisemito dan Arida (2012, hal.3) “ adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Adapun indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel III.2
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	Poin
1	Suasana kerja	1,2,3
2	Hubungan karyawan	4,5,6
3	Tersedianya Fasilitas bagi karyawan	7,8,9,10

Sumber : Nitisemito dalam Nuraini (2013, hal . 101)

3) Motivasi Kerja (X2)

Menurut Malthis (2006, hal.3) “ motivasi adalah keinginan diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak”.

Adapun indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 50), menyatakan bahwa “populasi merupakan totalitas dari sebuah unsur didalam sebuah wilayah penelitian”

populasi penelitian ini adalah hanya para pegawai tetap di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara, yang berjumlah 41 orang.

Tabel III-5
Data populasi penelitian pada karyawan

No	Bagian	Jumlah
1	Kepala Cabang	1
2	Kabag. Umum/Sistem Mgt	1
3	Supervisor	1
4	Pegawai Umum/Sistem Mgt	2
5	Kabag. Pengawasan	1
6	Asisten Pengawasan	2
7	Kabag. Keuangan	1
8	Asisten Keuangan	1
9	Pegawai Keuangan	2
10	Kabag. Pemasaran	1
11	Pegawai Pemasaran	2
12	Asisten Pemasaran	1
13	Kabag. Hublang	1
14	Asisten Aset Hublang	1
15	Kabag. Trans & Dist	1
16	Pegawai Trans & Dist	3
17	Honor Aset & Gbr Teknik	2
18	Honor Gudang	1
19	Honor Pencatat Meter	5
20	Honor Admin Hublang	1
21	Honor Pengawasan	1
22	Penagih Rekening (TRA)	3
23	Kasir Loker	1
24	Operator	4
	Total	41

2. Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini mempergunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh, karena populasinya kurang dari 100 orang. Pemilihan sampel untuk penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* karena teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara, sebanyak 41 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket) yaitu pemberian daftar pernyataan yang dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban yang sudah tersedia yang ditunjukkan pada karyawan atau responden di objek penelitian PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel III-6
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen benar (valid) maka hasil pengukuran kemungkinan adalah benar.

Rumus korelasi :

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

sumber : Juliandi dan Irfan (2013, hal. 79)

Keterangan :

- r : Nilai koefisien korelasi
- $\sum x$: Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum Y$: Jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum XY$: Jumlah hasil perkalian variabel X dan
- $(\sum x^2)$: Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X
- $(\sum X)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y^2)$: Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y
- $(\sum Y)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y
- n : Jumlah pasangan pengamatan Y dan X

Kriteria pengujian validitas :

- 1) Jika nilai Sig < α 0,05 maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah valid.
- 2) Jika nilai Sig > α 0,05 maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah tidak valid.

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,545	0,308	Valid
2	0,723	0,308	Valid
3	0,623	0,308	Valid
4	0,664	0,308	Valid
5	0,677	0,308	Valid
6	0,743	0,308	Valid
7	0,756	0,308	Valid
8	0,711	0,308	Valid
9	0,695	0,308	Valid
10	0,731	0,308	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 7 dengan skor total 0,756 dimana masih lebih tinggi dari nilai r-tabel sebesar 0,308, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,308 ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable Lingkungan Kerja adalah instrument yang tepat dan benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis data yang tepat dan benar.

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,715	0,308	Valid
2	0,744	0,308	Valid
3	0,788	0,308	Valid
4	0,752	0,308	Valid
5	0,755	0,308	Valid
6	0,659	0,308	Valid
7	0,708	0,308	Valid
8	0,756	0,308	Valid
9	0,818	0,308	Valid
10	0,841	0,308	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat

pada pernyataan nomor 10 dengan skor total 0,841 dimana masih lebih tinggi dari nilai r-tabel sebesar 0,308, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,308 ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable Motivasi Kerja adalah instrument yang tepat dan benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis data yang tepat dan benar.

Tabel III-9
Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,733	0,308	Valid
2	0,733	0,308	Valid
3	0,785	0,308	Valid
4	0,848	0,308	Valid
5	0,885	0,308	Valid
6	0,910	0,308	Valid
7	0,901	0,308	Valid
8	0,818	0,308	Valid
9	0,771	0,308	Valid
10	0,749	0,308	Valid

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 6 dengan skor total 0,910 dimana masih lebih tinggi dari nilai r-tabel sebesar 0,308, semua instrument dinyatakan valid karena bernilai lebih dari 0,308 ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variable Kinerja Karyawan adalah instrument yang tepat dan benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis data yang tepat dan benar.

b. Uji Reabilitas

Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Menurut Juliandi dan Irfan (2013:83-84) menyatakan bahwa “jika koefisien reabilitas

(*spreamen brown/r*) >0,60 maka instrumen memiliki reabilitas yang baik/realibel/terpercaya.

Untuk menghitung reabilitas quisioner, digunnakan rumus alpa :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Sumber : Juliandi dan Irfan (2013, hal. 86)

- r : Reabilitas yang dicapa
- $\sum \sigma_i^2$: Jumlah varians skor tiap-tiap item
- k : Banyaknya item
- σ_t^2 : Varians total

Kriteria pengujiannya :

- 1) Jika nilai koefisien reabilitas $\alpha > 0,60$ maka reabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien reabilitas $\alpha < 0,60$ maka reabilitas kurang baik.

Tabel III-10
Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Instrument	Nilai Reabilitas	Nilai Pengujian Reabilitas	Status
1	0,875	0,308	Reliable
2	0,915	0,308	Reliable
3	0,943	0,308	Reliable

Berdasarkan tabel III-10 diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepertasi reabilitas lebih tinggi dari 0,60 dengan demikian seluruh instrument variable penelitian ini adalah reliable atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari

sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Adapun analisis yang digunakan yaitu:

1. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut.

Adapun diantara ketiga model klasik yang diuraikan diatas adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi norma atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila tidak mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini untuk menguji apakah model regresi dikemukakan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Cara untuk menilai dengan melihat faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* dari suatu pengamatan ke pengamatanyang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik, (point-point) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Regresi Linear *Berganda*

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terkait Y, maka digunakan teknik analisis data denan rumus persamaan regresi yang dapat dikemukakan, yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sumber: Sugiyono (2010, hal. 188)

Keterangan:

Y : Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

a : Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2 \dots X_n = 0$)

b_1 : Angka arah koefisien regresi (Lingkungan Kerja)

b_2 : Angka arah koefisien regresi (Motivasi Kerja)

X_1 : Variabel Independen (Lingkungan Kerja)

X_2 : Variabel Independen (Motivasi Kerja)

3. Uji signifikan “t”

Uji signifikan yaitu menguji apakah dalam variabel bebas (X_1), mempunyai pengaruh secara parsial atau individual mempunyai hubungan yang signifikan atau sebaliknya terhadap variabel terikat (Y).

Hipotesis :

$H_0: b_1: b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1, X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

$H_0: b_1: b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1, X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan uji “t” yaitu :

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

Sumber : Sugiyono (2010, hal. 184)

Keterangan :

t : Nilai t hitung

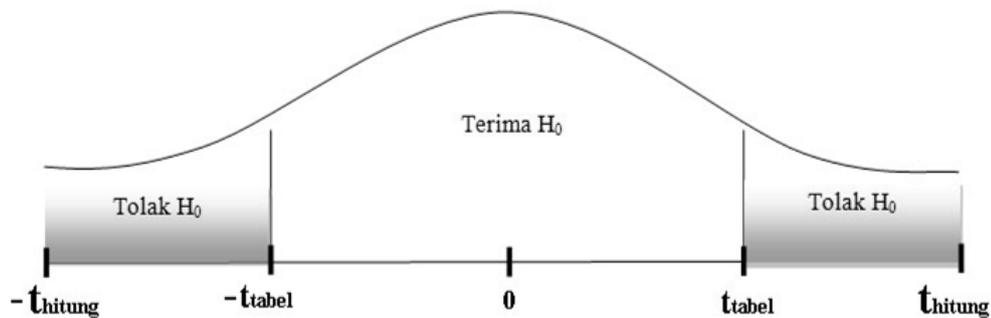
r : Nilai koefisien korelasi

n : Jumlah data pengamatan

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah :

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variable bebas dengan variable terikat.
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variable bebas dengan variable terikat.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan menggunakan rumus sebagai berikut ini.



Gambar III-1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

4. Uji Signifikan “F”

Uji ini dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh variabel bebas (X_1, X_2) dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat (Y), yaitu untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Suharyadi dan Purwanto (2011, hal. 226).

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesis sebagai berikut ini :

$H_0 : b_1 : b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1, X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1, X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan uji “F”, sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2010, hal. 192)

Keterangan :

F_h : F hitung

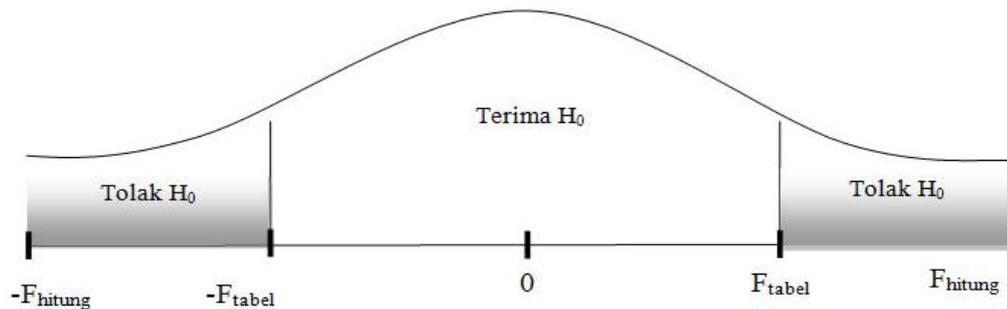
R : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel.

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah :

- 3) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ tolak maka H_0 ditolak, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variable bebas dengan variable terikat.
- 4) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ terima maka H_0 diterima, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variable bebas dengan variable terikat.



Gambar III-2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

5. Uji Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dengan atau garis regresi dengan data sampel.

Koefisien determinasi adalah kemampuan variabel (X_1, X_2) terhadap variabel (Y), semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y .

Dalam hal ini menggunakan rumus :

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

Sumber: Sugiyono, (2010, hal. 210)

Keterangan :

D : Determinasi

R : Nilai korelasi berganda

100% : Presentase kontribusi

Dalam hal ini berdasarkan seluruh data yang terkumpul, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan, sehingga terjawabnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara. Penelitian telah menyebar angket sebanyak 41 orang, sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua pegawai diambil menjadi sampel. Identitas responden yang ditanyakan pada kuisisioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa jabatan, jabatan/posisi dan status perkawinan. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Identitas Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV-1
Jenis Kelamin

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid Laki-laki	36	87.8	87.8	87.8
Perempuan	5	12.2	12.2	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Dari tabel IV-1 di atas bisa kita lihat persentase jenis kelamin dari responden para karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara yaitu dari laki-laki 36 orang (87,8%) dan perempuan 5 orang (12,2%).

b. Berdasarkan Usia

Tabel IV-2
Usia

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 15-30 tahun	4	9.8	9.8	9.8
31-45 tahun	26	63.4	63.4	73.2
46-60 tahun	11	26.8	26.8	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Dari tabel IV-2 di atas bisa kita lihat persentase usia dari responden para karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara yang mayoritasnya berusia 15-30 tahun ada 4 orang (9,8%) kemudian yang berusia 31-45 tahun ada 26 orang (63,4%) dan yang berusia 46-60 tahun sejumlah 11 orang (26,8%).

c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel IV-3
Tingkat Pendidikan

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid S1	38	92.7	92.7	92.7
S2	3	7.3	7.3	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Dari tabel IV-3 bisa dilihat persentase dari pendidikan responden di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara dimana kebanyakan para karyawannya adalah lulusan S1 berjumlah 38 orang (92,7%) kemudian S2 berjumlah 3 orang (7,3%).

d. Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel IV-4
Masa Kerja**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 1-10 tahun	20	48.8	48.8	48.8
11-20 tahun	12	29.3	29.3	78.0
< 20 tahun	9	22.0	22.0	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Dari tabel IV-4 bisa dilihat persentase dari masa kerja responden di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara para karyawannya yang menjadi pada 1-10 tahun berjumlah 20 orang (48,8%) kemudia 11-20 tahun berjumlah 12 orang (29,3%) dan yang lebih 20 tahun berjumlah 9 orang (22,0%).

2. Karakteristik Responden

Di bawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuisioner yang disebar di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

a. Analisis Persentase Jawaban Responden

**Tabel IV-5
Kriteria Jawaban Responden**

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden.

Tabel IV-6
Pernyataan Variabel Lingkungan kerja (X1)

No	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
	org	%	org	%	org	%	Org	%	org	%	org	%
1	-	-	7	17,07	24	58,54	9	21,95	1	2,44	41	100
2	-	-	4	9,76	22	53,66	14	34,15	1	2,44	41	100
3	-	-	4	9,76	19	46,34	14	34,15	4	9,76	41	100
4	-	-	4	9,76	13	31,71	16	39,02	8	19,51	41	100
5	-	-	2	4,88	22	53,66	10	24,39	7	17,07	41	100
6	-	-	2	4,88	18	43,90	15	36,59	6	14,63	41	100
7	-	-	5	12,20	17	41,46	13	31,71	6	14,63	41	100
8	-	-	6	14,63	19	46,34	11	26,83	5	12,20	41	100
9	1	2,44	4	9,76	17	41,46	14	34,15	5	12,20	41	100
10	1	2,44	6	14,63	19	46,34	11	26,83	4	9,76	41	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan suasana ditempat kerja terasa harmonis dan menyenangkan 7 orang (17,07%) menjawab tidak setuju, 24 orang (58,54%) menjawab kurang setuju, 9 orang (21,95%) menjawab setuju, dan 1 orang (2,44%) menjawab sangat setuju.
2. Pada pernyataan suasana lingkungan kerja sangat mendukung sehingga saya dapat bekerja lebih baik lagi 4 orang (9,76%) menjawab tidak setuju, 22 orang (53,66%) menjawab kurang setuju, 14 orang (34,15%) menjawab setuju, dan 1 orang (2,44%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan suasana ruangan membuat saya nyaman dalam bekerja 4 orang (9,76%) menjawab tidak setuju, 19 orang (46,34%) menjawab kurang setuju, 14 orang (34,15%) menjawab setuju, dan 4 orang (9,76%) menjawab sangat setuju.
4. Pada pernyataan saya beradaptasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan 4 orang (9,76%)

menjawab tidak setuju, 13 orang (31,71%) menjawab kurang setuju, 16 orang (39,02%) menjawab setuju, dan 8 orang (19,51%) menjawab sangat setuju.

5. Pada pernyataan saya mendapat bimbingan oleh atasan terhadap pekerjaan 2 orang (4,88%) menjawab tidak setuju, 22 orang (53,66%) menjawab kurang setuju, 10 orang (24,39%) menjawab setuju, dan 7 orang (17,07%) menjawab sangat setuju.
6. Pada pernyataan hubungan antara sesama rekan kerja membantu saya dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas dilingkungan perusahaan 2 orang (4,88%) menjawab tidak setuju, 18 orang (43,90%) menjawab kurang setuju, 15 orang (36,59%) menjawab setuju, dan 6 orang (14,63%) menjawab sangat setuju.
7. Pada pernyataan fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup lengkap dan memadai 5 orang (12,20%) menjawab tidak setuju, 17 orang (41,46%) menjawab kurang setuju, 13 orang (31,71%) menjawab setuju, dan 6 orang (14,63%) menjawab sangat setuju.
8. Pada pernyataan jumlah unit komputer yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja 6 orang (14,63%) menjawab tidak setuju, 19 orang (46,34%) menjawab kurang setuju, 11 orang (26,83%) menjawab setuju, dan 5 orang (12,20%) menjawab sangat setuju.
9. Pada pernyataan suhu diruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja sebanyak 1 orang (2,44%) menjawab sangat tidak setuju, 4 orang (9,76%) menjawab tidak setuju, 17 orang (41,46%) menjawab kurang setuju, 14 orang (34,15%) menjawab setuju dan 5 orang (12,20%) menjawab sangat setuju.

10. Pada pernyataan perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai sebanyak 1 orang (2,44%) menjawab sangat tidak setuju, 6 orang (14,63%) menjawab tidak setuju, 19 orang (46,34%) menjawab kurang setuju, 11 orang (26,83%) menjawab setuju dan 4 orang (9,76%) menjawab sangat setuju.

Tabel IV-7
Pernyataan Variabel Motivasi Kerja(X2)

No	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
	org	%	org	%	Org	%	org	%	org	%	org	%
1	-	-	4	9,76	20	48,78	12	29,27	5	12,20	41	100
2	-	-	4	9,76	21	51,22	11	26,83	5	12,20	41	100
3	-	-	4	9,76	21	51,22	12	29,27	4	9,76	41	100
4	-	-	3	7,32	23	56,10	14	34,15	1	2,44	41	100
5	-	-	2	4,88	17	41,46	20	48,78	2	4,88	41	100
6	-	-	2	4,88	21	51,22	16	39,02	2	4,88	41	100
7	-	-	2	4,88	20	48,78	16	39,02	3	7,32	41	100
8	-	-	4	9,76	22	53,66	11	26,83	4	9,76	41	100
9	-	-	6	14,63	15	36,59	15	36,59	5	12,20	41	100
10	-	-	6	14,63	15	36,59	14	34,15	6	14,63	41	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan saya selalu bekerja keras untuk mendapatkan hasil yang lebih baik 4 orang (9,76%) menjawab tidak setuju, 20 orang (48,78%) menjawab kurang setuju, 12 orang (29,27%) menjawab setuju, dan 5 orang (12,20%) menjawab sangat setuju.
2. Pada pernyataan saya mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik 4 orang (9,76%) menjawab tidak setuju, 21 orang (51,22%) menjawab kurang setuju, 11 orang (26,83%) menjawab setuju, dan 5 orang (12,20%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya dihari tua 4 orang (9,76%) menjawab tidak setuju, 21 orang (51,22%)

menjawab kurang setuju, 12 orang (29,27%) menjawab setuju, dan 4 orang (9,76%) menjawab sangat setuju.

4. Pada pernyataan bagi karyawan yang bekerja dengan baik perusahaan memberikan reward atau kenaikan jabatan 3 orang (7,32%) menjawab tidak setuju, 23 orang (56,10%) menjawab kurang setuju, 14 orang (34,15%) menjawab setuju, dan 1 orang (2,44%) menjawab sangat setuju.
5. Pada pernyataan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya 2 orang (4,88%) menjawab tidak setuju, 17 orang (41,46%) menjawab kurang setuju, 20 orang (48,78%) menjawab setuju, dan 2 orang (4,88%) menjawab sangat setuju.
6. Pada pernyataan perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi 2 orang (4,88%) menjawab tidak setuju, 21 orang (51,22%) menjawab kurang setuju, 16 orang (39,02%) menjawab setuju, dan 2 orang (4,88%) menjawab sangat setuju.
7. Pada pernyataan saya sangat tekun dalam mengerjakan pekerjaan yang ada diperusahaan 2 orang (4,88%) menjawab tidak setuju, 20 orang (48,78%) menjawab kurang setuju, 16 orang (39,02%) menjawab setuju, dan 3 orang (7,32%) menjawab sangat setuju.
8. Pada pernyataan perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi 4 orang (9,76%) menjawab tidak setuju, 22 orang (53,66%) menjawab kurang setuju, 11 orang (26,83%) menjawab setuju, dan 4 orang (9,76%) menjawab sangat setuju.
9. Pada pernyataan bila saya membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan sekerja selalu siap memberikan bantuan 6 orang (14,63%) menjawab tidak

setuju, 15 orang (36,59%) menjawab kurang setuju, 15 orang (36,59%) menjawab setuju, dan 5 orang (12,20%) menjawab sangat setuju.

10. Pada pernyataan saya selalu memanfaatkan waktu untuk mengerjakan pekerjaan kantor 6 orang (14,63%) menjawab tidak setuju, 15 orang (36,59%) menjawab kurang setuju, 14 orang (34,15%) menjawab setuju, dan 6 orang (14,63%) menjawab sangat setuju.

Tabel IV-8
Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
	org	%	org	%	org	%	org	%	org	%	org	%
1	-	-	2	4,88	21	51,22	16	39,02	2	4,88	41	100
2	-	-	2	4,88	20	48,78	18	43,90	1	2,44	41	100
3	-	-	3	7,32	21	51,22	15	36,59	2	4,88	41	100
4	-	-	4	9,76	21	51,22	14	34,15	2	4,88	41	100
5	-	-	6	14,63	19	46,34	14	34,15	2	4,88	41	100
6	-	-	7	17,07	18	43,90	12	29,27	4	9,76	41	100
7	-	-	7	17,07	16	39,02	13	31,71	5	12,20	41	100
8	-	-	4	9,76	18	43,90	16	39,02	3	7,32	41	100
9	-	-	4	9,76	17	41,46	17	41,46	3	7,32	41	100
10	1	2,44	4	9,76	17	41,46	16	39,02	3	7,32	41	100

Penjelasan tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal 2 orang (4,88%) menjawab tidak setuju, 21 orang (51,22%) menjawab kurang setuju, 16 orang (39,02%) menjawab setuju, dan 2 orang (4,88%) menjawab sangat setuju.
2. Pada pernyataan dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik 2 orang (4,88%) menjawab tidak setuju, 20 orang (48,78%) menjawab kurang setuju, 18 orang (43,90%) menjawab setuju, dan 1 orang (2,44%) menjawab sangat setuju.
3. Pada pernyataan saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan 3 orang (7,32%) menjawab tidak

setuju, 21 orang (51,22%) menjawab kurang setuju, 15 orang (36,59%) menjawab setuju, dan 2 orang (4,88%) menjawab sangat setuju.

4. Pada pernyataan saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja 4 orang (9,76%) menjawab tidak setuju, 21 orang (51,22%) menjawab kurang setuju, 14 orang (34,15%) menjawab setuju, dan 2 orang (4,88%) menjawab sangat setuju.
5. Pada pernyataan kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan 6 orang (14,63%) menjawab tidak setuju, 19 orang (46,34%) menjawab kurang setuju, 14 orang (34,15%) menjawab setuju, dan 2 orang (4,88%) menjawab sangat setuju.
6. Pada pernyataan tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan 7 orang (17,07%) menjawab tidak setuju, 18 orang (43,90%) menjawab kurang setuju, 12 orang (29,27%) menjawab setuju, dan 4 orang (9,76%) menjawab sangat setuju.
7. Pada pernyataan saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya pada atasan 7 orang (17,07%) menjawab tidak setuju, 16 orang (39,02%) menjawab kurang setuju, 13 orang (31,71%) menjawab setuju, dan 5 orang (12,20%) menjawab sangat setuju.
8. Pada pernyataan saya mempunyai target kerja yang harus dicapai dalam suatu periode 4 orang (9,76%) menjawab tidak setuju, 18 orang (43,90%) menjawab kurang setuju, 16 orang (39,02%) menjawab setuju, dan 3 orang (7,32%) menjawab sangat setuju.
9. Pada pernyataan saya dapat bekerja dengan teliti, cepat dan tepat dalam melaksanakan pekerjaan yang diterima 4 orang (9,76%) menjawab tidak

setuju, 17 orang (41,46%) menjawab kurang setuju, 17 orang (41,46%) menjawab setuju, dan 3 orang (7,32%) menjawab sangat setuju.

10. Pada pernyataan saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 1 orang (2,44%) menjawab sangat tidak setuju, 4 orang (9,76%) menjawab tidak setuju, 17 orang (41,46%) menjawab kurang setuju, 16 orang (39,02%) menjawab setuju dan 3 orang (7,32%) menjawab sangat setuju.

B. Analisis Data

1. Uji asumsi klasik

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

a) Normalitas

Berdasarkan uji Shapiro-Wilk (rata-rata < 50) dengan bantuan SPSS didapatkan data dalam tabel berikut ini.

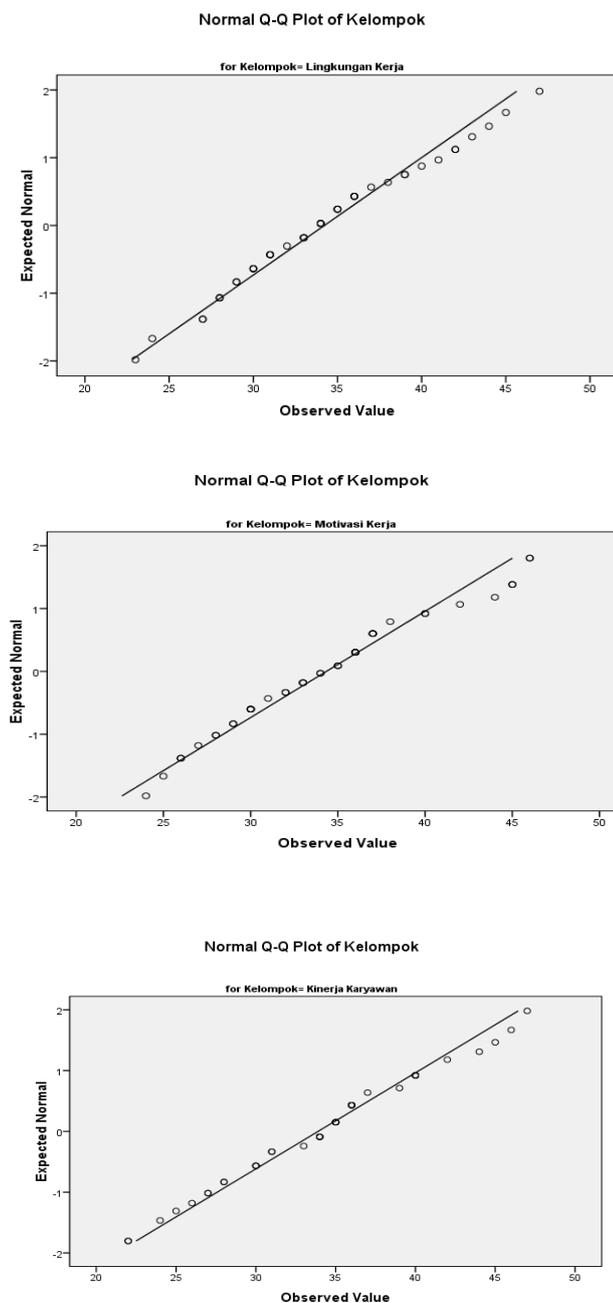
Tabel IV -9
Tests of Normality

Nilai	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kelompok Lingkungan Kerja	.086	41	.200	.980	41	.687
Motivasi Kerja	.107	41	.200	.962	41	.188
Kinerja Karyawan	.102	41	.200	.978	41	.591

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
Penyebaran data dapat dilihat pada gambar IV-1 berikut ini.



Gambar IV-1 Normalitas

Dari gambar IV-1 titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal karena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

b) Multikolinearitas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independent lainnya. Nilai yang dipakai untuk $Tolerance > 0,1$ dan $VIF < 5$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel IV-10 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.271	4.888		1.283	.207		
Lingkungan Kerja	.359	.175	.327	2.051	.047	.554	1.804
Motivasi Kerja	.447	.171	.418	2.620	.013	.554	1.804

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas bisa kedua variable independet yakni lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variable independent penelitian ini karena cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance inflasi Factor/VIF*) yang melebihi 4 atau 5.

c) Heterokedastistas

Heterokedastistas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastistas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastistas.

Tabel IV-11 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.474	3.199		.774	.444
	Lingkungan Kerja	.074	.114	.139	.643	.524
	Motivasi Kerja	-.045	.112	-.087	-.404	.689

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel IV-11 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,52 lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,68 lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Dapat disimpulkan bahwasan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) “tidak terjadi heterokedastisitas” pada tabel diatas.

2. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah :

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

Tabel IV-12 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.271	4.888		1.283	.207
	Lingkungan Kerja	.359	.175	.327	2.051	.047
	Motivasi Kerja	.447	.171	.418	2.620	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 6.271 + 0.359 X_1 + 0.447 X_2$$

Model persamaan diatas bermakna

- a. Nilai konstanta sebesar = 6,271 menunjukkan variable independent yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 62,71%.
- b. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar 0,359 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan senilai 3,59%.
- c. Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah sebesar 0,447 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 10% maka akan menaikkan konstanta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 4,47%.

b. Uji signifikan “t”

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian secara parsial yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat,

secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria dari pengujian parsial bisa dilihat dibawah ini:

Tabel IV-13 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.271	4.888		1.283	.207
	Lingkungan Kerja	.359	e.175	.327	2.051	.047
	Motivasi Kerja	.447	.171	.418	2.620	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Pengujian Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Pada tabel IV-13 diatas terlihat nilai t adalah 2,051 dan signya adalah 0,047

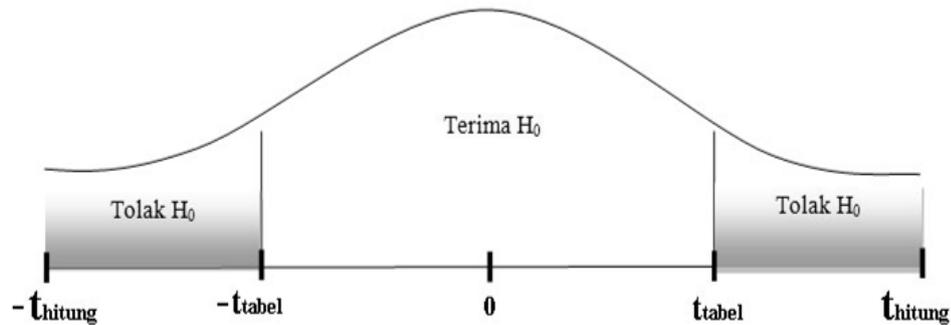
Ho : $\beta = 0$, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

Ho : $\beta \neq 0$, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

Berdasarkan tabel IV-13 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variable Lingkungan Kerja sebesar 2,051 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (41-2=39), diperoleh t_{tabel} 2,022. Didalam hal ini $t_{hitung} = 2,051 > t_{tabel} = 2,022$. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,047 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,047 < 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.



Gambar IV-2
Kriteria Pengujian Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengujian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel IV-10 diatas terlihat nilai t adalah 2,620 dan signya adalah 0,013

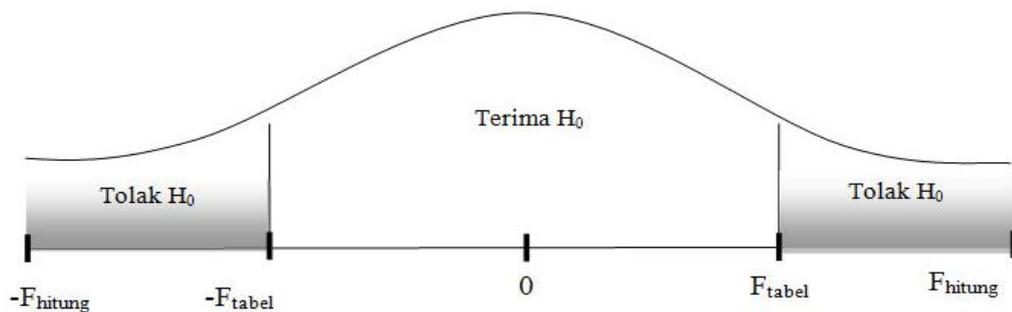
$H_0 : \beta = 0$, artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Motivasi Kerja berpengaruh Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

Berdasarkan tabel IV-13 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variable Lingkungan Kerja sebesar 2,620 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ (41-2=39), diperoleh t_{tabel} 2,022. Didalam hal ini $t_{hitung} = 2,620 > t_{tabel} = 2,022$. Artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,013 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,013 < 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.



Gambar IV-3
Kriteria Pengujian Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

c. Uji signifikan “F”

Uji silmultan dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas (bersama) dengan variabel terikat. Pengujian Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan bisa dilihat dibawah.

Tabel IV-14 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	743.279	2	371.639	16.453	.000 ^a
	Residual	858.331	38	22.588		
	Total	1601.610	40			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel IV-14 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 16,453 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho : $\beta = 0$, artinya Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

Ho : $\beta \neq 0$, artinya Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

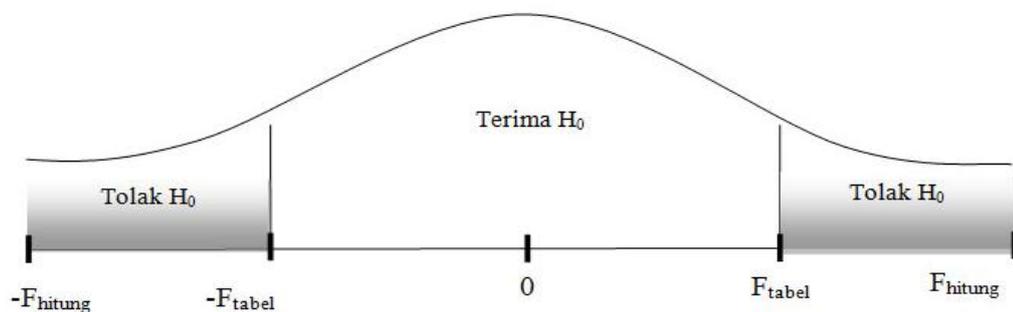
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

Berdasarkan tabel IV-14 diatas diperoleh F_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 16,453 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$, $df_2 = n-k = (41-3=38)$, diperoleh $F_{tabel} = 3,23$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, didalam hal ini $F_{hitung} = 16,453 > F_{tabel} = 3,24$.

Artinya Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang tarif signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.



Gambar IV-4
Kriteria Pengujian Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

d. Uji Determinasi

Identifikasi determinan (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variable independent terhadap variabel dependent. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independent menerangkan variabel dependent. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independent adalah besar terhadap variabel dependent. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh

variabel independent yang diteliti terhadap variabel dependent nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel IV-14 dibawah ini.

Tabel IV-15 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.464	.436	4.753

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

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R-square dimana nilai R square pada tabel diatas dinilai 0,464 atau senilai 46,4% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) sedangkan sisanya 53,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Dalam penelitian ini semua variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara. Penjelasan lebih rinci akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung}=2,051 > t_{tabel} = 2,022$. Ini berarti terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,047 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig

$0,047 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

Hal ini sejalan dengan pendapat Menurut Terry (2006, hal. 23), menyatakan bahwa: “lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan atau organisasi dalam suatu perusahaan.

Penelitian ini juga menerima hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh berdasarkan hasil penelitian Suranta (2015) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat variabel X_2 (motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 2,620 > t_{tabel} = 2,022$. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,013 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,013 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

Menurut Sutrisno (2013 hal 109) motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang. Dari

keempat pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang dapat memberikan energi kepada serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian suatu tujuan.

Penelitian ini juga menerima hasil penelitian Suranta (2015) membuktikan bahwa ada pengaruh yang Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini terlihat dari nilai uji $f_{hitung} = 16,453 > f_{tabel} = 3,24$. Ini berarti terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara. Kemudian bisa dilihat hasil uji determinasi dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,464 atau senilai 46,4% besarnya nilai persentase yang mempengaruhi variable bebas (Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja) terhadap variable terikat (Kinerja Karyawan) sedangkan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan adanya lingkungan yang baik di Lingkungan Kerja dengan menyediakan fasilitas yang lengkap dan motivasi yang bagus seperti manajer

memberikan penghargaan kepada karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara karena probabilitas sig 0,047 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
2. Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara Kinerja Karyawan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara karena probabilitas sig 0,013 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
3. Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara dilihat dari R-squarenya adalah 46,4% dan juga taraf signifikannya sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

B. Saran

Saran yang diberikan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Perlunya karyawan untuk bisa menjaga kondisi lingkungan kerja seperti situasi kerja karyawan yang baik agar kinerja karyawan bisa mencapai potensi penuh.

2. Motivasi Kerja yang baik akan mempengaruhi Kinerja Karyawan karena menurut hasil penelitian bahwa setiap karyawan membutuhkan dorongan atau motivasi dari dalam diri sendiri maupun orang lain, sehingga Kinerja Karyawan maksimal dan perlunya dilakukan perusahaan survei berkala demi meningkatkan lingkungan kerja yang baik seperti yang diinginkan karyawan.
3. Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara akan meningkat jika pihak perusahaan bisa mencari tahu apa yang menjadi dorongan utama para karyawan dalam, seperti ruangan kerja yang nyaman dan karyawan menjalankan pekerjaan sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan agar bisa membentuk kinerja karyawan yang diinginkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Mangkunegara, (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”* Bandung :PT. Remaja Rosdakarya.
- Alex S. Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3.* Ghalia Indonesia,jakarta
- Ahmad S & Ruky,(2010) *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*,Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- G.R. Terry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Gibson, James L. *et al.* (2013). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses.* Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P, (2014). *“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.”* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Juliandi, Juliandi dan Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis.* Medan. Perdana Mulya Sarana.
- Mathis, Robert.L. dan Jackson, J.H. (2006). *Human Resource Management.* Jakarta: Alih Bahasa Salemba Empat.
- Malthis, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Salemba Empat.jakarta.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen.* Kencana. Jakarta
- Sedarmayanti, (2011). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy (2013). *“Manajemen Sumber daya Manusia”*Jakarta:Penerbit Prenadamedia Group.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif & RND.* Bandung: Alfabeta
- Suranta, A.M.Kom, SE.,MM . (2016) *“Pengaruh lingkungan kerja terhadap prsetasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember”.* Program Study Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*,Jakarta: Penerbit PT. Raja Grapindo Persada.