

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA DI PDAM TIRTA TAMIANG
KABUPATEN ACEH TAMIANG**



DISUSUN OLEH :

BUKHARI

NPM : 1720030030

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah peneliti panjatkan atas kehadiran Allah S.W.T yang telah melimpahkan rahmat-nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja di PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang”**. Shalawat dan salam penulis ucapkan kepada Nabi besar Muhammad S.A.W yang telah menuntun perjalanan kehidupan manusia menempuh ilmu pengetahuan.

Tesis ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa penelitian Tesis ini tidak terlepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil. Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Dosen Penguji,
2. Bapak Dr. Sjahril Effendy Pasaribu, M.Si, M.A, M.P.Si, M.H Selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen dan Dosen Pembimbing I,
3. Bapak H. Muis Fauzi Rambe, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing II,
4. Bapak Zulaspan Tupti, S.E,M.M Selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen dan Dosen Penguji,
5. Bapak Fahrizal Zulkarnain, S.T, M.Sc, PhD selaku Dosen Penguji,
6. Bapak Ir. Adi Darma, M.Si Selaku Plt. Direktur PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang,
7. Ayahanda (Alm) Darwis. B dan Ibunda Siti Aminah serta Istri tercinta Vera Meiga Suzinander, ananda serta semua saudara/keluarga.
8. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara seangkatan 2017.
9. Seluruh staff/pegawai Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepada semua pihak yang telah berkenan membantu penyelesaian Tesis ini

Masih banyak kelemahan yang peneliti sadari atau tidak, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati peneliti menerima saran kritik yang konstruktif dari para pembaca demi penyempurnaan dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan nilai dari Tesis ini. Namun harapan terbesar dari penelitian Tesis ini adalah semoga bermanfaat khususnya bagi kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan dan sumbang saran bagi instansi pemerintah.

Kualasimpang, Maret 2019
Peneliti,

Bukhari
NPM. 1720030030

A B S T R A K

N a m a : Bukhari
N I M : 1720030030
Program : Magister Manajemen

Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja di PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Tamiang merupakan perusahaan daerah Kabupaten Aceh Tamiang yang merupakan Pemekaran dari Kabupaten Aceh Timur yang secara hukum memperoleh status Kabupaten definitif berdasarkan Undang-Undang No. 4 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Aceh Tamiang. Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Kemudian, Salah satu faktor internal yang ada dalam individu karyawan adalah kompetensi. Hal ini dikarenakan kompetensi merupakan salah satu modal untuk mencapai kinerja yang efektif. Kinerja karyawan dapat juga ditingkatkan dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Berdasarkan pemaparan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja di PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subyek penelitian adalah pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan skor nilai Skala Likert. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak diperoleh nilai F_{hitung} 25,976 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} 2,55 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 . Dengan demikian secara serempak motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Besarnya angka R^2 adalah 0,595. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja secara gabungan terhadap kinerja. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja secara gabungan terhadap kinerja adalah 59,5%.

Kata Kunci : Motivasi ,Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja.

A B S T R A K

N a m a : **Bukhari**
N I M : **1720030030**
Program : **Magister Manajemen**

Effect of Motivation, Competence, and Work Environment on Performance in PDAM Tirta Tamiang, Aceh Tamiang Regency

Regional Water Supply Company (PDAM) Tirta Tamiang is a regional company of Aceh Tamiang Regency which is a division of Aceh Timury Regency which legally obtained a definitive Regency status based on Law No. 4 of 2002 concerning Establishment of Aceh Tamiang District. Human quality as labor is the basic capital in the development period. Performance is a function of motivation and ability. Motivation is a state in a person who encourages the desire of individuals to carry out certain activities in order to achieve a goal. Then, one of the internal factors that exist in individual employees is competence. This is because competence is one of the capital to achieve effective performance. Employee performance can also be improved by paying attention to work environment factors. Based on the explanation, the author was interested in conducting a research entitled "The Effect of Motivation, Competence, and Work Environment on Performance in PDAM Tirta Tamiang, Aceh Tamiang Regency". This study aims to determine and analyze the effect of motivation, competence, and work environment on the performance of PDAM Tirta Tamiang Aceh Tamiang Regency. This research is included in quantitative research because the approach used for research proposals, processes, hypotheses, down to the field, data analysis, data conclusions up to writing using measurement, calculation, formula and certainty of numerical data. The research subjects were employees of PDAM Tirta Tamiang, Aceh Tamiang Regency. The collection technique is done by using a questionnaire given the Likert Scale score. Data was analyzed using multiple linear regression formulas and hypothesis testing. The results showed that simultaneously the value of Fcount of 25.976 was greater than the value of Ftable 2.55 and the significance value of 0.000 was smaller than 0.05. This indicates that the results of the study reject H0. Thus simultaneously the motivation, competence, and work environment have a positive and significant effect on the employee performance of PDAM Tirta Tamiang, Aceh Tamiang Regency. The number of R square (R2) is 0.595. This number can be used to see the effect of motivation, competency, and work environment in a combination of performance. This number has the intention that the effect of motivation, competence, and the combined work environment on performance is 59.5%.

Keywords: Motivation, Competence, Work Environment, Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	8
1. Batasan Masalah.....	8
2. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1. Tujuan Penelitian.....	9
2. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Uraian Teori.....	11
1. Kinerja Pegawai.....	11
a. Pengertian Kinerja Pegawai.....	11
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai...	12
c. Penilaian Kinerja.....	14
d. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja.....	16
e. Indikator Kinerja.....	17
2. Motivasi.....	18
a. Pengertian Motivasi.....	18
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	20
c. Manfaat dan Tujuan Motivasi.....	24
d. Teori Motivasi Kerja.....	25
e. Indikator Motivasi.....	30
3. Kompetensi.....	32
a. Pengertian Kompetensi.....	32
b. Manfaat dan Tujuan Kompetensi.....	34
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	36
d. Indikator Kompetensi.....	37

4. Lingkungan Kerja.....	42
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	42
b. Manfaat dan Tujuan Lingkungan Kerja.....	44
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	45
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	48
B. Kerangka Konseptual.....	50
C. Hipotesis.....	53
BAB III METODE PENELITIAN.....	55
A. Pendekatan Penelitian.....	55
B. Definisi Operasional Variabel.....	55
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	60
D. Populasi dan Sampel.....	60
E. Teknik Pengumpulan Data.....	61
F. Uji Instrumen.....	62
G. Teknik Analisa Data.....	70
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	76
A. Hasil penelitian.....	76
1. Gambaran Umum PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang.....	76
2. Deskripsi Data.....	79
3. Uji Asumsi Klasik.....	86
4. Analisis Data.....	90
a. Regresi Linear Berganda.....	90
b. Uji Hipotesis.....	91
c. Koefisien Determinasi (R^2).....	94
B. Pembahasan.....	95
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	96
2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.....	97
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai....	98
4. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	102
A. Kesimpulan.....	102
B. Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA.....	104

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1	Tabel Pengembangan Instrumen..... 58
Tabel 3.2	Pelaksanaan Waktu Penelitian..... 60
Tabel 3.3	Daftar Populasi Pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang..... 61
Tabel 3.4	Uji Validitas Instrumen Motivasi..... 62
Tabel 3.5	Uji Validitas Instrumen Kompetensi..... 63
Tabel 3.6	Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja..... 64
Tabel 3.7	Uji Validitas Instrumen Kinerja..... 65
Tabel 3.8	Uji Reabilitas Instrumen Motivasi..... 67
Tabel 3.9	Uji Reabilitas Instrumen Kompetensi..... 68
Tabel 3.10	Uji Reabilitas Instrumen Lingkungan Kerja..... 68
Tabel 3.11	Uji Reabilitas Instrumen Kinerja..... 69
Tabel 3.12	Instrumen Skala likert..... 70
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Usia..... 79
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 80
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan..... 81
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 81
Tabel 4.5	Tabulasi Responden Terhadap Variabel Motivasi (X1)..... 82
Tabel 4.6	Tabulasi Responden Terhadap Variabel Kompetensi (X2)..... 83
Tabel 4.7	Tabulasi Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X3)..... 84
Tabel 4.8	Tabulasi Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)..... 85
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas..... 86
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas..... 89
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Regresi..... 90
Tabel 4.12	Hasil Uji Parsial..... 92
Tabel 4.13	Hasil Uji Simultan Signifikan..... 94
Tabel 4.14	Hasil Uji Determinasi..... 95

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	53
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t).....	72
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji f).....	74
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram.....	87
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot.....	88
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot.....	90
Gambar 4.4 Pengujian Hipotesis Motivasi (X1).....	92
Gambar 4.5 Pengujian Hipotesis Kompetensi (X2).....	93
Gambar 4.6 Pengujian Hipotesis Lingkungan Kerja (X3).....	93
Gambar 4.7 Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	94

DAFTAR LAMPIRAN

1. Instrumen Penelitian
2. Tabulasi Nilai Responden
3. Daftar r tabel
4. Daftar t tabel
5. Daftar f tabel

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Tamiang merupakan perusahaan daerah Kabupaten Aceh Tamiang yang merupakan Pemekaran dari Kabupaten Aceh Timur yang secara hukum memperoleh status Kabupaten definitif berdasarkan Undang-Undang No. 4 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Aceh Tamiang. Pelayanan PDAM di Aceh Tamiang sebelumnya berstatus Cabang Kuala Simpang yang berinduk pada PDAM Tirta Peusada Kabupaten Aceh Timur, Pada tanggal 13 Maret 2002, PDAM Cabang Kuala Simpang diserahkan ke-Kabupaten Aceh Tamiang dengan berlandaskan hukum Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2010 tanggal 7 Juni 2010 tentang Pendirian Perusahaan Air Minum (PDAM) Tirta Tamiang, yang beralamat Jl. Ir. H Juanda Ds. Tanjung Karang No 19 Kecamatan Karang Baru.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Sumber daya manusia merupakan pokok atau inti dalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Agar seluruh aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi serta upaya untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan." Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerjayang optimal sesuai dengan target kerjanya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu atau pun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat

mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil.

Kinerja pegawai harus dinilai dan ditingkatkan secara berkesinambungan. Dalam menilai kinerja para pegawai, ada baiknya jika kegiatan ini tidak berhenti pada keberadaan para pegawai itu sendiri. Hal ini perlu juga dikaitkan dengan sistem dan mekanisme evaluasi kinerja lebih luas yang melibatkan proses evaluasi kualitas motivasi kerja yang diberikan ditempat mereka berkerja. Dengan kata lain proses penilaian kinerja pegawai tidak bisa dilepaskan dari motivasi kerja. Peningkatan kinerja pegawai senantiasa dilakukan agar dapat mencapai sasaran pelayanan prima bagi masyarakat, yaitu terciptanya pelayanan yang disajikan oleh aparatur pemerintah yang sesuai dengan standar, serta dapat menciptakan citra positif.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi.

Handoko (2000:252) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di

tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan. Salah satu faktor yang paling penting lagi adalah teknologi yang tidak dapat berjalan sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Didalam suatu perusahaan bagi sebagian besar karyawan, harapan untuk memperoleh uang adalah salah satu alasan dalam hal untuk bekerja, namun pendapat yang lain menyatakan bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan lain yang harus dipenuhi saat bekerja. Seseorang yang sudah bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat sekitarnya, dibandingkan dengan yang tidak bekerja. Mereka sendiri akan lebih dihargai lagi jika menerima fasilitas dan penghargaan status lainnya dari organisasi.

Pada kantor PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang, hanya sebagian pegawai yang merasa termotivasi baik secara materil dan non materil. Hal tersebut terjadi disebabkan beberapa faktor antara lain, faktor kedekatan antara atasan dan bawahan, faktor kecakapan dalam bekerja, dan faktor keterbatasan dana maupun media yang digunakan untuk memotivasi para pegawai.

Mangkunegara (2009:3) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari 2 faktor, antara lain:

- 1) Faktor Internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- 2) Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Salah satu faktor internal yang ada dalam individu karyawan adalah kompetensi. Hal ini dikarenakan kompetensi merupakan salah satu modal untuk mencapai kinerja yang efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2012:324) yang menyatakan "Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut." Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa seorang karyawan yang unggul adalah karyawan yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi, dengan frekuensi lebih tinggi, dan dengan hasil yang lebih baik daripada karyawan biasa atau rata-rata. Oleh karenanya kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh setiap individu, yang terkait dengan kriteria yang dipersyaratkan terhadap kinerja yang unggul dan efektif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang kompeten adalah karyawan yang penuh percaya diri karena memiliki pengetahuan sesuai bidangnya, memiliki keterampilan serta sikap positif dalam bidang pekerjaannya.

Namun demikian, hanya sebagian pegawai kantor PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang yang memiliki kompetensi tinggi dan diatas rata-rata. Hal ini dapat terlihat dari cara mengutarakan ide atau gagasan, cara kinerja dan penghargaan yang diterima atas prestasi kinerja. Namun, ada sebagian pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang yang memiliki kompetensi tidak tinggi namun bekerja lebih giat dari karyawan yang memiliki kompetensi tinggi namun bekerja dengan kemampuan standar.

Selain faktor tersebut di atas, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Badri (2016:207) menjelaskan,

Karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerjakaryawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja, lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan memengaruhi tujuan organisasi. yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan

ruangan,pencahayaan, kebersihan, tata ruang,dan lain-lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraankaryawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan,dan lain-lain). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerjasama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada lingkungan kantor PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang masih ada sebagian lingkungan yang belum tertata secara rapi, baik dari tata letak ruangan maupun kebersihan lingkungan. Namun demikian, ada beberapa bagian ruangan yang sudah memenuhi kriteria lingkungan yang kondusif.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul ”Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja di PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan yang muncul yaitu:

- 1) Rendahnya motivasi kerja pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang.
- 2) Kompetensi kinerja pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang belum diterapkan secara maksimal.
- 3) Lingkungan kerja kantor PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang belum tertata secara maksimal.
- 4) Kinerja pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang masih belum maksimal.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, terdapat beberapa permasalahan dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu perlu dilakukan batasan terhadap masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Penelitian ini akan difokuskan pada:

- 1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang.
- 2) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang.
- 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang.
- 4) Pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang?
- 2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang?

- 4) Apakah motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini antara lain:

- 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang.
- 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang.
- 3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang.
- 4) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang dan dapat dijadikan referensi terhadap penelitian yang serupa.

2) Manfaat praktis:

- a) Bagi pembaca diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian yang serupa dan memberikan informasi mengenai pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang.
- b) Bagi pimpinan kantor PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang diharapkan penelitian ini menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang melalui motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja.

3) Manfaat bagi penulis:

Penulis mendapatkan dan menambah wawasan serta memberi jawaban atas penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang serta syarat untuk menyelesaikan studi Magister manajemen.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (*Job Performance*), secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Arti kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Wibowo (2012:4) mengatakan, "Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan." Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2009:67), "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Selanjutnya, menurut Hasibuan (2009:34), "Kinerja adalah suatu

hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.” Sedangkan menurut Rivai (2015:14), ”Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Di samping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima. Meskipun demikian motivasi sering menjadi variabel yang terlupakan, motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang diterjemahkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 68), yaitu:

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan nyata (*knowledge and skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Pendapat lain dikemukakan oleh Mahmudi (2015: 21), yaitu:

- a) Faktor Personal, meliputi: pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan.
- c) Faktor team, meliputi; kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, sererataan, dan kekompakkan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau instruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Menurut Prawirosentono dalam Wahyudi (2012:130), “Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah efisiensi. Efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi”. Berdasarkan pemaparan di atas tentang kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan. Suatu kinerja akan dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan. Kinerja individu juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara

keseluruhan maupun memuaskan kebutuhannya. Dibutuhkan suatu evaluasi yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis terhadap kinerja pegawai atau sumber daya manusia berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan atau dibebankan kepada mereka. Termasuk didalamnya mencakup penilaian terhadap seluruh kegiatan program dan proyek yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah dalam kurun waktu tertentu. Menurut Wilson (2012:231) penilaian kinerja adalah “Proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:69) “Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan/lembaga secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang Aparatur Sipil Negara, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

Penilaian kinerja pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi. Pada dasarnya penilaian kinerja pegawai membutuhkan beberapa aspek. Aspek penilaian kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2009:67), diantaranya adalah:

- a) Kualitas Kerja
- b) Kuantitas Kerja
- c) Disiplin dalam bekerja
- d) Inisiatif
- e) Tanggung Jawab

Berdasarkan Indikator yang disebut di atas, maka dapat dijelaskan secara lebih rinci, yaitu:

- a) Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.
- b) Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
- c) Disiplin dalam bekerja adalah pegawai harus disiplin pada dirinya, tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- d) Inisiatif adalah kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan.
- e) Tanggung Jawab adalah kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakannya serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja pegawai dapat diukur melalui beberapa aspek yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, disiplin dalam bekerja, Inisiatif dan tanggungjawab.

d. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Diuraikan oleh Hasibuan (2009:58) bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas atas seluruh kegiatan didalam perusahaan.

Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka akan menimbulkan dampak positif terhadap produktifitas perusahaan, keadaan ini merupakan suatu aktifitas perusahaan yang akan ditingkatkan agar dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Mangkunegara (2009:82) kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah:

- a) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
- g) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- i) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description).

Dengan demikian, penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana hasil nyata seorang pegawai dilihat dari kinerja dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

e. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Lohman dalam Abdullah (2014:145) ”Indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisinesi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.” Kemudian, Sedarmayanti (2014:198) menjelaskan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka dan/atau menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Sementara itu, menurut Larius (2013:33) menjelaskan bahwa, indikator kinerja (performance indicators) sering disamakan dengan ukuran kinerja (performance measure). Namun sebenarnya, meskipun keduanya merupakan kriteria pengukuran kinerja, terdapat perbedaan makna. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga bentuknya lebih bersifat kuantitatif.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai. Menurut T.R. Michel dalam Sedarmayanti (2014:15) indikator kinerja meliputi:

- a) Kualitas pelayanan (Quality of work), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
- b) Komunikasi (Communication), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
- c) Kecepatan (Promptness), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
- d) Kemampuan (Capability), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.
- e) Inisiatif (Intiative), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

Dengan demikian, indikator kinerja digunakan untuk membantu suatu organisasi menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran organisasi. Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin dalam bekerja, inisiatif, dan tanggung jawab.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan elemen terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), hal ini dibuktikan dengan kualitas SDM pada perusahaan yang baik akan sangat membantu dalam kegiatan perusahaan. Jika motivasi sudah dilaksanakan dengan maksimal maka kegiatan perusahaan akan dengan mudah dilakukan, maka para pengusaha atau kepala organisasi harus

benar-benar memperhatikan elemen ini. Menurut Winardi (2012:1) mengemukakan bahwa “Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*)”. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Robbins (dalam Wibowo, 2012:156) menyatakan, “Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.” Kemudian, Menurut Hasibuan (2009:219) menjelaskan, “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.” Sedangkan menurut Siagian (2008:287) mengemukakan, “Motivasi adalah dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi, sehingga kepentingan pribadi pegawaiipun akan terpelihara pula.”

Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat

usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2011:222) "Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan."

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang *urgen* dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi, motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh didalam diri seseorang. Sayuti (2007:85) menyebutkan "Motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya

dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.”

Lebih lanjut akan dijelaskan sebagai berikut.

1) Faktor Internal

Faktor Internal terdiri dari:

a) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh karena itu, kebiasaan yang dibawa sejak kecil sangat mempengaruhi motivasinya.

b) Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh menejer maka hal ini akan membuat pegawai tersebut mempunyai motivasi yang rendah.

c) Keinginan dan Harapan pribadi

Seseorang akan bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang dibutuhkan.

e) Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerja.

f) Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat pada tingginya rendahnya motivasi kerja seseorang. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya.

2) Faktor Eksternal

Faktor Eksternal terdiri dari:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b) Kompensasi yang memadai

Penghargaan nyata yang akan diterima pegawai karena bekerja adalah bentuk gaji, insentif, dan tunjangan. Satu hal yang terpenting kepada pegawai adalah memberikan kompensasi kompetitif artinya harus dekat dengan apa yang diberikan perusahaan yang lain dan apa yang diyakini oleh pegawai sesuai dengan kapabilitas, pengalaman, dan kinerjanya.

c) Supervisi yang baik

Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang *supervisor* harus menjadi sebuah panutan yang baik bagi pegawainya, hal ini sangat diyakini dapat menentukan tumbuh dan turunnya tingkat motivasi pegawai.

d) Ada Jaminan Karir

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang dalam hidupnya. Para pegawai mengejar karirnya untuk dapat memenuhi kebutuhan individu secara mendalam. Seorang pegawai tidak akan sungkan melakukan sesuatu untuk perusahaan jika memang ada jaminan karir yang diberikan perusahaan kedepannya.

e) Status dan Tanggung Jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan ssetiap pegawai dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu saat mereka berharap akan ada kesempatan menduduki jabatan tertentu.

f) Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi pegawai dalam melakukan kegiatannya adalah peraturan. Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan manajemen, keadilan dari tindakan disipliner, cara yang digunakan untuk memutuskan hubungan kerja dan peluang kerja semua akan mempengaruhi cara kerja dan sudut pandang pegawai.

Berdasarkan pendapat di atas, faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri dari faktor internal (kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja) dan faktor

eksternal (kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, ada jaminan karir, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel).

c. Manfaat dan Tujuan Motivasi

Motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja. Adapun tujuan dan manfaat dari motivasi menurut Sowatno (2011:147), diantaranya sebagai berikut:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- f) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- g) Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik
- h) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- i) Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, dan sebagainya.

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2009:221) adalah sebagai berikut:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dengan demikian, motivasi sangat bermanfaat bagi pertumbuhan semangat kerja karyawan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

d. Teori Motivasi Kerja

Terdapat bermacam-macam teori mengenai motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hariandja (2010:324), teori ini dikelompokkan ke dalam enam kategori, yaitu:

- 1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow
- 2) Teori X dan Y
- 3) Teori ERG
- 4) Teori Dua Faktor
- 5) Teori Motivasi Vroom
- 6) Teori Tiga Kebutuhan

Penjelasan dari teori-teori tersebut adalah sebagai berikut:

1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori Hirarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya, hirarki ini didasarkan pada anggapan bahwa pada saat seseorang telah memuaskan satu tingkat kebutuhan tertentu, mereka ingin bergeser ke tingkat yang lebih tinggi. Maslow mengungkapkan teorinya sebagai berikut:

- a) Kebutuhan Fisiologis (*Basic Needs*), kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup. Misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
- b) Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*), dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan pegawai.
- c) Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*).
- d) Kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja.
- e) Kebutuhan akan perasaan dihormati.
- f) Kebutuhan untuk bisa berprestasi.
- g) Kebutuhan untuk bisa ikut serta.
- h) Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*), merupakan kepercayaan diri atau pengakuan dari orang lain. Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.
- i) Kebutuhan Perwujudan Diri (*Self-Actualization*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya.

Teori ini mengatakan bahwa manusia termotivasi untuk memuaskan 5 (lima) jenis kebutuhan, yang dapat disusun dalam suatu hirarki. Kebutuhan yang lebih tinggi baru akan muncul/mendesak apabila kebutuhan yang dibawahnya telah terpenuhi.

2) Teori X dan Y

Douglas Mc Gregor mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif). Menurut teori X, empat pandangan yang dipegang oleh manajer, yaitu:

- a) Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
- b) Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- d) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Empat pandangan positif mengenai kodrat manusia dalam teori Y:

- a) Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya.
- b) Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- c) Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- d) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

3) Teori ERG

Alderfer mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah:

- a) *Existence* (Keberadaan)
- b) *Relatedness* (Keterikatan)
- c) *Growth* (Pertumbuhan)

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan

menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah. Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

4) Teori Dua Faktor

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg ini dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan

organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

5) Teori Motivasi Vroom

Teori dari Vroom (1964) tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- a) Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.
- b) Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu).
- c) Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan, motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan. Mengingat setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka akan sangat penting bagi perusahaan untuk melihat kebutuhan dan harapan berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu). Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, akan lebih mudah untuk mendapatkan karyawan pada posisi yang paling tepat sehingga akan lebih meningkatkan motivasi bagi karyawan itu sendiri.

6) Teori Tiga Kebutuhan

Dikemukakan oleh David McClelland inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu :

- a) Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*) yaitu mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan, mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya.
- b) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) yaitu adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain.
- c) Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*) yaitu orang yang berusaha mendapatkan persahabatan, ingin disukai dan diterima oleh orang lain, lebih menyukai situasi-situasi kooperatif dari situasi kompetitif dan sangat menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan saling pengertian dalam derajat yang tinggi, dan berusaha untuk menghindari konflik.

Motivasi sangat bermanfaat , karena motivasi dapat diajarkan untuk mencapai prestasi kelompok atau organisasi lewat beberapa latihan, yang ternyata memiliki dampak yang positif terhadap pengembangan organisasi.

e. Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2012:102) terdiri dari:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*).
- 2) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*).
- 3) Kebutuhan sosial (*Social-need*).

- 4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*).
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*).

Uraianya adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*).

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

- 2) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*).

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

- 3) Kebutuhan sosial (*Social-need*).

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

- 4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*).

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

- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*).

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Istilah Kompetensi menurut Webster's Dictionary mulai muncul pada tahun 1596. Istilah ini diambil dari kata latin "*competere*" yang artinya "*to be suitable*". Kemudian, secara substansial mengalami perubahan dengan masuknya berbagai isu dan pembahasan mengenai konsep kompetensi dari berbagai literatur. Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 46 A Tahun 2003 yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi. Hal ini dikarenakan keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas karyawan yang bekerja di dalamnya. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat

disebut sebagai sebuah keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi yang dimiliki karyawan. Menurut Rivai (2015:304) "Kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan non rutin." Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan sebuah organisasi.

Menurut Mc. Clelland (dalam Sedarmayanti, 2014:126) menjelaskan bahwa kompetensi adalah "Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik." Kemudian, Menurut Dessler (2011:169) mengatakan bahwa "Kompetensi sebagai karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja atau kinerja." Selanjutnya, Menurut Wibowo (2012:324), "Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut." Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab karyawan secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam melakukan pekerjaan.

b. Manfaat dan Tujuan Kompetensi

Manfaat dan tujuan kompetensi sangat penting bagi sebuah organisasi yang mengelolah Sumber Daya Manusia. Menurut Ruky (2016:107) mengatakan bahwa terdapat berbagai alasan dan manfaat kompetensi yaitu sebagai berikut:

- 1) Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai.
- 2) Alat seleksi karyawan.
- 3) Memaksimalkan produktivitas.
- 4) Dasar pengembangan sistem remunerasi.
- 5) Memudahkan adaptasai terhadap perubahan.
- 6) Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Uraianya adalah sebagai berikut:

- 1) Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai.

Keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Dan perilaku apa saja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.

- 2) Alat seleksi karyawan.

Penggunaan kompetensi sebagai alat seleksi karyawan dalam organisasi untuk memilih calon karyawan terbaik yaitu diharapkan adanya kejelasan perilaku dari karyawan, sasaran yang efektif, memperkecil biaya rekrutmen.

- 3) Memaksimalkan produktivitas.

Mencapai karyawan bila dikembangkan untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilan sehingga mamapu maksimal dalam bekerja.

- 4) Dasar pengembangan sistem remunerasi.

Untuk mengembangkan sistim remunerasi akan terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan dari seseorang karyawan.

- 5) Memudahkan adaptasai terhadap perubahan.

Untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6) Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

Menurut Prihadi (2014:14) manfaat kompetensi adalah:

- 1) Prediktor kesuksesan kerja.
Model kompetensi yang akurat akan menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan.
- 2) Merekrut karyawan yang andal.
Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru.
- 3) Dasar penilaian dan pengembangan karyawan.
Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Dengan demikian, berdasarkan sistem kompetensi ini dapat diketahui cara mengembangkan kompetensi karyawan, baik dengan cara *training* atau mutasi ke bagian lain.

Menurut Hutapea dan Nurianna (2010:16) mengungkapkan bahwa penggunaan kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut:

- 1) Pembentukan Pekerjaan
- 2) Evaluasi Pekerjaan
- 3) Rekrutmen dan Seleksi
- 4) Pembentukan dan Pengembangan Organisasi
- 5) Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya Organisasi
- 6) Pembelajaran Organisasi
- 7) Manajemen Karier dan Penilaian Potensi Karyawan
- 8) Sistem Imbal Jasa

Dengan demikian, manfaat dan tujuan kompetensi berguna untuk memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai, alat seleksi karyawan, memaksimalkan produktivitas, dasar pengembangan sistem remunerasi,

memudahkan adaptasai terhadap perubahan, menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang. Zwell (dalam Wibowo 2012:339) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi sebagai berikut :

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai.
- 2) Keterampilan.
- 3) Pengalaman.
- 4) Karakteristik kepribadian.
- 5) Motivasi.
- 6) Isu emosional.
- 7) Kemampuan intelektual.
- 8) Budaya organisasi.

Faktor-faktor di atas akan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai.

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku kinerja.

- 2) Keterampilan.

Keterampilan memainkan peran seperti berbicara di depan umum merupakan salah satu faktor adanya kompetensi.

- 3) Pengalaman.

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.

- 4) Karakteristik kepribadian.

Yaitu kemampuan merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5) Motivasi

Yaitu memberikan dorongan dan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang.

6) Isu emosional

Yaitu hambatan emosional yang dapat membatasi penguasaan kompetensi seperti takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian.

7) Kemampuan intelektual

Yaitu kompetensi yang bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8) Budaya organisasi.

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam setiap kegiatan SDM.

Berdasarkan penjelasan di atas, faktor-faktor yang dikemukakan tersebut sangat berpengaruh bagi pengembangan kompetensi untuk meningkatkan kualitas SDM sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

d. Indikator Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2010:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*)
- 2) Keterampilan (*Skill*)
- 3) Sikap (*Attitude*)

Uraianannya adalah sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Poedjawijatna (2010: 14) mengemukakan bahwa "Orang yang tahu disebut mempunyai pengetahuan." Selanjutnya Hadi (2011:123) mengemukakan bahwa "Pengetahuan adalah keyakinan mengenai suatu obyek yang telah dibuktikan kebenarannya." Kiranya juga jelas bahwa kita hanya mempunyai pengetahuan mengenai sesuatu yang benar, maka keyakinan yang hanya secara kebetulan benar tidak dapat diterima sebagai pengetahuan. Oleh karena itu pengetahuan harus dibuktikan. Notoadmojo (2013:130) mengemukakan bahwa Pengetahuan dicakup di dalam domain kognitif, mempunyai enam tingkatan, yaitu:

- 1) Tahu (*know*)
- 2) Memahami (*comprehensif*)
- 3) Aplikasi (*application*)
- 4) Analisis (*analysis*)
- 5) Sintesis (*synthesis*)
- 6) Evaluasi (*evaluation*)

Penjelasannya adalah sebagai berikut:

1) Tahu (*know*)

Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Kata kerja untuk mengukur bahwa orang itu tahu tentang apa yang dipelajari antara lain menyebutkan, menguraikan, mendefinisikan, menyatakan dan sebagainya.

2) Memahami (*comprehensif*)

Memahami diartikan sebagai kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang obyek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. Orang yang telah paham terhadap obyek atau materi harus dapat

menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan, meramalkan dan sebagainya terhadap obyek yang dipelajari.

3) Aplikasi (*application*)

Aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi riil (sebenarnya). Aplikasi di sini dapat diartikan menggunakan hukum-hukum, rumus, metode, prinsip dan sebagainya dalam konteks atau situasi yang lain.

4) Analisis (*analysis*)

Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu obyek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih di dalam suatu struktur organisasi dan masih ada kaitannya satu sama lain. Kemampuan analisis ini dapat dilihat dari penggunaan kata-kata kerja, dapat menggambarkan (membuat bagan), membedakan, memisahkan, mengelompokkan dan sebagainya.

5) Sintesis (*synthesis*)

Sintesis menunjuk kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain, sintesis itu suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang ada, misalnya dapat menyusun, merencanakan, meringkaskan, menyesuaikan dan sebagainya terhadap suatu teori atau rumusan-rumusan yang telah ada.

6) Evaluasi (*evaluation*)

Evaluasi yaitu kemampuan untuk melakukan justifikasi atas pemikiran terhadap suatu materi atau obyek. Pengetahuan seseorang dapat diukur sebagai berikut:

- a) Ciri-ciri pegawai yang memungkinkan, kriterianya adalah kelincahan mental berpikir dari segala arah, kelincahan mental berpikir ke segala arah, fleksibel konsep, orisinalitas, menyukai kompleksitas, latar belakang yang baik, kecakapan.
- b) Gagasan-gagasan kreatif yang sudah dihasilkan, kriterinya adalah bekerja keras, berpikir mandiri, pantang menyerah, mampu berkomunikasi, tertarik hal-hal yang kompleks, rasa ingin tahu tentang pengetahuan, senang humor, terbuka dan menerima informasi atau gagasan baru, arah hidupnya mantap dan mandiri.

2) Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan adalah sesuatu yang dimiliki yang berkaitan dengan kemampuan mengerjakan pekerjaan secara tepat dan cepat. Keterampilan ini dapat diamati melalui:

- a) Menjalankan tugas, kriterianya adalah bekal pengetahuan, memberikan pekerjaan lebih, membangkitkan minat pegawai, mengembangkan pemikiran kerja, memberikan pengarahan berpikir, memberikan petunjuk teknis.
- b) Memberikan penguatan, kriterianya adalah meningkatkan perhatian pegawai, memberikan motivasi kerja.
- c) Mengadakan variasi, kriterianya adalah meningkatkan gairah untuk bekerja, memberikan prinsip kerja, memberikan kesempatan mencari ilmu, memberikan pemahaman moral kerja, pengarahan tugas pokok dan fungsi dari pimpinan, perencanaan kerja.

3) Sikap (*Attitude*)

Mappiare (2012:58) mengemukakan bahwa "Sikap secara umum diartikan sebagai kesediaan berreaksi individu terhadap suatu hal." Sikap berkaitan dengan motif dan mendasari tingkah laku seseorang. Dapat diramalkan tingkah laku apa saja yang terjadi dan akan diperbuat jika telah diketahui sikapnya. Sikap belum merupakan suatu tindakan akan aktivitas, akan tetapi berupa kecenderungan (predisposisi) tingkah laku. Jadi sikap merupakan kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu obyek di lingkungan tertentu sebagai suatu penghayatan terhadap obyek tersebut. Winkel (2011:77) menjelaskan "Sikap adalah kemampuan mental yang berperan selalu dalam pengambilan tindakan, lebih-lebih jika terbuka kemungkinan untuk bertindak." Selanjutnya, Saifuddin (2013:4) menjelaskan,

Orang yang memiliki sikap yang jelas akan mampu untuk memilih secara tegas di antara beberapa kemungkinan, sedang yang tidak mempunyai sikap jelas, akan merasa ragu-ragu dan bingung mana yang harus diprioritaskan pada saat itu. Sikap sebagai suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan sikap seseorang terhadap suatu obyek adalah perasaan mendukung atau memihak (*favorable*) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavorable*) pada suatu objek secara lebih spesifik, sedangkan Thurstone memformulasikan sikap sebagai derajat afek positif dan afek negatif terhadap suatu objek psikologis mendefinisikan sikap adalah evaluasi umum yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri, orang lain, obyek atau isu-isu .

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dalam pengertian sikap terdapat 3 unsur, yakni:

- a) Sikap merupakan suatu penilaian terhadap obyek (kognitif).
- b) Sikap selalu disertai dengan perasaan mendukung, menolak atau netral (afektif).
- c) Sikap merupakan suatu kecenderungan untuk bereaksi atau bertingkah laku (konatif).

Sikap seseorang terhadap suatu obyek sangat menentukan di dalam mengambil keputusan untuk melakukan sesuatu dan keputusan untuk menetapkan suatu sikap tertentu. Untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu sangat dipengaruhi oleh bentuk-bentuk informasi yang ia dapatkan dan kemampuan pribadi tiap-tiap individu. Beberapa macam sikap yang akan muncul dari dalam diri seseorang terhadap suatu objek, tentunya di dasarkan pada hubungan yang pernah terjadi antara individu dengan obyek tersebut. Jika kesan yang timbul saat hubungan terjadi tidak baik maka sikap yang muncul adalah negatif atau bentuk evaluasi negatif, sedang jika hubungan tersebut berlangsung baik maka sikap akan terjadi adalah sikap positif. Apabila individu tidak pernah mengetahui atau memiliki suatu hubungan sama sekali maka sikap yang muncul adalah netral.

Berdasarkan penjelasan sikap di atas maka di dalam diri setiap individu, terdapat tiga kemungkinan sikap yang dapat terjadi bila individu berhadapan dengan suatu objek, atau suatu situasi, yaitu sikap mendukung, netral dan tidak mendukung. Dengan demikian indikator kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Pada umumnya, setiap organisasi baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan di mana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan parubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bias menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi

tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungannya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Terry (2016:23) mengatakan "Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan." Selanjutnya, menurut Sedarmayanti (2011:1) menjelaskan bahwa "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok." Sementara itu, menurut Kussrianto (2011:122) menjelaskan bahwa "Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan." Pengertian lain tentang lingkungan kerja menurut Budiyono (2014:51) "Lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut dan secara potensial memengaruhi kinerja organisasi itu."

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung

menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

b. Manfaat dan Tujuan Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan pekerja menghabiskan sebagian besar waktu setiap harinya. Karena itulah, penting sekali menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat membuat para pekerjanya merasa nyaman. Namun tidak hanya itu, lingkungan kerja yang kondusif ternyata juga memiliki manfaat besar bagi perusahaan. Sebuah keuntungan mana kala kita berada di lingkungan kerja yang membangun diri kita secara pribadi, dalam hal ini disebut sebagai *playground*. Ada sebuah pilihan dalam melakukan pekerjaan, dengan *workflow* rutin yang sehari-hari dilakukan, atau dengan terus mengeksplorasi cara-cara baru untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.

Layaknya ruang bermain, kita diberikan kebebasan untuk melakukan banyak hal, dengan cara-cara yang kita temui dan dengan hal-hal yang kita sukai. Kendati diberikan kebebasan ada hal-hal yang bersifat prinsip yang harus menjadi fondasi, yakni tetap fokus pada tujuan dan mampu mengomunikasikan dengan baik. Walaupun diberikan keleluasaan, tujuan utama bekerja adalah mencapai target yang diinginkan perusahaan. Selain dukungan lingkungan kerja, sejatinya faktor kemauan yang ada pada diri sendiri juga sangat signifikan dampaknya. Sebesar apa pun kesempatan pengembangan karier yang diberikan perusahaan, jika pekerja secara personal tidak memiliki kemauan untuk belajar akhirnya akan sama saja. Sehingga sinergi baik antara seseorang sebagai pribadi yang bekerja, dengan lingkungan kerja sebagai fasilitator harus mampu berjalan beriringan, sehingga memberikan *value* untuk keduanya. Manfaat dan tujuan lingkungan

kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Menurut Arep dkk (2013: 26) "Manfaat dan tujuan lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat." Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif bertujuan untuk menunjang kegiatan perusahaan dalam menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Khoiriyah (2009:27) Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

1) Penerangan.

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja, masing masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan

karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

2) Suhu udara.

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab penurunnya kepuasan kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.

3) Suara bising.

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

4) Ruang gerak.

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. karena itu, manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak yang dari masing-masing karyawan.

5) Keamanan kerja.

Keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

Selanjutnya, beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati (2011:21) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

1) Penerangan / cahaya ditempat kerja.

Cahaya/penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

2) Temperature ditempat kerja.

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri

tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karna kemampuan beradaptasi pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

3) Kelembaban di tempat kerja.

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

4) Sikrulasi udara di tempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang di butukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses motebolisme, udara di sekitar di katakana kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5) Kebisingan di tempat kerja.

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikhendaki oleh telinga karena dalam janka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendangaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimpulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak di inginkan . getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensias maupun ferkunesinya. Ganguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila ferkurasinya, alam ini bersonisasi dengan ferkurasi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain – lain.

6) Bau tidak sedap.

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

7) Dekorasi di tempat kerja.

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

8) Musik di tempat kerja.

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

9) Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

Dengan demikian, beberapa faktor dapat membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Jika lingkungan kerja dirasa nyaman oleh karyawan, maka karyawan akan lebih maksimal dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:46) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan.
- 2) Suhu udara.
- 3) Suara bising.
- 4) Penggunaan warna.
- 5) Ruang gerak yang di perlukan.
- 6) Kemampuan bekerja.
- 7) Hubungan antar pegawai.

Penjelasan dari indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1) Penerangan.

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2) Suhu udara.

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3) Suara bising.

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4) Penggunaan warna.

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5) Ruang gerak yang di perlukan.

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

6) Kemampuan bekerja.

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7) Hubungan antar pegawai.

Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas–tugas yang diembarkannya.

Berdasarkan pendapat di atas yang menjadi indikator lingkungan kerja antara lain penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, kemampuan bekerja, dan hubungan antar pegawai.

B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada uraian teori yang telah dikemukakan serta permasalahan yang ada, maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian yang bertujuan untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang telah diteliti. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam

proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Islahiyatul Mukhlisoh dalam jurnal penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Provinsi Banten" pada Juni 2016 mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi. Hal ini dikarenakan keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas karyawan yang bekerja di dalamnya. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi yang dimiliki karyawan. Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab karyawan secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Siti Rohmah dalam jurnal penelitian "Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Dompot Dhuafa

Republika)” pada agustus 2015 menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya. Manfaat dan tujuan lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

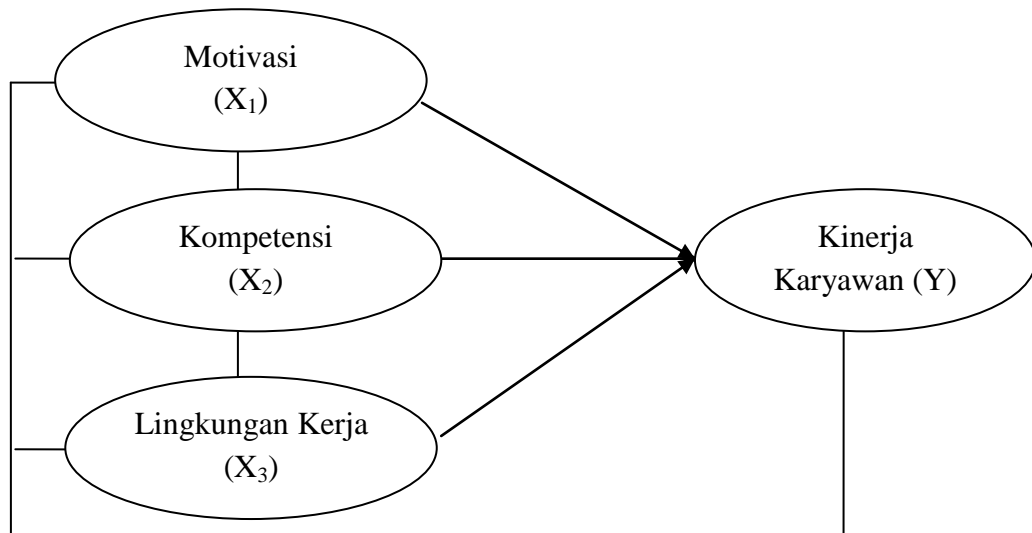
Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rodi Ahmad Ginanjar dalam jurnal penelitian ”Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga” pada Oktober 2013 memberikan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan dalam sebuah organisasi. Cara-cara yang dapat

dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yaitu melalui pemberian motivasi, meningkatkan kompetensi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Adapun kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1. Paradigma penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian. Pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dari penelitian ini adalah:

- 1) Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang.
- 2) Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang.

- 3) Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang.
- 4) Motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Menurut Juliandi dan Irfan (2013:89) menjelaskan, "Analisis data deskriptif berarti menganalisa untuk permasalahan variabel-variabel mandiri, sedangkan analisis data asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya."

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional mencakup uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan operasionalisasi dari suatu penelitian. Variabel penelitian ini ditentukan oleh landasan teori yaitu motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Secara operasional keempat variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2009:103), "Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".

Dengan demikian, kinerja pegawai merupakan hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik. Pengukuran kinerja organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan penilaian kinerja.

Aspek penilaian kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2009: 67), diantaranya adalah:

- a) Kualitas Kerja
- b) Kuantitas Kerja
- c) Disiplin dalam bekerja
- d) Inisiatif
- e) Tanggung Jawab

Berdasarkan Indikator yang disebut di atas, maka dapat dijelaskan secara lebih rinci, yaitu:

- a) Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.
- b) Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
- c) Disiplin dalam bekerja adalah pegawai harus disiplin padadirinya, tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- d) Inisiatif adalah kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan.
- e) Tanggung Jawab adalah kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakannya serta perilaku kerjanya.

2. Variabel Independen (X)

a. Motivasi (X₁)

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2012:102) terdiri dari:

- a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*).
- b) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*).
- c) Kebutuhan sosial (*Social-need*).
- d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*).
- a) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*).

b. Kompetensi (X₂)

Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab karyawan secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam melakukan pekerjaan. Menurut Wibowo (2012:324), "Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut." Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu

bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Adapun indikator-indikator kompetensi menurut Hutapea dan Thoha (2010:28), sebagai berikut:

- a) Pengetahuan (*Knowledge*)
- b) Keterampilan (*Skill*)
- c) Sikap (*Attitude*)

c. Lingkungan Kerja (X₃)

Sedarmayanti (2011:1) menjelaskan bahwa "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok." lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada. Indikator lingkungan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayanti(2011:46) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan.
- 2) Suhu udara.
- 3) Suara bising.
- 4) Penggunaan warna.
- 5) Ruang gerak yang di perlukan.
- 6) Kemampuan bekerja.
- 7) Hubungan antar pegawai.

Variabel penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.1 Tabel Pengembangan Instrumen

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
1	Motivasi (Variabel X ₁)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis (<i>Physiological-need</i>). 2. Kebutuhan rasa aman (<i>Safety-need</i>). 3. Kebutuhan sosial (<i>Social-need</i>). 4. Kebutuhan penghargaan (<i>Esteem-need</i>). 5. Kebutuhan aktualisasi diri (<i>Self-actualization need</i>). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapat gaji yang memadai 2. Mendapat cuti sesuai hak karyawan 3. Mendapat jaminan kesehatan 4. Mendapat jaminan pensiun 5. Hubungan baik dengan pimpinan dan karyawan lain 6. Mendapat penghargaan dan reward yang layak 7. Mampu mengembangkan potensi
2	Kompetensi (Variabel X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 2. Keterampilan (<i>Skill</i>) 3. Sikap (<i>Attitude</i>) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu memanfaatkan teknologi dan informasi dalam melaksanakan tugas. 2. Mampu menganalisis data sebelum mengambil keputusan. 3. Mampu membuat rencana kerja yang spesifik. 4. Bersikap baik kepada pimpinan dan rekan kerja. 5. Mengapresiasi rekan kerja yang berprestasi.
3	Lingkungan Kerja (Variabel X ₃)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan. 2. Suhu udara. 3. Suara bising. 4. Penggunaan warna. 5. Ruang gerak yang di perlukan. 6. Kemampuan bekerja. 7. Hubungan antar pegawai. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cahaya di lingkungan kerja mampu meningkatkan produktifitas kerja. 2. Suhu dan alat pengatur suhu di ruangan kerja. 3. Kebisingan di lingkungan kerja. 4. Pewarnaan benda-benda di lingkungan kantor. 5. Kontruksi ruangan kerja. 6. Ketersediaan toilet yang bersih. 7. Menyelesaikan kerja dengan penuh tanggung jawab. 8. Koordinasi dengan sesama rekan kerja dalam setiap kegiatan. 9. Saling komunikasi dengan pemimpin dan rekan kerja.
4	Kinerja (Variabel Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Disiplin dalam bekerja 4. Inisiatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu. 3. Mencari solusi terhadap

		5. Tanggung Jawab	pekerjaan yang sulit. 4. Mentaati aturan kerja. 5. Mendahulukan prioritas kerja.
--	--	-------------------	--

Sumber: Diolah Peneliti

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Desember 2018-Maret 2019.

Tabel 3.2 Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Keterangan	Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Pengajuan judul	■															
2	Pengajuan proposal penelitian			■	■												
3	Penulisan proposal tesis				■	■	■										
4	Seminar proposal tesis					■											
5	Perbaikan setelah seminar						■	■									
6	Pengajuan surat izin riset							■	■								
7	Pelaksanaan riset								■	■	■	■					
8	Bimbingan									■	■	■	■	■			
9	Sidang tesis														■	■	
10	Perbaikan sidang tesis															■	

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang yang terdiri dari 57 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2016:131). Mengingat keterbatasan waktu, tenaga, biaya,

serta kemampuan penelitian, maka perlu ditetapkan sampel penelitian. Arikunto (2016:134) mengatakan, "Untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%." Dengan demikian, karena populasi kurang dari 100 maka seluruh pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang dijadikan sampel yaitu sebanyak 57 orang.

Tabel 3.3 Daftar Populasi Pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang

No	Jabatan	Jumlah personal (orang)
1	Direktur PDAM Tirta Tamiang	1
2	Kabag Teknik	24
3	Kabag Umum dan Keuangan	21
4	Ketua Satuan Pengawas (Dewan Pengawas)	3
5	Ka. Unit IPA	8
Total		57

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan data primer, yaitu wawancara dengan salah satu pihak yang terkait dan memberikan kuesioner untuk memperoleh data primer. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono (2012:199). Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Pertanyaan dalam kuesioner dibuat berdasarkan Skala Likert. Skala likert merupakan subjek penelitian yang dihadapkan pada pertanyaan-

pertanyaan, dan para responden diminta untuk menjawab setiap pertanyaan yang ada dalam kuisioner.

F. Uji Instrumen

Selanjutnya sebelum kuisioner disebarkan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

1. Validitas Instrumen

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dan alat ukur yang digunakan (kuisioner) (Sugiyono, 2012:109). Uji Validitas ini dilakukan kepada pegawai negeri PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 57 orang. Kriteria penentuan valid tidaknya instrumen adalah adanya dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka butir instrumen tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrumen adalah valid.

Rumus validitas Instrumen yaitu :

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

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi person antara item Instrumen yang akan digunakan dengan variabel yang bersangkutan

x : Skor item Instrumen yang akan digunakan

y : Skor semua item Instrumen dalam variabel tersebut

n : Jumlah responden

a) Uji Validitas Instrumen Motivasi

Berikut disajikan tabel yang berisikan uji validitas instrumen motivasi.

Tabel 3.4 Uji Validitas Instrumen Motivasi

		Correlations										
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Skor Total
Item 1	Pearson Correlation	1	,450**	,299*	,408**	-,181	,594**	,172	-,364**	-,233	-,145	,277*
	Sig. (2-tailed)		,000	,024	,002	,179	,000	,200	,005	,081	,282	,037
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item 2	Pearson Correlation	,450**	1	,895**	,504**	-,035	,335*	,193	-,103	,026	,021	,531**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,794	,011	,150	,445	,845	,875	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item 3	Pearson Correlation	,299*	,895**	1	,519**	,084	,168	,313*	,021	,312*	,076	,634**
	Sig. (2-tailed)	,024	,000		,000	,537	,212	,018	,879	,018	,574	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item 4	Pearson Correlation	,408**	,504**	,519**	1	-,130	,116	,374**	,103	,164	,140	,682**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000		,334	,390	,004	,444	,224	,299	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item 5	Pearson Correlation	-,181	-,035	,084	-,130	1	,570**	-,024	,187	,343**	,536**	,358**
	Sig. (2-tailed)	,179	,794	,537	,334	,000	,859	,164	,009	,000	,000	,006
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item 6	Pearson Correlation	,594**	,335*	,168	,116	,570**	1	-,102	-,139	-,077	,300*	,370**
	Sig. (2-tailed)	,000	,011	,212	,390	,000		,449	,303	,568	,024	,005
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item 7	Pearson Correlation	,172	,193	,313*	,374**	-,024	-,102	1	,287*	,537**	,152	,605**
	Sig. (2-tailed)	,200	,150	,018	,004	,859	,449		,031	,000	,258	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item 8	Pearson Correlation	-,364**	-,103	,021	,103	,187	-,139	,287*	1	,628**	,550**	,509**
	Sig. (2-tailed)	,005	,445	,879	,444	,164	,303	,031		,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item 9	Pearson Correlation	-,233	,026	,312*	,164	,343**	-,077	,537**	,628**	1	,359**	,633**
	Sig. (2-tailed)	,081	,845	,018	,224	,009	,568	,000	,000		,006	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item 10	Pearson Correlation	-,145	,021	,076	,140	,536**	,300*	,152	,550**	,359**	1	,596**
	Sig. (2-tailed)	,282	,875	,574	,299	,000	,024	,258	,000	,006		,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Skor Total	Pearson Correlation	,277*	,531**	,634**	,682**	,358**	,370**	,605**	,509**	,633**	,596**	1
	Sig. (2-tailed)	,037	,000	,000	,000	,006	,005	,000	,000	,000	,000	
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 3.4 dapat disimpulkan bahwa terdapat 10 instrumen mengenai motivasi. Sampel (n) sebanyak 57 responden berarti $r_{tabel} = 0,266$. Hasil validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid.

b) Uji Validitas Instrumen Kompetensi

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji validitas instrumen kompetensi.

Tabel 3.5 Uji Validitas Instrumen Kompetensi
Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Skor_Total
Item_1	Pearson Correlation	1	,434**	-,106	,049	,522**	,467**	,527**
	Sig. (2-tailed)		,001	,432	,719	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Item_2	Pearson Correlation	,434**	1	,295*	,264*	,273*	,177	,543**
	Sig. (2-tailed)	,001		,026	,047	,040	,187	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Item_3	Pearson Correlation	-,106	,295*	1	-,092	,110	,187	,476**
	Sig. (2-tailed)	,432	,026		,494	,416	,163	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Item_4	Pearson Correlation	,049	,264*	-,092	1	,208	,152	,510**
	Sig. (2-tailed)	,719	,047	,494		,121	,259	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Item_5	Pearson Correlation	,522**	,273*	,110	,208	1	,397**	,674**
	Sig. (2-tailed)	,000	,040	,416	,121		,002	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Item_6	Pearson Correlation	,467**	,177	,187	,152	,397**	1	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000	,187	,163	,259	,002		,000
	N	57	57	57	57	57	57	57
Skor_Total	Pearson Correlation	,527**	,543**	,476**	,510**	,674**	,719**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57

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

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

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 3.5 dapat disimpulkan bahwa terdapat 6 instrumen mengenai kompetensi. Sampel (n) sebanyak 57 responden berarti $r_{\text{tabel}} = 0,266$. Hasil validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid.

c) Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji validitas instrumen lingkungan kerja.

Tabel 3.6 Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

		Skor_Total
Item 1	Pearson Correlation	,286*
	Sig. (2-tailed)	,031
	N	57
Item 2	Pearson Correlation	,545**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	57
Item 3	Pearson Correlation	,571**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	57
Item 4	Pearson Correlation	,666**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	57
Item 5	Pearson Correlation	,645**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	57
Item 6	Pearson Correlation	,459**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	57
Item 7	Pearson Correlation	,455**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	57
Item 8	Pearson Correlation	,573**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	57
Item 9	Pearson Correlation	,741**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	57
Item 10	Pearson Correlation	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	57
Item 11	Pearson Correlation	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	57
Item 12	Pearson Correlation	,339**
	Sig. (2-tailed)	,010
	N	57
Item 13	Pearson Correlation	,481**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	57
Item 14	Pearson Correlation	,445**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	57
Skor Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	57

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

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

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 3.6 dapat disimpulkan bahwa terdapat 14 instrumen mengenai lingkungan kerja. Sampel (n) sebanyak 57 responden berarti $r_{\text{tabel}} = 0,266$. Hasil validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid.

d) Uji Validitas Instrumen Kinerja

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan uji validitas instrumen kinerja.

Tabel 3.7 Uji Validitas Instrumen Kinerja

		Correlations										
		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Skor Total
Item 1	Pearson Correlation	1	,200	,677**	,315	,329	,501	,484	,492	,299	,663	,773
	Sig. (2-tailed)		,137	,000	,017	,013	,000	,000	,000	,024	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item 2	Pearson Correlation	,200	1	,234	,224	,363**	,296*	,331*	,443**	,315	,293	,485**
	Sig. (2-tailed)	,137		,080	,093	,006	,025	,012	,001	,017	,027	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item 3	Pearson Correlation	,677**	,234	1	,498**	,542**	,568**	,507**	,389**	,357**	,547**	,818**
	Sig. (2-tailed)	,000	,080		,000	,000	,000	,000	,003	,006	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item 4	Pearson Correlation	,315	,224	,498**	1	,710**	,442**	,267*	,203	,479**	,387**	,669**
	Sig. (2-tailed)	,017	,093	,000		,000	,001	,045	,130	,000	,003	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item 5	Pearson Correlation	,329	,363**	,542**	,710**	1	,413**	,169	,283	,262	,293	,641**
	Sig. (2-tailed)	,013	,006	,000	,000		,001	,209	,033	,049	,027	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item 6	Pearson Correlation	,501**	,296*	,568**	,442**	,413**	1	,351**	,267*	,501**	,571**	,745**
	Sig. (2-tailed)	,000	,025	,000	,001	,001		,007	,044	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item 7	Pearson Correlation	,484**	,331*	,507**	,267*	,169	,351**	1	,400**	,218	,178	,564**
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,000	,045	,209	,007		,002	,103	,185	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item 8	Pearson Correlation	,492**	,443**	,389**	,203	,283	,267*	,400**	1	,595**	,412**	,640**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,003	,130	,033	,044	,002		,000	,001	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item 9	Pearson Correlation	,299*	,315	,357**	,479**	,262	,501**	,218	,595**	1	,413**	,635**
	Sig. (2-tailed)	,024	,017	,006	,000	,049	,000	,103	,000		,001	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item 10	Pearson Correlation	,663**	,293	,547**	,387**	,293	,571**	,178	,412**	,413**	1	,735**
	Sig. (2-tailed)	,000	,027	,000	,003	,027	,000	,185	,001	,001		,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Skor Total	Pearson Correlation	,773**	,485**	,818**	,669**	,641**	,745**	,564**	,640**	,635**	,735**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

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

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 3.7 dapat disimpulkan bahwa terdapat 10 instrumen mengenai kinerja. Sampel (n) sebanyak 57 responden berarti $r_{\text{tabel}} = 0,266$. Hasil validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid.

2. Realibilitas Instrumen

Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut : jika nilai koefisien reabilitas (Cronbach's Alpha) $> 0,6$ maka instrumen memiliki realibilitas yang baik atau dengan kata lain intrumen adalah reliable atau terpercaya.

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right]$$

Keterangan :

- r = Reabilitas Instrumen
- k = banyaknya butiran pertanyaan
- $\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan
- S_i^2 = Varians total

a) Uji Reabilitas Instrumen Motivasi

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan ujireabilias instrumen motivasi.

Tabel 3.8 Uji Reabilitas Instrumen Motivasi

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	57	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	57	100,0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
,727	10

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas diatas diketahui angka *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,727. Angka tersebut memenuhi dari nilai minimal *cronbach's alpha* 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen motivasi memiliki reabilitas yang baik.

b) Uji Reabilitas Instrumen Kompetensi

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan ujireabilitas instrumen kompetensi.

Tabel 3.9 Uji Reabilitas Instrumen Kompetensi

		N	%
Cases	Valid	57	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	57	100,0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
,698	6

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas diatas diketahui angka *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,698. Angka tersebut memenuhi dari nilai minimal *cronbach's alpha* 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen kompetensi memiliki reabilitas yang baik.

c) Uji Reabilitas Instrumen Lingkungan Kerja

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan ujireabilitas instrumen Lingkungan Kerja.

Tabel 3.10 Uji Reabilitas Instrumen Lingkungan Kerja

		N	%
Cases	Valid	57	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	57	100,0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
,827	14

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas diatas diketahui angka *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,827. Angka tersebut memenuhi dari nilai minimal *cronbach's alpha* 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen lingkungan kerja memiliki reabilitas yang baik.

d) Uji Reabilitas Instrumen Kinerja

Berikut ini akan disajikan tabel yang berisikan ujireabilitas instrumen Kinerja.

Tabel 3.11 Uji Reabilitas Instrumen Kinerja

		N	%
Cases	Valid	57	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	57	100,0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
,868	10

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan hasil pengujian reabilitas diatas diketahui angka *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,868. Angka tersebut memenuhi dari nilai minimal *cronbach's alpha* 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen kinerja memiliki reabilitas yang baik.

3. Skala instrumen

Pengukuran indikator variabel penelitian ini menggunakan menurut Sugiyono (2012:86) mengatakan bahwa skala likert yaitu dengan menyusun pertanyaan atau pernyataan yang masing-masing item diberi range skor dalam skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Dengan Skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Skala likert menggunakan lima tingkatan sebagai berikut:

Tabel 3.12 Instrumen Skala likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012:86)

G. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis data kuantitatif. Metode analisis data kuantitatif adalah metode analisis data yang menggunakan perhitungan angka-angka yang nantinya akan

dipergunakan untuk mengambil suatu keputusan di dalam memecahkan masalah dan data yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan teori-teori yang telah berlaku secara umum, sedangkan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

X₁ = Motivasi

X₂ = Kompetensi

X₃ = Lingkungan Kerja

β_1 = Koefisien regresi dari variabel X₁, Motivasi

β_2 = Koefisien regresi dari variabel X₂, Kompetensi

β_3 = Koefisien regresi dari variabel X₃, Lingkungan kerja

a = Konstanta

ε = standar error

Sebelum melakukan metode regresi linear berganda perlu dilakukan pengujian, seperti:

a) Uji Asumsi Klasik

Untuk menghasilkan suatu model yang baik, analisis regresi memerlukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis. Apabila terjadi penyimpangan dalam pengujian asumsi klasik perlu dilakukan perbaikan terlebih dahulu. Pengujian asumsi klasik tersebut meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

b) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisa grafik dan uji statistik. Analisa grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Sedangkan uji statistik dapat menggunakan *kolmogorov smirnov test*.

c) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel adalah variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari satu residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau terjadi heterokedastisitas.

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik scatterplot maupun uji Glesjer.

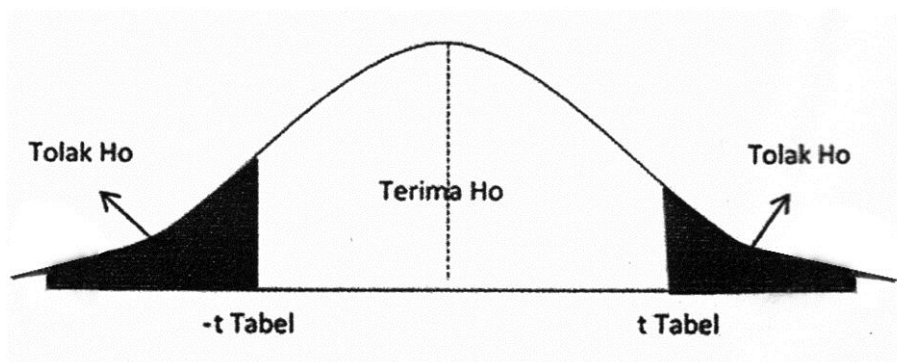
2) Uji Hipotesis

a) Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,

$H_a : \beta_i \neq 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:244), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung dan nilai signifikan sebagai berikut :

- 1) Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Tolak H_0 Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $> 0,05$

Rumus Uji t adalah sebagai berikut : (Sugiyono, 2012:244)

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

t = nilai t hitung

r = nilai koefesien relasi

n = jumlah sampel

b) Uji Simultan Signifikan (Uji F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen.

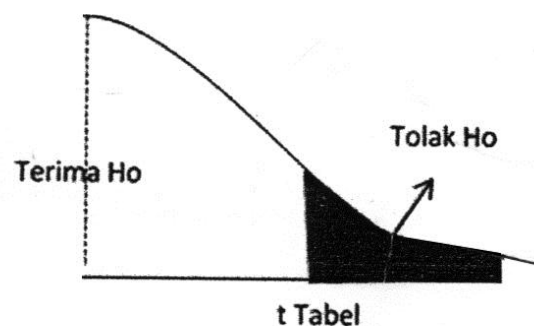
Bentuk pengujiannya :

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Ha : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$, artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai F hitung dan nilai signifikansi:

- 1) Jika nilai F hitung > F tabel atau Sig. < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak
- 2) Jika nilai F hitung < F tabel atau Sig. > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Rumus Uji F seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:57) sebagai berikut:

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

Keterangan :

F_h = F hitung

n = banyak sampel

k = jumlah variabel independen

R = Koefisien determinasi

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y. Rumus koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang

PDAM Tirta Tamiang berkedudukan dan berkantor pusat di Karang Baru Kabupaten Aceh Tamiang. PDAM Tirta Tamiang didirikan dengan maksud memberikan pelayanan penyediaan dan penyaluran air minum untuk memenuhi kebutuhan pokok masyarakat serta mendukung pelaksanaan pembangunan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Pendirian PDAM Tirta Tamiang bertujuan untuk:

- 1) Menjamin ketersediaan air minum untuk pemenuhan kebutuhan pokok bagi masyarakat.
- 2) Menyediakan air minum yang memenuhi syarat kualitas kesehatan kepada masyarakat.
- 3) Memperoleh laba dan/atau keuntungan dengan memperhatikan aspek sosial dan kemampuan masyarakat.
- 4) Memberikan kontribusi Pendapatan Asli Daerah (PAD) bagi Pemerintah Kabupaten.

PDAM Tirta Tamiang adalah Badan Usaha Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Aceh Tamiang yang bergerak di bidang pelayanan air minum. PDAM Tirta Tamiang mempunyai tugas melakukan pengelolaan air minum untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat mencakup aspek sosial, ekonomi, kesehatan dan pelayanan umum berdasarkan azas ekonomi perusahaan dalam kesatuan sistem pembinaan ekonomi Indonesia.

Untuk menyelenggarakan tugasnya, PDAM Tirta Tamiang mempunyai fungsi:

- 1) Perumusan, penyusunan dan pelaksanaan kebijakan bidang pengelolaan air minum.
- 2) Pelaksanaan pengurusan PDAM Tirta Tamiang sesuai dengan kebijakan pemerintah kabupaten dan berpedoman kepada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 3) Pengkoordinasian penyusunan program bidang pengelolaan air minum daerah.
- 4) Pelaksanaan pengembangan dan evaluasi program bidang pengelolaan air minum daerah.
- 5) Pengelolaan administrasi umum yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, humas, pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan.
- 6) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Susunan Organisasi PDAM Tirta Tamiang terdiri dari:

- 1) Direktur PDAM Tirta Tamiang.
- 2) Kabag Teknik.
- 3) Kabag Umum dan Keuangan.
- 4) Ketua Satuan Pengawas (Dewan Pengawas).
- 5) Ka. Unit IPA.

Direktur PDAM Tirta Tamiang mempunyai tugas:

- 1) Melaksanakan pengelolaan, koordinasi dan pengawasan seluruh kegiatan operasional PDAM.
- 2) Membina pegawai.

- 3) Mengelola kekayaan PDAM Tirta Tamiang.
- 4) Menyelenggarakan administrasi umum dan keuangan.
- 5) Menyusun Rencana Strategis Bisnis (*business plan/corporateplan*) 5 (lima) tahunan.
- 6) Menyusun Rencana Bisnis dan Anggaran/Perubahan Perusahaan yang merupakan penjabaran tahunan dari Rencana Strategis Bisnis (*business plan/corporateplan*) kepada Bupati melalui Dewan Pengawas.
- 7) Menyusun dan menyampaikan laporan seluruh kegiatan PDAM Tirta Tamiang.

Bagian Teknik mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengelolaan operasional dibidang teknik instalansi/produksi, peralatan/perawatan dan perencanaan teknis air minum.

Bagian Umum dan Keuangan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengelolaan administrasi umum, kepegawaian keuangan serta pelayanan langganan.

Dewan Pengawas mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan pengawasan, pengendalian dan pembinaan terhadap pengelolaan PDAM Tirta Tamiang.
- 2) Memberikan pertimbangan dan saran kepada Bupati baik diminta atau tidak diminta guna perbaikan dan pengembangan PDAM Tirta Tamiang dalam:
 - a) Pengangkatan Direktur.
 - b) Program kerja dan pengembangan usaha yang diajukan oleh Direktur.
 - c) Rencana perubahan status kekayaan PDAM Tirta Tamiang.
 - d) Rencana pinjaman dan ikatan hukum dengan pihak lain.

- 3) Menerima, memeriksa dan/atau menandatangani laporan triwulan dan laporan tahunan.
- 4) Menyetujui dan menyampaikan Rencana Strategis Bisnis (*business plan/corporate plan*) dan Rencana Bisnis dan Anggaran/Perubahan Anggaran Perusahaan yang disampaikan Direktur kepada Bupati untuk mendapat pengesahan.

Unit Pelayanan/Ranting mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas-tugas yang diberikan Direktur PDAM Tirta Tamiang dalam mengelola Unit Pelayanan/Ranting yang meliputi pengelolaan administrasi umum dan teknik.

2. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan terhadap sampel yang telah ditetapkan yaitu 57 orang pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Karakteristik responden yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26-40 tahun	13	22,8	22,8	22,8
Diatas 41 tahun	44	77,2	77,2	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden yang berumur 26-40 tahun yaitu sebanyak 13 orang

(22,8%). Kemudian responden yang berumur di atas 41 tahun sebanyak 44 orang (77,2%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang yang paling dominan berusia rata-rata di atas 41 tahun yang berarti pegawai yang memiliki banyak pengalaman di bidangnya masing-masing dalam menjalankan tugasnya memberikan kinerja yang maksimal guna mencapai visi dan misi organisasi.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	35	61,4	61,4	61,4
Valid perempuan	22	38,6	38,6	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang (61,4%) sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang (38,6%). Hal ini menunjukkan pegawai yang berjenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibandingkan pegawai perempuan yang bekerja di PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Hal ini disebabkan karena dalam melakukan proses rekrutmen jumlah laki-laki lebih banyak dibanding perempuan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	48	84,2	84,2	84,2
D3	1	1,8	1,8	86,0
S1	8	14,0	14,0	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 48 orang (84,2%). Kemudian, responden berpendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 8 orang (14%). Setelah itu, responden berpendidikan D3 sebanyak 1 orang (1,8%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang memiliki pendidikan paling dominan adalah SLTA .

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini.

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Dibawah 5 tahun	3	5,3	5,3	5,3
6-15 tahun	7	12,3	12,3	17,5
Diatas 16 tahun	47	82,5	82,5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden yang masa kerja di atas 16 tahun sebanyak 47 orang (82,5%). Kemudian, responden yang memiliki masa kerja 6-15 tahun sebanyak 7 orang (12,3%) dan responden yang memiliki masa kerja di bawah 5 tahun sebanyak 3

orang (5,3%). Dengan demikian, responden yang memiliki masa kerja di atas 16 tahun adalah yang paling dominan. Dengan demikian pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang memiliki pengalaman kerja yang baik.

e. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Penjelasan responden terhadap variabel Motivasi dapat dilihat dari jawaban yang diberikan responden terhadap penjelasan-penjelasan dari indikator variabel motivasi yang tersaji pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5 Tabulasi Responden Terhadap Variabel Motivasi (X1)

Item	SS		S		R		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	2	3,5	53	93	0	0	2	3,5	0	0	100
2	1	1,7	52	91,1	1	1,7	2	3,5	0	0	100
3	38	66,7	17	29,8	0	0	2	3,5	0	0	100
4	29	50,8	13	22,8	12	21,1	3	5,3	0	0	100
5	3	5,3	49	85,9	5	8,8	0	0	0	0	100
6	4	7,2	52	91,1	0	0	1	1,7	0	0	100
7	3	5,3	45	79	7	12,3	1	1,7	1	1,7	100
8	9	15,8	41	71,9	7	12,3	0	0	0	0	100
9	1	1,7	47	82,5	7	12,3	2	3,5	0	0	100
10	9	15,8	43	75,3	4	7,2	0	0	1	1,7	100

Sumber: Data Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diambil beberapa kesimpulan dari variasi jawaban yang berkaitan dengan variabel Motivasi, yaitu responden yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 91,1% yaitu pada item 6 dengan pernyataan "Saya dapat menerima kritik dan saran dengan baik." Hal ini menunjukkan bahwa responden menerima kritik dan saran yang berkaitan dengan kinerja agar kualitas kerjanya dapat ditingkatkan. Kemudian responden yang menjawab ragu-ragu paling dominan yaitu sebanyak 21,1% pada item 4 dengan pernyataan Instansi/satker daerah telah memberikan tunjangan pensiun kepada

saya. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa responden memiliki sikap keraguan berkaitan dengan pensiun yang diberikan dikarenakan beberapa responden masih menjalani masa kerja, belum tau gambaran berapa yang di dapat ketika masa pensiun tiba. Sehingga responden masih menjawab ragu-ragu paling dominan yaitu sebanyak 21,1% pada item 4 dengan pernyataan “ Instansi/satker daerah telah memberikan tunjangan pensiun kepada saya.”

f. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompetensi

Penjelasan responden terhadap variabel Kompetensi dapat dilihat dari jawaban yang diberikan responden terhadap penjelasan-penjelasan dari indikator variabel Kompetensi yang tersaji pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6 Tabulasi Responden Terhadap Variabel Kompetensi (X2)

Item	SS		S		R		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	4	7,2	52	91,1	1	1,7	0	0	0	0	100
2	1	1,7	56	98,3	0	0	0	0	0	0	100
3	3	5,3	34	59,7	19	33,3	1	1,7	0	0	100
4	4	7,2	32	56,1	9	15,7	2	3,5	0	0	100
5	11	19,3	46	80,7	0	0	0	0	0	0	100
6	19	33,3	36	63,2	2	3,5	0	0	0	0	100

Sumber: Data Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diambil beberapa kesimpulan dari variasi jawaban yang berkaitan dengan variabel Kompetensi, yaitu responden yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 98,3% yaitu pada item 2 dengan pernyataan ”Saya mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dalam bekerja.” Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pekerjaannya guna tercapainya hasil kerja yang sesuai dengan arahan pimpinan. Kemudian responden yang menjawab ragu-ragu yang paling dominan sebanyak

33,3% yaitu pada item 3 "Saya menganalisis data yang digunakan dalam mengambil keputusan." Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa responden yang merasa ragu-ragu dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kinerjanya sehingga analisis data tidak diperlukan, masih ada data yang belum optimal dan perlu menyesuaikan terhadap keputusan yang di ambil.

g. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Penjelasan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat dari jawaban yang diberikan responden terhadap penjelasan-penjelasan dari indikator variabel lingkungan kerja yang tersaji pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7 Tabulasi Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Item	SS		S		R		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	3	5,3	47	82,5	5	8,7	2	3,5	0	0	100
2	3	5,3	47	82,5	3	5,3	4	7,2	0	0	100
3	1	1,7	52	91,1	0	0	4	7,2	0	0	100
4	16	28,1	40	70,2	0	0	1	1,7	0	0	100
5	24	42	26	45,5	3	5,3	4	7,2	0	0	100
6	7	12,3	35	61,4	2	3,5	3	5,3	0	0	100
7	1	1,7	49	85,9	3	5,3	4	7,2	0	0	100
8	1	1,7	48	84,2	3	5,3	5	8,7	0	0	100
9	6	10,5	49	85,9	1	1,7	4	7,2	0	0	100
10	36	63,1	17	29,8	4	7,2	0	0	0	0	100
11	3	5,3	31	54,3	23	40,3	0	0	0	0	100
12	10	17,5	47	82,5	0	0	0	0	0	0	100
13	11	19,3	46	80,7	0	0	0	0	0	0	100
14	13	22,8	43	75,4	0	0	1	1,7	0	0	100

Sumber: Data Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diambil beberapa kesimpulan dari variasi jawaban yang berkaitan dengan variabel Lingkungan kerja, yaitu jawaban yang paling dominan diberikan responden adalah setuju yaitu sebanyak 91,1% pada item 3 dengan pernyataan "Suhu udara yang pas di sekitar ruangan kerja

saya sangat mendukung fisik saya yang kemudian mempengaruhi tingkat produktifitas saya dalam bekerja.” Hal ini menunjukkan bahwa responden membutuhkan kenyamanan lingkungan dalam bekerja yaitu suhu udara yang nyaman di sekitar ruangan kerja sehingga konsentrasi dalam bekerja dapat maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik. Kemudian responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 40,3% yaitu pada item 11 dengan pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan rencana kerja harian saya”. Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa responden yang merasa dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari belum optimal, belum terencana dikarenakan masih ada rencana yang berubah-ubah dari pimpinan sehingga jadwal yang seharusnya selesai dalam satu hari bisa mundur beberapa hari.

h. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Penjelasan responden terhadap variabel Kinerja dapat dilihat dari jawaban yang diberikan responden terhadap penjelasan-penjelasan dari indikator variabel kinerja yang tersaji pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8 Tabulasi Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Item	SS		S		R		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	3	5,3	30	52,6	24	42,1	0	0	0	0	100
2	3	5,3	53	92,9	1	1,7	0	0	0	0	100
3	25	43,8	2	3,5	30	52,6	0	0	0	0	100
4	14	24,5	2	3,5	1	1,7	0	0	0	0	100
5	15	26,3	42	73,7	0	0	0	0	0	0	100
6	4	7,1	40	70,1	13	22,8	0	0	0	0	100
7	4	7,1	49	85,9	4	7,1	0	0	0	0	100
8	7	12,2	46	80,7	4	7,1	0	0	0	0	100
9	7	12,2	48	84,2	2	3,5	0	0	0	0	100
10	3	5,2	39	68,4	15	26,3	0	0	0	0	100

Sumber: Data Diolah Peneliti

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diambil beberapa kesimpulan dari variasi jawaban yang berkaitan dengan variabel Kinerja, yaitu responden yang paling dominan menjawab setuju sebanyak 92,9% yaitu pada item 2 dengan pernyataan "Saya bekerja dengan baik dalam usaha meningkatkan produktifitas perusahaan." Hal ini menunjukkan bahwa responden berusaha maksimal dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik guna tercapainya tujuan organisasi. Kemudian, responden yang memberikan jawaban ragu-ragu sebanyak 42,1% yaitu pada item 1 dengan pernyataan "Saya memiliki ketelitian, keterampilan, keahlian dalam melaksanakan tugas." Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa responden yang merasa dirinya belum teliti dalam melaksanakan tugas. Sebaiknya untuk mengatasi hal ini bekerja sama dengan rekan kerja sangat diperlukan agar bisa saling memberi masukan dan saling mengoreksi.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik dan analisa grafik. Uji statistik dapat menggunakan *kolmogorov smirnov test*, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,03740303
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,101
	Negative	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,762
Asymp. Sig. (2-tailed)		,606

a. Test distribution is Normal.

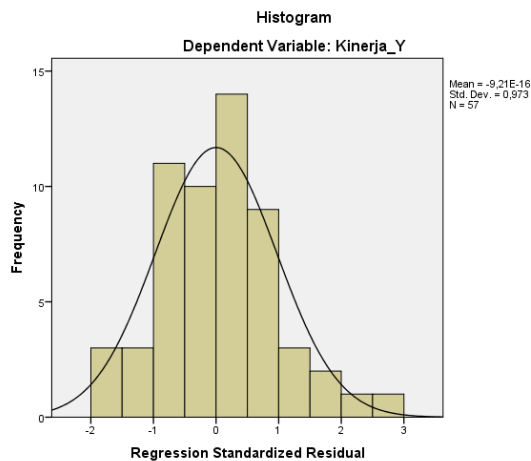
b. Calculated from data.

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

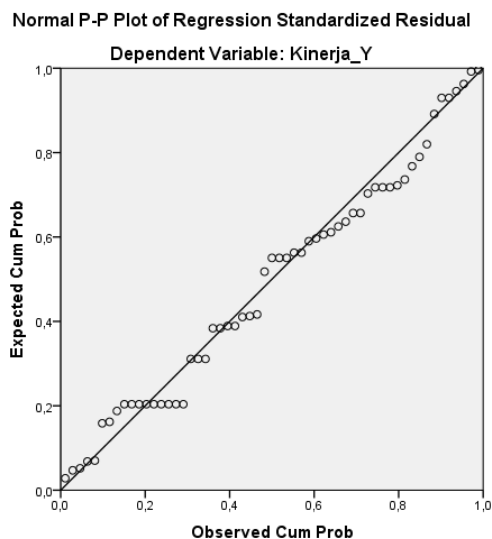
Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,606 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov smirnov test* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau prasyarat normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Selanjutnya, uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Cara pengambilan keputusannya adalah:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Begitu pula pada grafik normal P-P Plot data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Motivasi_X1	,666	1,502
Kompetensi_X2	,939	1,065
Lingkungan_Kerja_X3	,699	1,431

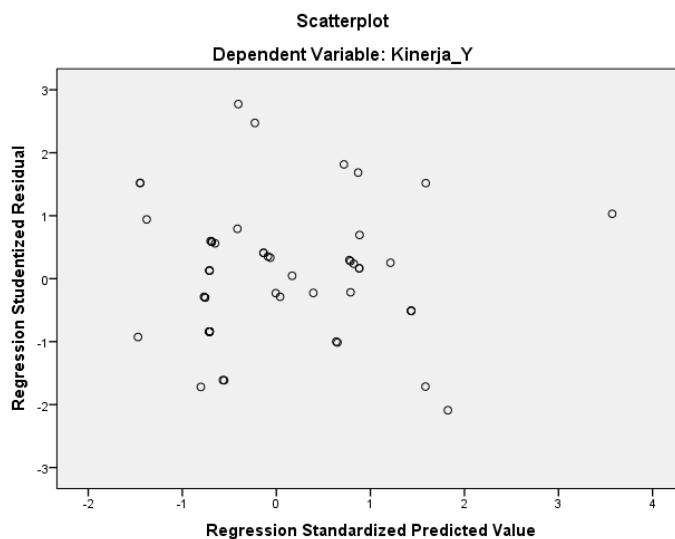
a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan bahwa Motivasi (X1) memiliki nilai *tolerance* 0,666, Kompetensi (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,939, dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai *tolerance* 0,699. Ketiga nilai tersebut lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Kemudian, hasil perhitungan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa Motivasi (X1) memiliki nilai VIF 1,502, Kompetensi (X2) memiliki nilai VIF 1,065, dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai VIF 1,431. Ketiga nilai variabel tersebut <10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengujian ini menggunakan model grafik scatterplot yaitu sebagai berikut.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.3 terlihat bahwa titik menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

b. Analisis Data

a. Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara bersama-sama yaitu sebagai berikut

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefesien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	5,557	7,153
Motivasi_X1	-,030	,128
Kompetensi_X2	1,650	,197
Lingkungan_Kerja_X3	,115	,079

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa persamaan di atas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil yang diperoleh dari uji regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,557 - 0,030X_1 + 1,650X_2 + 0,115X_3$$

Berdasarkan Tabel 4.11 terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 5,557 artinya, jika X_1 , X_2 , dan X_3 nilainya sebesar 0, maka variabel Y memiliki nilai sebesar 5,557. Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,030 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan X_1 mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,030. Koefisien bernilai negatif artinya tidak terjadi hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 1,650 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan X_2 mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 1,650. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel X_3 sebesar 0,115 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan X_3 mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,115. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Hipotesis

1) Uji Secara Parsial (Uji t)

Hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial

Model	T	Sig.
1 (Constant)	,777	,441
Motivasi_X1	-,231	,818
Kompetensi_X2	8,387	,055
Lingkungan_Kerja_X3	1,468	,148

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

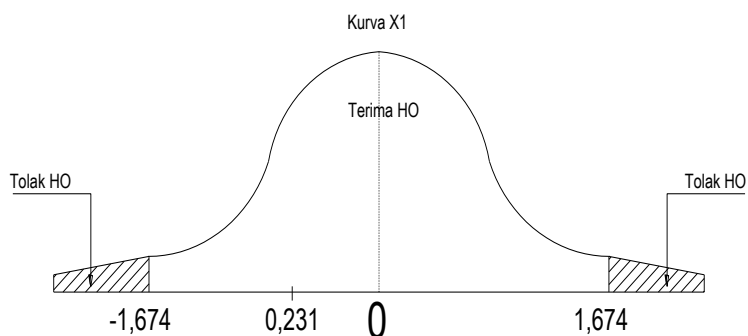
Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Uji parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung dan nilai signifikan sebagai berikut :

- Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- Tolak H_0 Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$

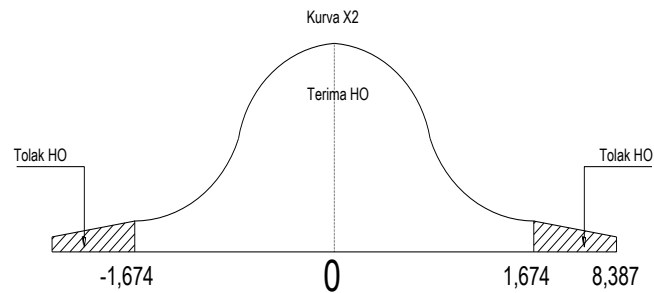
Rumus untuk mencari t tabel adalah $df = n - k$ atau $57 - 3 = 54$, k adalah jumlah variabel bebas dan terikat. Jadi nilai t_{tabel} adalah 1,674.

- Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X1) adalah -0,231 lebih kecil dari t_{tabel} yaitu -1,674 dengan nilai sig $0,818 > 0,05$. Hal ini berarti variabel motivasi secara parsial berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 diterima.



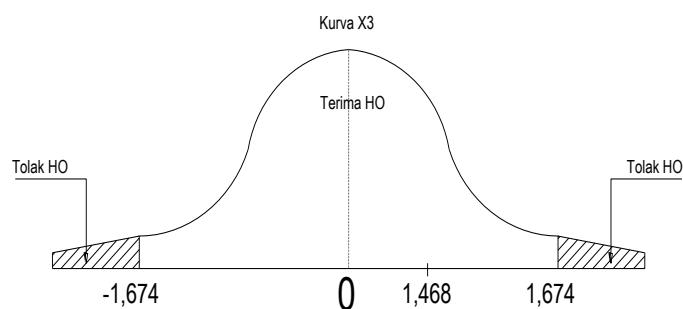
Gambar 4.1 Pengujian Hipotesis Motivasi (X1)

- b) Nilai t_{hitung} berdasarkan tabel 4.12 untuk variabel Kompetensi (X2) adalah 8,387 lebih besar dari t_{tabel} 1,674 dengan nilai sig 0,055 > 0,05. Hal ini berarti variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 ditolak.



Gambar 4.2 Pengujian Hipotesis Kompetensi (X2)

- c) Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) adalah 1,468 lebih kecil dari t_{tabel} 1,674 dengan nilai sig 0,148 > 0,05. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 diterima.



2) Uji Simultan Signifikan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis secara serempak dapat dilihat pada tabel 4.13 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan

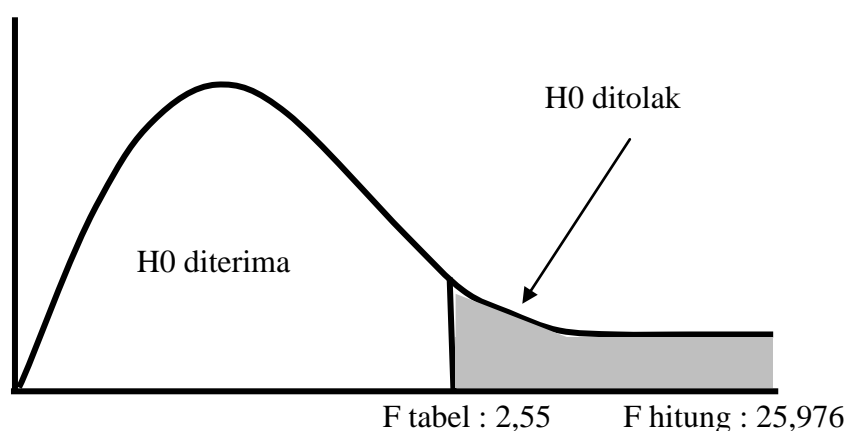
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341,789	3	113,930	25,976	,000 ^b
	Residual	232,457	53	4,386		
	Total	574,246	56			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_X3, Kompetensi_X2, Motivasi_X1

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Rumus untuk mencari F tabel adalah $n - k - 1 = 57 - 3 - 1 = 53$ sehingga nilai F_{tabel} adalah 2,55. Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh bahwa F_{hitung} 25,976 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} 2,55 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 . Dengan demikian secara serempak Motivasi (X1), Kompetensi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.5 Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat.

Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771 ^a	,595	,572	2,094

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_X3, Kompetensi_X2, Motivasi_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Besarnya angka R square (R^2) adalah 0,595. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja secara gabungan terhadap kinerja dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

$$D = 0,595 \times 100\%$$

$$D = 59,5\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja secara gabungan terhadap kinerja adalah 59,5%. Adapun sisanya sebesar 40,5 (100% - 59,5%) dipengaruhi faktor lain. Dengan kata lain, variabilitas kinerja yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja adalah sebesar 59,5%, sedangkan pengaruh sebesar 40,5% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

B. Pembahasan

Setelah peneliti melakukan olah data primer dengan membagikan kusioner kepada responden, maka pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X1) adalah $-0,777$ lebih kecil dari $t_{tabel} 1,674$ dengan nilai sig $0,818 > 0,05$. Hal ini berarti variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh Islahiyatul Mukhlisoh dalam jurnal penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Provinsi Banten" pada Juni 2016 mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja seseorang secara positif atau secara negatif. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku pekerjaannya. Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku

dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Jika motivasi sudah dilaksanakan dengan maksimal maka kegiatan perusahaan akan dengan mudah dilakukan, maka para pengusaha atau kepala organisasi harus benar-benar memperhatikan elemen ini serta butuh gambaran terkait dana hari tua ketika seorang pegawai pensiun.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai Nilai t_{hitung} variabel Kompetensi (X2) adalah 8,387 lebih besar dari t_{tabel} 1,674 dengan nilai sig 0,055 > 0,05. Hal ini berarti variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 ditolak. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Siti Rohmah dalam jurnal penelitian "Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Dompot Dhuafa Republik)" pada Agustus 2015 menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan.

kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi. Hal ini dikarenakan keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas karyawan yang bekerja di dalamnya. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi yang dimiliki karyawan. Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab karyawan secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam melakukan pekerjaan serta hendaknya dalam menganalisis data untuk mengambil suatu keputusan terencana agar pegawai tidak ragu-ragu dalam mengambil keputusan berdasarkan data yang ada.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) adalah 1,468 lebih kecil dari t_{tabel} 1,674 dengan nilai sig 0,148 > 0,05. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H_0 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rodi Ahmad Ginanjar dalam jurnal penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga" pada Oktober 2013 memberikan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerjayang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan memiliki produktifitas yang tinggi. Penyelesaian pekerjaan yang dibebankan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kebutuhan lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan. Lingkungan kerja mencakup lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik berupa warna, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Warna yang ada di dalam lingkungan kerja bisadinding, pakaian, peralatan kerja dll. Kebersihan tempat kerja, kebersihan sangat berpengaruh terhadap kesehatan dan kondisi kejiwaan karyawan. Pertukaran udara, pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan, pertukaran udara yang tidak normal akan mengakibatkan suhu ruangan menjadi panas. Penerangan, sangat penting karena mempengaruhi produktifitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidaksesuai sehingga karyawan akan mengalami ketegangan pada matanya. Keamanan, adanya jaminan keamanan terhadap milik pribadi dan dirinya sendiri akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja. Kebisingan, adanya

kebisingan pada saat karyawan bekerja akan menyebabkan karyawan kehilangan produktifitasnya bahkan dapat menyebabkan kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, ketegangan, dan lain-lain sehingga kebisingan harus dengan segera diminimalisir atau dihilangkan. Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan kerja antar karyawan dan hubungan dengan atasan. Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah sehingga akan dapat menciptakan motivasi dan produktifitas kerja yang tinggi, serta masih ada keraguan sebahagian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana kegiatan sehari-hari dikarenakan masih ada perintah kegiatan yang mendadak yang harus dilakukan sehingga merubah jadwal yang telah ditentukan.

4. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian secara serempak diperoleh nilai F_{hitung} 25,976 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} 2,55 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 . Dengan demikian secara serempak motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Untuk memenuhi kebutuhan kinerja pegawai motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar

pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja. Motivasi sangat bermanfaat bagi pertumbuhan semangat kerja karyawan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya. Kemudian, kompetensi berguna untuk memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai, alat seleksi karyawan, memaksimalkan produktivitas, dasar pengembangan sistem remunerasi, memudahkan adaptasi terhadap perubahan, menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab karyawan secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya, Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan pekerja menghabiskan sebagian besar waktu setiap harinya. Karena itulah, penting sekali menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat membuat para pekerjanya merasa nyaman. Namun tidak hanya itu, lingkungan kerja yang kondusif ternyata juga memiliki manfaat besar bagi perusahaan. Manfaat dan tujuan lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif bertujuan

untuk menunjang kegiatan perusahaan dalam menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan, kemudian bagi karyawan yang tercapai target pendapatannya akan mendapatkan insentif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis atas hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh variabel diklat, promosi, dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai, maka dapat diambil beberapa kesimpulan serta saran tindak lanjut dari penelitian ini.

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel motivasi secara parsial berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Pengaruh variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Pengaruh variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
4. Secara serempak motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang.

B. Saran

Sehubungan dengan kesimpulan-kesimpulan tersebut, maka saran-saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Guna meningkatkan motivasi dalam kinerja pegawai diharapkan pihak PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang memperhatikan lagi bentuk motivasi

kerja pegawai karena apabila pegawai merasa termotivasi dalam bekerjanya maka kinerja juga akan lebih baik lagi. Tingginya motivasi kerja membuat pegawai nyaman dan sigap dalam mengerjakan tugasnya. Pimpinan harus mengadakan pelatihan/sosialisasi tentang tugas dan fungsi sebagai karyawan atau pegawai dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi kerjanya serta ada gambaran terhadap pegawai ketika memasuki masa pensiun.

2. Disarankan kepada pimpinan PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang agar dalam meningkatkan kompetensi karyawan dengan melakukan pelatihan agar dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan kerja dan perilaku kepada pegawai di masa yang akan datang. Dalam meningkatkan kinerja pegawai perlunya memperhatikan masalah kompetensi karyawan, khususnya yang berkaitan dengan keterampilan kerja pegawai dalam menangani setiap pekerjaan yang diberikan serta dalam mengambil suatu keputusan perlu adanya data yang optimal dan lengkap.
3. Lingkungan kerja merupakan pendorong atau penyemangat karyawan agar dapat bekerja lebih giat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu, pimpinan PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang perlu memperhatikan lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik diperusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan tentunya akan mengalami peningkatan yang efektif serta perlu adanya perencanaan yang baik agar suatu kegiatan terjadwal dan tidak berubah-ubah.
4. Agenda penelitian yang akan datang hendaklah mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel-variabel dan indikator-indikator lain yang masih erat hubungannya dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja.
- Ahmad Ginanjar, Rodi. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga (Skripsi)*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badri, Munir Sukoco. 2016. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Budiyono, Amirullah Haris. 2014. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Hadi. 2011. *Jati Diri Manusia Berdasarkan Filsafat Organisme Whitehead*. Jakarta: Kanisius.
- Handoko, T.H. 2010. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Bandung: PT. Kineka Cipta.
- Harindja, Marihot Tua Efendi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo, PT. Gramedia.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2010. *Kompetensi komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Juliandi, Azuar dan Ifan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Citapustaka Media Perintis.
- Khoiriyah, Lilik. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*. Skripsi Fakultas Ekonomi.

- Kussrianto, Bambang. 2011. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman.
- Larius, Kosay. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok Provinsi Jawa Barat*,.Skripsi.(online).(googleweblight.com/?lite_url=http://lariuskosay.blogspot.com/2013/05/pengaruh-pendidikan-pelatihan.html, hlm 4.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi 1*. Yogyakarta: UUP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mappiare. 2012. *Psikologi Remaja*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Mukhlisoh, Islahiyatul. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Provinsi Banten (Skripsi)*. Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Notoadmojo, S. 2013. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prihadi, Syaiful F. 2014. *Assessment Centre: Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Poedjawijatna. 2010. *Tahu dan Pengetahuan* Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Teori dan Praktek)*. Jakarta : Murai Kencana.
- Robbins, Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmah, Dewi Siti. 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Dompot Dhuafa Republika) (Skripsi)*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Ruky, Achmad S. 2016. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka utama.
- Saifuddin, Azwar. 2013. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju,
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sofyandi dan Garniwa. 2012. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sowatno. 2011. *Manajemen Stratejik*. Bandung: Citapustaka Perintis.
- Terry, George R. 2016. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahyudi, Imam. 2012. *Pengembangan Pendidikan Strategi, Inovatif dan Kreatif dalam mengelola Pendidikan secara Komprehensif*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta :PT Raja Grafindo.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Winardi, P. 2012. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winkel, W.S. 2011. *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar*. Jakarta: PT. Gramedia.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

Distribusi Nilai r_{tabel}
Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

INSTRUMEN PENELITIAN

A. Petunjuk

1. Tulislah identitas bapak/ibu dengan benar terlebih dahulu
2. Angket ini tidak berpengaruh pada Jabatan bapak/ibu
3. Jawablah sesuai dengan kondisi diri bapak/ibu
4. Jawablah dengan memilih salah satu dari lima alternatif jawaban kemudian
berilah tanda cek (√) pada jawaban bapak/ibu pada kolom yang tersedia:

STS : Sangat Tidak Setuju **TS** : Tidak Setuju **R** : Ragu-ragu
S : Setuju **SS** : Sangat Setuju

B. Identitas

1. Responden :
2. Jenis Kelamin : L/P

C. Pernyataan

1. Motivasi

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Penghasilan saya sudah mencukupi kebutuhan akan papan (rumah/tempat tinggal) keluarga.					
2	Anda mendapatkan ketentuan cuti khusus yang sudah sesuai dengan hak pegawai.					
3	Instansi/satker daerah telah memberikan jaminan kesehatan kepada saya.					
4	Instansi/satker daerah telah memberikan tunjangan pensiun kepada saya.					
5	Hubungan kerja antara pimpinan dan saya sudah baik.					
6	Saya dapat menerima kritik dan saran dengan baik.					
7	Pimpinan memberikan <i>reward</i> kepada pegawai yang berprestasi.					
8	Hasil pekerjaan saya layak diberi penghargaan.					

9	Saya dapat mengembangkan potensi diri secara optimal di Instansi/satker daerah.					
10	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya.					

2. Kompetensi

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya memanfaatkan teknologi informasi dalam bekerja.					
2	Saya mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dalam bekerja.					
3	Saya menganalisis data yang digunakan dalam mengambil keputusan.					
4	Saya menetapkan rencana kerja yang spesifik.					
5	Saya melakukan koordinasi dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.					
6	Saya memberikan apresiasi kepada yang berprestasi.					

3. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Intensitas cahaya yang sesuai di lingkungan kerja saya mempengaruhi fisik saya dan sangat mendukung saya ketika bekerja.					
2	Penerangan dengan menggunakan sinar matahari yang cukup membuat saya mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja.					
3	Suhu udara yang pas di sekitar ruangan kerja saya sangat mendukung fisik saya yang kemudian mempengaruhi tingkat produktifitas saya dalam bekerja.					
4	Alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin, dan lain-lain) sangat mendukung saya agar tetap bekerja secara produktif.					
5	Kondisi lingkungan yang jauh dari jalan umum membuat saya giat bekerja.					
6	Saya sangat terganggu dengan kebisingan kendaraan di lingkungan tempat saya bekerja.					
7	Warna dinding lingkungan kerja saya sangat					

	mendukung pikiran dan semangat saya ketika mengerjakan pekerjaan.					
8	Komposisi warna benda-benda pada ruang kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja.					
9	Kontruksi kantor dan ruangan kerja saya membuat saya leluasa bergerak dan nyaman sehingga saya dapat bekerja dengan baik.					
10	Ketersediaan toilet yang bersih sangat mendukung kondisi kejiwaan dan semangat saya dalam bekerja.					
11	Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan rencana kerja harian saya.					
12	Saya bersungguh-sungguh mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan penuh tanggung jawab.					
13	Koordinasi yang baik dalam setiap kegiatan dengan sesama rekan kerja sangat mendukung tingkat produktifitas saya dalam bekerja.					
14	Berjabat tangan dan mengucapkan salam dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan ketika datang maupun pulang bekerja sangat membantu saya dalam menciptakan hubungan kerja yang baik.					

4. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya memiliki ketelitian, keterampilan, keahlian dalam melaksanakan tugas.					
2	Saya bekerja dengan baik dalam usaha meningkatkan produktifitas perusahaan.					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
4	Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.					
5	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.					
6	Saya masuk kerja dengan tepat waktu saya pulang kerja pada waktu yang ditentukan perusahaan.					
7	Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis, saya proaktif di dalam mencari tata kerja baru .					
8	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan					

	cekatan.					
9	Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.					
10	Dengan pengetahuan yang saya miliki saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.					

Lampiran 2

TABULASI NILAI RESPONDEN

1. Tabulasi Nilai Responden terhadap Variabel Motivasi (X1)

No Resp.	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Skor Total
1	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	45
2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	44
6	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	44
7	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	44
8	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	44
9	4	2	4	2	5	5	4	5	5	5	41
10	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	44
11	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
12	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
13	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
14	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
15	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
17	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
18	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
19	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
20	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
21	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
24	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
25	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
27	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
28	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
29	4	4	2	3	3	4	3	4	2	4	33
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
31	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	38
32	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	37
36	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
37	4	2	2	2	5	2	2	5	4	5	33
38	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42

40	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
41	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
42	4	4	5	3	4	5	1	3	2	3	34
43	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
44	2	5	5	5	3	4	4	4	3	3	38
45	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	38
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
48	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	38
49	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
50	4	4	4	3	3	4	3	4	4	1	34
51	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
52	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	38
55	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
56	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	36
57	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42

2. Tabulasi Nilai Responden terhadap Variabel Kompetensi (X2)

No Resp.	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Skor Total
1	4	4	4	4	4	5	25
2	4	4	3	4	4	4	23
3	4	4	5	4	5	4	26
4	4	4	4	4	5	4	25
5	4	4	4	4	4	5	25
6	4	4	4	4	4	5	25
7	4	4	4	4	4	5	25
8	4	4	4	4	4	5	25
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	5	25
11	5	4	3	4	5	5	26
12	5	4	3	4	5	5	26
13	4	4	3	4	4	4	23
14	4	4	3	4	4	4	23
15	4	4	4	4	5	5	26
16	4	4	3	4	4	4	23
17	4	4	3	4	4	4	23
18	4	4	3	4	4	4	23
19	4	4	3	4	4	4	23
20	4	4	3	4	4	4	23
21	4	4	3	4	4	4	23
22	4	4	4	4	4	5	25
23	4	4	3	4	4	4	23
24	4	4	4	5	4	5	26
25	4	4	3	4	4	4	23
26	4	4	4	4	4	4	24

27	4	4	3	4	4	4	23
28	4	4	3	4	4	4	23
29	4	4	4	4	5	5	26
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	3	4	5	24
32	4	4	4	3	4	4	23
33	4	4	4	3	5	5	25
34	4	4	4	3	4	4	23
35	4	4	4	3	4	4	23
36	4	4	4	3	4	4	23
37	5	5	5	5	5	5	30
38	4	4	4	3	4	4	23
39	4	4	5	4	4	4	25
40	4	4	4	4	4	5	25
41	4	4	3	4	4	4	23
42	4	4	4	5	5	5	27
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	3	4	4	5	4	3	23
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	3	4	3	22
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	3	4	5	4	24
51	4	4	2	4	4	4	22
52	4	4	4	2	4	4	22
53	4	4	4	2	4	4	22
54	4	4	4	3	4	5	24
55	4	4	3	4	4	4	23
56	4	4	4	4	4	4	24
57	5	4	3	4	5	5	26

3. Tabulasi Nilai Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No Resp.	Item														Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	63
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	56
3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	63
4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	57
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	63
6	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	63
7	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	62
8	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	61
9	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
10	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	61
11	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	60
12	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	60
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	57

14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	57
15	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	57
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	57
18	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	57
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	57
22	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	5	5	5	4	60
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	56
24	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	56
26	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	58
27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	57
28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	57
29	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	61
30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
31	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	3	4	4	4	45
32	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	57
33	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	57
34	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	57
35	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	57
36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	57
37	5	5	2	1	4	2	2	2	2	3	5	5	5	4	47
38	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	57
39	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
40	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	51
41	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	57
42	4	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	5	4	2	52
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
44	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	52
45	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54
46	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	61
47	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
48	4	3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	54
49	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
50	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	47
51	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	57
52	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	55
53	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	55
54	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	3	4	4	4	45
55	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	57
56	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	55
57	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	60

47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	34
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	38
52	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
53	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
54	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	35
55	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	36
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42