

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM
TIRTANADI CABANG PEMASARAN
AIR LIMBAH SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



Oleh :

SUCI NURHAYATI
NPM : 1405161071

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Maret 2018, pukul 13.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : SUCI NURHAYATI, S.M
N P M : 14051161071
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : ~~PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI CABANG PEMASARAN AIR DIMBAH SUMATERA UTARA~~

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

NEL ARIANTY S.E, MM

LINZZY PRATAMI PUTRI S.E,MM

Pembimbing

RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, S.E,MSI

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE, MM, M.Si

ADE GUNAWAN, SE, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624557 Medan 201208

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : SUCI NURHAYATI
N.P.M : 1405161071
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI
CABANG PEMASARAN AIR LIMBAH SUMATERA
UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

H. JANURI, SE., MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SUCI NURHAYATI
NPM : 1405061071
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 15-Feb-2018
Pembuat Pernyataan



NB :

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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROG. STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S-1)

KETUA PRODI : Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si
DOSEN PEMBIMBING : RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE, M.Si

NAMA MAHASISWA : SUCI NURHAYATI
NPM : 1405161071
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PROPOSAL : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI
CABANG PEMASARAN AIR LIMBAH SUMATERA
UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
29-01-2018	Fenomena - Fenomena Penelitian Identifikasi Masalah		
13-02-2018	ACC		

Pembimbing Proposal

RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE, M.Si

Medan, Februari 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

ABSTRAK

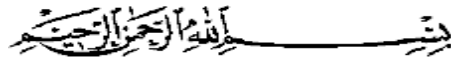
Suci Nurhayati, Npm 1405161071. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah Sumatera Utara. Skripsi 2018

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah Sumatera Utara. Metode pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah asosiatif .jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan dokumentasi dan angket (kuesioner). Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan pengujian asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Hasil pembahasan yang telah dilakukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah Sumatera Utara. Berdasarkan dari hasil hipotesis menyatakan $t_{hitung} > t_{table}$, $4,162 > 2,035$. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian yang menyatakan $t_{hitung} > t_{table}$ $2,137 > 2,035$. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sementara itu secara Simultan dengan hasil uji F menyatakan $F_{hitung} > F_{table}$ yaitu $67.869 > 3,29$, dengan signifikan $0,000 > 0,05$. Untuk nilai R square adalah sebesar 0,809 atau sama dengan 80,9% atau dapat dikatakan bahwa kontribusi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 80,9% dan sisanya 19,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr. Wb

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah Sumatera Utara”**.

Skripsi ini dibutuhkan untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Ekonomi Dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki. Sehingga pada skripsi ini masih banyak kekurangan baik dalam penyajian materi maupun penggunaan bahasa. Dalam penyusunan skripsi ini , telah banyak bantuan dan bimbingan yang penulis terima untuk itu dengan hati yang tulus penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Buyahanda Syamsul Bahri dan Ummianda Juliati beserta kakak-kakak tersayang Maya, Irma, Taqin, dan Yowan yang telah banyak berkorban telah dan berjuang dengan segenap kemampuan dan memberikan dukungan kasih sayang serta dorongan dan semangat kepada penulis selama ini dan juga telah mengiringi dengan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, S.E., M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung , S.E., M.si, selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman syarifuddin, S.E., M.Si, selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak H. Rahmad Bahagia, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, selaku staf pengajar di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan
8. Bapak Kepala Cabang PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah Sumatera Utara dan beserta seluruh karyawan yang telah membantu dalam pengambilan data dan serta hal lainnya yang dibutuhkan dalam skripsi ini.
9. Untuk Nurlela Pohan, Agnisa Yupiani, Desi Permatasari, Ema Kharisma, Nurul Fadhilah, dan Ria Utami dan juga kepada seluruh teman-teman kelas H-Manajemen Siang Stambuk 2014

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, semoga dapat bermanfaat bagi pembaca dan Semoga Allah SWT senantiasa meridhoinya. Amin

Wassalammu'alaikum Wr. Wb

Medan , Maret 2018

Penulis,

Suci Nurhayati
NPM: 1405161071

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	5
1. tujuan penelitian.....	5
2. Manfaat penelitian.....	5
a. manfaat teoritis.....	5
b. manfaat Praktis.....	5
c. manfaat bagi peneliti selanjutnya.....	6

BAB II LANDASAN TEORI

A. KajianTeoritis.....	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	8
c. Indikator Kinerja.....	10
2. Motivasi.....	11
a. PengertianMotivasi.....	11
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	12
c. Indikator Motivasi.....	13
3. Lingkungan Kerja.....	13
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	13
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	17
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	18

d. Indikator Lingkungan Kerja.....	20
B. Kerangka Konseptual.....	21
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	22
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	22
3. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	23
C. Hipotesis.....	24

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	25
B. Definisi Operasional.....	25
1. Kinerja karyawan	25
2. Motivasi	25
3. Lingkungan kerja	26
C. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	27
1. Tempat Penelitian.....	27
2. Waktu Penelitian	27
D. Populasi Dan Sampel	27
1. Populasi	27
2. Sampel	28
E. Teknik Pengumpulan Data	28
1. Dokumentasi	28
2. Angket	28
A. Uji Validitas.....	29
B. Uji Reliabelitas.....	32
F. Teknik Analisis Data.....	34
1. Uji Asumsi Klasik	34
a. Uji Normalitas	34
b. Uji Multikoleniaritas.....	34
c. Uji Heteroskedasitas	35
2. Regresi linier berganda.....	35
3. Uji Hipotesis	36
a. Uji t.....	36

b. Uji F.....	37
4. Koefisien Determinasi	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	38
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	38
2. Karakteristik Responden.....	39
a. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
b. Berdasarkan Usia.....	39
c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	40
3. Deskripsi Variable Penelitian	41
a. Variable Motivasi (X1).....	41
b. Variable Lingkungan Kerja (X2)	45
c. Variable Kinerja (Y).....	49
4. Teknik Analisa Data.....	51
a. Uji Asumsi Klasik	51
1) Uji Normalitas	52
2) Uji Multikoleniaritas.....	52
3) Uji Heteroskedastisitas.....	55
b. Regresi Berganda	55
c. Uji t.....	56
d. Uji F.....	56
e. Koefisiensi Determinasi.....	59
B. Pembahasan	60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja	25
Tabel III.2 Indikator Motivasi	26
Tabel III.3 Indikator Lingkungan Kerja	26
Table III.4 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	27
Tabel III.5 Pengukuran Skala Likert	29
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Motivasi	30
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	31
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Kinerja	32
Table III.9 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja(Y)	33
Tabel III.10 Hasil Reabilitas Variable Motivasi (X1)	33
Table III.11 Hasil Reabilitas Variable Lingkungan Kerja (X2).....	33
Table IV.1 Skala Likert	38
Table IV.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Table IV.3 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	39
Table IV.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	40
Table IV.5 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	40
Table IV.6 Skor Angket Motivasi	41
Table IV.7 Skor Angket Lingkungan Kerja.....	45
Table IV. 8 Skor Angket Kinerja	49
Table IV.9 Uji Multikolinearitas	54
Table IV.10 Regresi Berganda	56
Table IV.11 Hasil Uji T Motivasi Terhadap Kinerja.....	57
Table IV.12 Hasil Uji t Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	58
Table IV.13 Hasil Uji F	59
Table IV.14 Hasil Koefisien Determinasi.....	60

DAFTAR GAMBAR

GambarII.1 Pengaruh Motivasi Dan Terhadap Kinerja.....	22
GambarII.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	23
GambarII.3 Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	23
GambarIV.1 Grafik Histogram	52
GambarIV.2 P-Plot	53
GambarIV.3 Heterokedasitas	55

BAB I

LATAR BELAKANG

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam sebuah organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan pencapaian tujuan organisasi tersebut, dikarenakan sumber daya manusia lah yang menjadi penggerak dari sumber daya organisasi yang lainnya. Tanpa SDM, maka organisasi akan lumpuh. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arah yang positif demi tercapainya tujuan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut dapat dicapai dengan kinerja yang baik karena kinerja sangat mempengaruhi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Kinerja karyawan tidak hanya penting bagi organisasi namun juga sangat penting bagi seorang karyawan, karena jika seorang karyawan memiliki kinerja yang baik akan membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari 2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja. Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik.

Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan 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 di tentukan.

Sama dengan Motivasi kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik secara langsung maupun tidak langsung, berperan dalam menentukan kinerja karyawan. Sebab, apabila lingkungan kerja memadai maka kinerja para karyawan akan menjadi lebih baik.

PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara bergerak dalam bidang pengolahan dan pelayanan air minum serta mengelola air limbah. Pada tanggal 10 september 2009, telah ditandatangani peraturan daerah provinsi sumatera utara No. 10 tentang perusahaan daerah air minum tirtanadi yang menyatakan bahwa tujuan pokok PDAM Tirtanadi adalah mengelola dan menyelenggarakan pelayanan air yang memenuhi persyaratan kesehatan dan untuk mengembangkan perekonomian daerah meningkatkan pendapatan daerah, serta meningkatkan kualitas lingkungan dengan memberikan pelayanan dan penyaluran air limbah melalui system perpipaan dalam rangka untuk mencapai kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

PDAM Tirtanadi cabang pemasaran air limbah provinsi Sumatera Utamerupakan salah satu perusahaan daerah yang bergerak dalam bidang pengelolaan limbah air menjadi steril dan ramah lingkungan. PDAM Tirtanadi cabang pemasaran air limbah provinsi Sumatera Utamerupakan

salah satu dari sekian banyak cabang tirtanadi yang menginginkan sumber daya manusia mempunyai kualitas tinggi dan potensial dalam mencapai tujuan perusahaan dengan harapan para karyawan memiliki kinerja yang maksimal. Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Dari hasil penelitian awal pada tempat penelitian terdapat permasalahan yang masih terlihat diantaranya adalah kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan dapat dilihat kurangnya perhatian pemimpin terhadap karyawan dalam memotivasi karyawan dalam bekerja seperti penghargaan dan pujian yang diberikan untuk meningkatkan kinerja, dan permasalahan selanjutnya kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari pekerjaan beberapa karyawan yang tertunda dan tidak selesai tepat waktu, serta lingkungan kerja yang masih kurang mendukung seperti tidak tersedianya kantin, tidak tersedianya beberapa alat yang dapat mempermudah pekerjaan karyawan dan penataan ruangan yang masih kurang baik. Kondisi semacam inilah yang dianggap menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah Provinsi Sumatera Utara”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas pada PDAM Tirtanadi Cabang pemasaran air limbah provinsi Sumatera Utara:

1. Masih kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan dalam memotivasi karyawan didalam bekerja dapat dilihat kurangnya penghargaan dan pujian bagi karyawan.
2. Penataan ruang kerja masih kurang baik dan belum tertata rapi.
3. Kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, hal ini dapat dilihat dari perkerjaan beberapa karyawan yang tertunda dan tidak selesai tepat waktu

C. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari penelitian ini dari hal lain, maka penulis menetapkan batasan-batasan hanya pada motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah Sumatera Utara

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah :

- a. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi cabang pemasaran air limbah?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi cabang pemasaran air limbah?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi cabang pemasaran air limbah?

D.Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi cabang pemasaran air limbah Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi cabang pemasaran air limbah Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi cabang pemasaran air limbah Sumatera Utara.

2.Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas/perusahaan dalam merumuskan kebijakan pada PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran

Air Limbah Sumatera Utara khususnya tentang Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi ataupun sebagai data pembandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, serta memberikan bukti dari penelitian-penelitian sebelumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang karyawan yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecekatan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Suwanto dan Priansa (2011, hal 196) kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Lebih lanjut definisi kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Menurut Hasibuan (2002, hal 160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Moehariono (2012, hal. 95) 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.

Menurut Rivai (2001, hal 14) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu 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.

Dari beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai karyawan dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya karyawan menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dibebankan untuk memenuhi pencapaian tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Prawiraosentono (2010, hal 176-178) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan dikatakan efisien bilahal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan

dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggungjawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, keaktifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja. Dengan perkataan lain, inisiatif

karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Moeheriono (2012, hal. 96) menurut model *partnerlawyer* kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- 1) Harapan mengenai imbalan
- 2) Dorongan
- 3) Kemampuan
- 4) Kebutuhan
- 5) Persepsi terhadap tugas
- 6) Imbalan internal
- 7) Eksternal
- 8) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

c. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2013, hal. 75) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan karyawan selama melakukan pekerjaan.

- 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja dapat juga disebut output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan.

3) Keandalan kerja

Keandalan kerja terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan.

4) Sikap kerja

Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Peran sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu hal yang perlu dilakukan adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para karyawan agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi.

Menurut Hasibuan (2010, hal. 92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Ritisari (2014, hal. 27) motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri sendiri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Menurut Sondang (2011, hal 287) motivasi adalah dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Menurut Suwatno dan Priansa (2013, hal 170) Ada dua rangsangan motivasi yaitu dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan tujuan tertentu.

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan karena motivasi merupakan dorongan kepada karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya semaksimal mungkin agar dapat mencapai kinerja serta tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan baik.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Sutrisno (2009, hal. 116-120) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

- 1) Faktor Internal
 - a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan yang tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

c. Keinginan untuk dapat memiliki

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

d. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

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

e. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat..

f. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja agar ia mencapai posisi yang diinginkan misalnya keinginan untuk menjadi seorang industri.

1) Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

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

c) Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

e) Status dan tanggung jawab

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

f) Peraturan yang fleksibel

System dan prosedur kerja yang sudah ditetapkan perusahaan harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Peraturan yang bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

d. Indikator Motivasi kerja

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 111) motivasi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dengan rencana akan hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu selalu berfikir untuk terus menjadi yang lebih baik.
- 4) Orientasi tugas atau sasaran, yaitu selalu mengutamakan pada tugas atau pekerjaan.

- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunanyaitu kemampuan untuk bertahan ditengah kesulitan,
- 7) Rekan kerja yang dipilih,yaitu memilih rekan kerja yang dapat bekerja sama saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan memungkinkan setiap pegawai dapat bekerja secara efektif dan akan berkembang lebih baik dari keadaan sebelumnya. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang kondusif, maka pegawai akan terganggu dalam melakukan aktivitas sehingga tidak mampu bekerja melaksanakan kerja standar yang telah ditentukan.

Menurut Rivai (2006) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan serta pencahayaan dan ketenangan bekerja.

Nitisemito (2010 , hal. 109) berpendapat bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 118) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja situasi atau keadaan disekitar karyawan, Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pekerja dapat bekerja secara optimal, sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (dalam Fransiska, 2014, hal 18) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

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

Kemudian Wignjosoebroto (2011, hal. 83) bahwa lingkungan fisik yaitu semua keadaan yang terdapat ditempat kerja seperti temperatur, kelembaban udara, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, warna yang akan berpengaruh secara signifikan terhadap hasil kerja manusia tersebut.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 28) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja;

Pencahayaan sangat mempengaruhi manusia untuk melihat obyek secara jelas, cepat tanpa menimbulkan kesalahan. Pencahayaan yang kurang mengakibatkan mata pekerja menjadi cepat lelah karena akan mengakibatkan pula lelahnya mental dan lebih jauh lagi bisa menimbulkan rusaknya mata

2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja;

Tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga

dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubuh tersebut.

3) Kebisingan di tempat kerja;

Kemajuan teknologi ternyata menimbulkan masalah-masalah seperti diantaranya adalah adanya polusi. Salah satu bentuk dari polusi di sini adalah kebisingan yang ditimbulkan dari bunyi-bunyian yang tidak dikehendaki oleh telinga kita. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi-bunyian tersebut dapat mengganggu ketenangan kerja.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja;

Udara di sekitar kita dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan terus bercampur dengan gas-gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sirkulasi udara dengan memberikan ventilasi yang cukup yaitu dengan menyediakan jendela akan menggantikan udara yang kotor dengan udara yang bersih. Selain itu juga dapat dilakukan dengan menaruh tanaman-tanaman akan mampu membantu memberi kebutuhan oksigen yang cukup.

5) Tata warna di tempat kerja.

Warna di sini adalah tembok ruangan dan interior yang ada di sekitar tempat kerja. Menata warna ditempat kerja harus direncanakan dengan sebaik-baiknya dan disesuaikan dengan kebutuhan karena warna mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna dapat menimbulkan

rasa senang, sedih dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang emosi dan perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

d. Indikator lingkungan kerja

Menurut Sunyoto (2015, hal 39) indikator lingkungan kerja yaitu :

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangannya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang baik secara individu maupun secara kelompok.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

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

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut.

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

5) Sirkulasi udara

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

6) Keamanan

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

B. Kerangka Konseptual

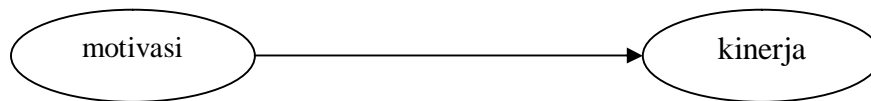
Untuk lebih memahami pengaruh variabel yang diteliti maka diperlukan adanya pemberian kerangka konseptual mengenai maksud dari penelitian ini. Untuk semakin memperkuat kerangka pemikiran terhadap penelitian yang akan dilakukan kali ini, perlu sekiranya diletakkan hasil

penelitian terdahulu yang berkenaan dengan pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai, yakni sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Handoko (1991, 252) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Hasil Penelitian Arta Adi Kusuma (2013) dengan judul “Pengaruh Mootivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang” menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



GAMBAR II.1
KERANGKA KONSEPTUAL

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Rivai (2004, hal.307) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan. Dengan fasilitas atau suasana yang diberikan kepada pegawai dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hasil penelitian A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta

mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



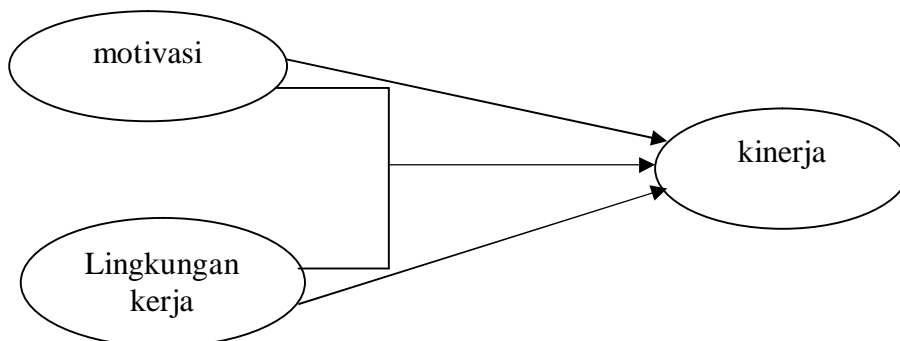
GAMBAR II.2
KERANGKA KONSEPTUAL

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006, Hal. 144) motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.

Supardi (2003, Hal.37) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamnakan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya

Motivasi dan lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai apabila diberikan dengan baik dan tepat. Hasil penelitian Ardiansyah (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara” menyatakan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.



GAMABAR II.3
KERANGKA KONSEPTUAL

C.Hipotesis

Menurut Juliandi dan Irfan (2015, hal. 45) hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pada karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah Sumatera Utara.
2. Ada Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Menurut Juliandi dan Arif (2015, hal. 86) penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variable dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini.

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Hasibuan (2002, hal 160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Table III.1

Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	Item pernyataan
1.	Kualitas kerja	1,2,3,4
2.	Kuantitas kerja	5,6,7,8
3.	Keandalan kerja	9,10,11,12
4.	Sikap kerja	13,14,15,16

Sumber: mangkunegara (2013, hal. 75)

2. Motivasi kerja (X1)

Menurut Hasibuan (2010, hal. 92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah bawahan, agar mereka mau

bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2011, hal 111) indikator yang mempengaruhi motivasi adalah :

Tabel III.2
Indikator Motivasi Kerja

No.	Indikator	Item Pernyataan
1	Kerja keras	1,2,3
2	Orientasi masa depan	4,5,6
3	Tingkat cita-cita yang tinggi	7,8,9
4	Orientasi tugas dan keseriusan	10,11,12
5	Usaha untuk maju	13,14,15
6	Ketekunan	16,17,18
7	Rekan kerja yang dipilih	19,20,21
8	Pemanfaatan waktu	22,23,24

Sumber : mangkunegara (2011, hal. 111)

3. Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Menurut Sunyoto (2015, hal 38) lingkungan kerja adalah bagian dari komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja.

Tabel III.3
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Item Pernyataan
1	Hubungan karyawan	1,2,3
2	Kebisingan	4,5,6
3	Peraturan kerja	7,8,9
4	Penerangan	10,11,12
5	Sirkulasi udara	13,14,15
6	Keamanan	16,17,18

Sumber : Sunyoto (2015, hal 39)

C.Tempat dan Waktu Penelitian

1.Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah Provinsi Sumatera Utara Jl. Petani No. 1 Medan

2.Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan dimulai pada bulan Desember 2017 sampai dengan April 2018

Tabel III.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Des 17				Jan-18				Feb-18				Mar-18				Apr-18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■	■	■	■																
2	Pra riset					■	■	■	■												
3	Penyusunan proposal									■	■	■	■								
4	Seminar proposal													■							
5	Pengumpulan data													■	■	■	■				
6	Penyusunan skripsi													■	■	■	■				
7	Bimbingan skripsi													■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi (2015, hal. 114) mengatakan populasi merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah Sumatera Utara berjumlah 35 karyawan

2.Sampel

Menurut Azuar(2015, hal. 114)adalah wakil-wakil daripopulasi.Adapun teknik yang digunakan dalam penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013, hal. 85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 35 karyawanuntuk dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi (2015, hal. 65) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relavan bagi penelitian. Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1.Dokumentasi

Teknik dokumentasiadalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi.Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data tentang gambaran umum PDAM Tirtanadi pemasaran air limbah Provinsi Sumatera Utara dan data lain yangmendukung penelitian ini.

2. Angket/kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan caramembuat daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang

diajukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yaitu PDAM Tirtanadi cabang pemasaran air limbah Provinsi Sumatera Utara yang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari karyawan tanpa tekanan dari pihak lain.

Table III.5

Tabel pengukuran skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

a. Uji Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevaliditas dari instrumen kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi produk moment, yaitu :

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < 0,05)
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > 0,05)

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

1) Uji Validitas Variable Motivasi (X1)

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

No	r hitung	r tabel	status
1	0,782	0,334	Valid
2	0,772	0,334	Valid
3	0,662	0,334	Valid
4	0,456	0,334	Valid
5	0,594	0,334	Valid
6	0,347	0,334	Valid
7	0,614	0,334	Valid
8	0,358	0,334	Valid
9	0,496	0,334	Valid
10	0,469	0,334	Valid
11	0,448	0,334	Valid
12	0,423	0,334	Valid
13	0,357	0,334	Valid
14	0,417	0,334	Valid
15	0,669	0,334	Valid

No	r hitung	r table	Status
16	0,628	0,334	Valid
17	0,612	0,334	Valid
18	0,622	0,334	Valid
19	0,782	0,334	Valid
20	0,772	0,334	Valid
21	0,662	0,334	Valid
22	0,456	0,334	Valid
23	0,594	0,334	Valid
24	0,400	0,334	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari tabel diatas pernyataan untuk variable motivasi (X1) terdiri dari 24 item pernyataan dimana item pernyataan dinyatakan valid.

2) Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X2)

Tabel III.7
Hasil uji validitas lingkungan kerja (X2)

No	r hitung	r tabel	Status
1	0,565	0,334	Valid
2	0,527	0,334	Valid
3	0,523	0,334	Valid
4	0,459	0,334	Valid
5	0,637	0,334	Valid
6	0,629	0,334	Valid
7	0,598	0,334	Valid
8	0,594	0,334	Valid
9	0,678	0,334	Valid
10	0,690	0,334	Valid
11	0,592	0,334	Valid
12	0,395	0,334	Valid
13	0,648	0,334	Valid
14	0,516	0,334	Valid
15	0,520	0,334	Valid
16	0,551	0,334	Valid
17	0,394	0,334	Valid
18	0,459	0,334	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari hasil table diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan item 18, semua item pernyataan dari variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid.

3) Uji validitas variable kinerja (Y)

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No	r hitung	r tabel	Status
1	0,782	0,334	Valid
2	0,444	0,334	Valid
3	0,417	0,334	Valid
4	0,385	0,334	Valid
5	0,782	0,334	Valid
6	0,715	0,334	Valid
7	0,643	0,334	Valid
8	0,373	0,334	Valid
9	0,539	0,334	Valid
10	0,444	0,334	Valid
11	0,464	0,334	Valid
12	0,488	0,334	Valid
13	0,782	0,334	Valid
14	0,699	0,334	Valid
15	0,688	0,334	Valid
16	0,701	0,334	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari hasil table diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan item 16, semua item pernyataan dari variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabelitas

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen/indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel.

Rumus cronbach alpha arikunto dalam juliandi (2015)

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

r = Reanilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

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

σ_1^2 = Varians total

Dengan kriteria:

- a. Jika nilai realibilitas instrumen $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b. Jika nilai realibilitas instrumen $\leq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (tidak terpercaya)

Tabel III.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.876	16

Tabel III.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	24

Tabel III.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.872	18

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut Juliandi dan Irfan (2015: 85) analisis data kuantitatif adalah analisis data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikoleniaritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau *variance inflation factor* (VIF).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Uji untuk mengetahui heterokedastisitas ini melihat penyebarannya dari variance residual pada diagram pencar. Bila pada diagram titik-titik yang ada menyebar secara acak atau tidak membentuk pola yang jelas maka ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk diprediksi pengaruh struktur model berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Sugiyono (2012, hal. 277)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

β = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Motivasi

X2 = Lingkungan Kerja

e = Error

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

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

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

(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Keterangan :

t = t_{hitung} yang akan diujikan dengan t_{tabel}

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Kriteria pengujian :

- a) Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- b) Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- c) Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- d) Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji F

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

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

Sugiyono (2012, hal. 257)

Keterangan :

Fh = Nilai F hitung

R² = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

- a) Jika maka H₀ ditolak yang menunjukkan tidak ada Pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- b) Jika maka H₀ diterima yang menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

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

(Sugiyono 2012, hal. 264)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah Sumatera Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t motivasi menyatakan $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ $4,162 > 2,035$. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa motivasi menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah Sumatera Utara
2. Berdasarkan hasil uji t menyatakan $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ $2,137 > 2,035$. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah Sumatera Utara
3. Berdasarkan hasil uji F menyatakan bahwa hasil nilai F hitung $> F \text{ table}$ yaitu $67.869 > 3,29$, dengan signifikan $0,000 > 0,05$. Dari hasil tersebut ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah Sumatera Utara.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka ada beberapa saran yang dapat diajukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi yang sudah ada sebaiknya perlu ditingkatkan agar para pegawai merasa diperhatikan dan meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan yang ingin dicapai.
2. Ada baiknya perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja, dengan adanya situasi kerja dan lingkungan kerja yang nyaman dirasakan karyawan dan memperbaiki penataan ruang dan penambahan fasilitas yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja maka akan memicu semangat karyawan dalam bekerja dan kinerja karyawan lebih meningkat sehingga karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.
3. Dan dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harusnya lebih memperhatikan faktor-faktor seperti motivasi, lingkungan kerja dan faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja sehingga karyawan dengan senang hati akan mecurahkan seluruh kemampuannya dalam bekerja guna kepentingan perusahaan dan karyawan itu sendiri

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 24 butir pernyataan untuk variable X1, 18 butir pernyataan untuk variable X2, dan 16 butir untuk pernyataan variable Y. Variable X1 adalah motivasi, variable X2 adalah lingkungan kerja dan yang menjadi variable Y adalah kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 35 orang karyawan PDAM Tirtanadi cabang pemasaran air limbah sumatera utara sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan Skala *Likert*.

Tabel IV.1
Skala Likert

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

Dengan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variable X1 dan X2 yaitu Motivasi dan Lingkungan kerja maupun terhadap variable Y yaitu Kinerja. Dengan demikian setiap responden yang menjawab angket penelitian ini maka skor tertinggi diberikan bobot 5 dan skor terendah diberikan bobot 1.

2. Karakteristik Responden

Data dalam tabel dibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja karyawan.

a. Jenis Kelamin

Tabel IV.2

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	20	57,1 %
2.	Perempuan	15	42,9 %
	Total	35	100 %

Dari 35 responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah Sumatera Utara terdiri dari 20 orang laki-laki yang memiliki persentase (57,1%) dan 15 orang perempuan yang memiliki persentase (42,9%) . Hal ini menunjukkan lebih banyak mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki.

b. Kelompok Usia

Tabel IV.3

Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	4	11,4%
2	31-40	25	71,4%
3	41-50	5	14,3%
4	>50	1	2,9%
	Total	35	100%

Dari 35 orang responden yang diteliti, banyaknya responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 4 orang (11,4%), 31-40 tahun 25 orang

(71,4%), 41-50 tahun 5 orang (14,3%) dan >50 tahun 1 orang (2,9%). Hal ini menunjukkan bahwa usia 31-40 tahun merupakan jumlah responden terbesar yaitu sebanyak 25 orang.

c. Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	4	11,4%
2	Diploma	10	28,6%
3	S1	19	54,3%
4	S2	2	5,7%
Total		35	100%

Dari 35 orang responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 4 orang (11,4%), Diploma sebanyak 10 orang (28,6%), S1 sebanyak 19 orang dan S2 sebanyak 2 orang (5,7%). Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan terakhir S1 merupakan jumlah responden terbesar yaitu sebanyak 19 orang.

d. Berdasarkan masa kerja

Tabel IV.5
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	<5	3	8,6%
2	5-10	18	51,4%
3	11-15	13	37,1%
4	>15	1	2,9%
Total		35	100%

Dari IV.5 diketahui bahwa masa kerja responden yang dominan adalah 5-10 tahun sebanyak 18 orang (51,4%), 11-15 tahun sebanyak 13

orang (37,1%), <5 tahun sebanyak 3 orang (8,6%) dan >15 tahun 1 orang (2,9%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan deskripsi masing-masing variabel penelitian. Penulis akan menyajikan perincian tabel hasil skor jawaban responden dari kuesioner/angket yang telah penulis sebarakan, sebagai berikut:

a. Variabel Motivasi (X1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel motivasi (X1) diperoleh hasil data sebagai berikut :

Table IV.6
Skor Angket Untuk Variable Motivasi (X1)

Alternative jawaban												
No item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	31,4	18	51,4	5	14,3	1	2,9	0	0	35	100
2	10	28,6	18	51,4	6	17,1	1	2,9	0	0	35	100
3	12	34,3	16	45,7	6	17,1	1	2,9	0	0	35	100
4	9	25,7	21	60,0	5	14,3	0	0	0	0	35	100
5	13	37,1	20	57,1	2	5,7	0	0	0	0	35	100
6	7	20,0	19	54,3	8	22,9	1	2,9	0	0	35	100
7	8	22,9	20	57,1	6	17,1	1	2,9	0	0	35	100
8	4	11,4	19	54,3	11	31,4	1	2,9	0	0	35	100
9	7	20,0	18	51,4	9	25,7	1	2,9	0	0	35	100
10	5	14,3	18	51,4	11	31,4	1	2,9	0	0	35	100
11	15	42,9	20	57,1	0	0	0	0	0	0	35	100
12	15	42,9	20	57,1	0	0	0	0	0	0	35	100

Alternatif jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
13	13	37,1	20	57,1	2	5,7	0	0	0	0	35	100
14	8	22,9	24	68,6	3	8,6	0	0	0	0	35	100
15	11	31,4	19	54,3	4	11,4	1	2,9	0	0	35	100
16	10	28,6	20	57,1	4	11,4	0	0	0	0	35	100
17	9	25,7	19	54,3	6	17,1	1	2,9	0	0	35	100
18	11	31,4	17	48,6	7	20,0	1	2,9	0	0	35	100
19	11	31,4	18	51,4	5	14,3	1	2,9	0	0	35	100
20	10	28,6	18	51,4	6	17,1	1	2,9	0	0	35	100
21	12	34,3	16	45,7	6	17,1	1	2,9	0	0	35	100
22	9	25,7	21	60,0	5	14,3	0	0	0	0	35	100
23	13	37,1	20	57,1	2	5,7	0	0	0	0	35	100
24	11	31,4	22	62,9	2	5,7	0	0	0	0	35	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

1. Jawaban responden tentang bekerja untuk mencapai target kerja yang diharapkan oleh perusahaan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 18 orang (51,4%)
2. Jawaban responden tentang terdorong untuk bekerja keras agar kelak dapat posisi jabatan yang lebih baik, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 18 orang (51,4%)
3. Jawaban responden tentang Bersungguh-sungguh dalam bekerja, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 16 orang (45,6%)
4. Jawaban responden tentang Berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan dan diri sendiri, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 21 orang (60,0%)

5. Jawaban responden tentang Selalu berusaha mengembangkan penegetahuan dan kemampuan untuk kemajuan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 20 orang (57,1%)
6. Jawaban responden tentang Bekerja dengan berorientasi kepada prestasi dan masa depan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 19 orang (54,3%)
7. Jawaban responden tentang Meraas bahwa karir akan berkembang dengan baik di perusahaan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 20 orang (57,1%)
8. Jawaban responden tentang Ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 19 orang (54,3%)
9. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memotivasi utuk maju dan berprestasi di masa depan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 18 orang (51,4%)
10. Jawaban responden tentang Bertanggung jawab terhadap pekerjaan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 18 orang (51,4%)
11. Jawaban responden tentang Menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan pimpinan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 20 orang (57,1%)
12. Jawaban responden tentang Merasa serius dalam bekerja, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 20 orang (57,1%)
13. Jawaban responden tentang Melakukan pekerjaann untuk tujuan untuk maju, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 20 orang (57,1%)

14. Jawaban responden tentang Selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 24 orang (68,6%)
15. Jawaban responden tentang Memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 19 orang (54,3%)
16. Jawaban responden tentang Setiap karyawan selalu teliti dalam menyelesaikan tugas, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 20 orang (57,1%)
17. Jawaban responden tentang Memiliki ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 19 orang (54,3%)
18. Jawaban responden tentang Mampu bekerja secara mandiri, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 17 orang (48,6%)
19. Jawaban responden tentang Dapat bekerja secara tim dengan rekan kerja, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 18 orang (51,4%)
20. Jawaban responden tentang Berkomunikasi baik dengan rekan kerja, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 18 orang (51,4%)
21. Jawaban responden tentang Setiap karyawan selalu dapat diajak kerja sama untuk kemajuan perusahaan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 16 orang (45,7%)

22. Jawaban responden tentang Berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 21 orang (60,0%)
23. Jawaban responden tentang Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 20 orang (57,1%)
24. Jawaban responden tentang Menggunakan waktu luang untuk mengoreksi kembali pekerjaan agar tidak ada lagi kesalahan dalam pekerjaan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 22 orang (62,9%)

Kesimpulan secara umum bahwa motivasi kerja didalam perusahaan sudah baik, hal ini dapat dilihat dari persentasi jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju dengan persentase diatas 50%

b. Variabel Lingkungan kerja (X2)

Table IV.7
Skor angket untuk variable lingkungan kerja (X2)

Alternative jawaban												
No item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	42,9	20	57,1	0	0	0	0	0	0	35	100
2	15	42,9	20	57,1	0	0	0	0	0	0	35	100
3	13	34,3	20	57,1	2	5,7	0	0	0	0	35	100
4	9	25,7	21	60,0	5	14,3	0	0	0	0	35	100
5	13	37,1	20	57,1	2	5,7	0	0	0	0	35	100
6	15	42,9	20	57,1	0	0	0	0	0	0	35	100
7	13	37,1	20	57,1	2	5,7	0	0	0	0	35	100
8	10	28,6	17	48,6	7	20,0	1	2,9	0	0	35	100

Alternatif Jawaban												
No,	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
9	11	31,4	18	51,4	5	14,3	1	2,9	0	0	35	100
10	10	28,6	18	51,4	6	17,1	1	2,9	0	0	35	100
11	12	34,3	16	45,7	6	17,1	1	2,9	0	0	35	100
12	9	25,7	21	60,0	5	14,3	0	0	0	0	35	100
13	15	42,9	20	57,1	0	0	0	0	0	0	35	100
14	15	42,9	20	57,1	0	0	0	0	0	0	35	100
15	13	37,1	20	57,1	2	5,7	0	0	0	0	35	100
16	21	60,0	14	40,0	0	0	0	0	0	0	35	100
17	22	62,9	12	34,3	1	2,9	0	0	0	0	35	100
18	8	22,9	24	68,6	3	8,6	0	0	0	0	35	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

1. Jawaban responden tentang Hubungan yang baik antar sesama karyawan membantu dalam bekerja, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 20 orang (57,1%)
2. Jawaban responden tentang Hubungan baik karyawan dan atasan dapat membantu dalam bekerja, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 20 orang (57,1%).
3. Jawaban responden tentang Bekerja sama dapat memberikan kemudahan dalam bekerja, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 20 orang (57,1%)
4. Jawaban responden tentang Dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 21 orang (60,0%)

5. Jawaban responden tentang Ruang kerja memiliki tingkat kebisingan yang tidak mengganggu, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 20 orang (57,1%)
6. Jawaban responden tentang Kebisingan dapat mengganggu dalam melakukan pekerjaan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 20 orang (57,1%)
7. Jawaban responden tentang Peraturan kerja yang diterapkan oleh perusahaan didalam lingkungan kerja sudah sesuai dengan standar, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 20 orang (57,1%)
8. Jawaban responden tentang Peraturan kerja yang diterapkan diperusahaan tidak menyulitkan saya dalam bekerja, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 17 orang (48,6%)
9. Jawaban responden tentang Peraturan yang ditetapkan ditempat kerja sudah berjalan dengan baik, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 18 orang (51,4%)
10. Jawaban responden tentang Penerangan lampu dalam ruang kerja sudah memadai, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 18 orang (51,4%)
11. Jawaban responden tentang Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat gelisah, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 16 orang (45,7%)
12. Jawaban responden tentang Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat dalam menyiapkan pekerjaan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 21 orang (60,0%)

13. Jawaban responden tentang Sirkulasi udara diruang kerja sudah cukup baik, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 20 orang (57,1%)
14. Jawaban responden tentang Ventilasi udara sangat baik sehingga membuat nyaman dan bekerja, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 20 orang (57,1%)
15. Jawaban responden tentang Suhu udara diruangan kerja telah sesuai dengan kondisi cuaca, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 20 orang (57,1%)
16. Jawaban responden tentang Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 21 orang (60,0%)
17. Jawaban responden tentang Lingkungan kerja yang aman membuat tenang dalam bekerja, responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebesar 22 orang (62,9%)
18. Jawaban responden tentang Tingkat keamanan kerja diperusahaan selama ini sudah baik, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 24 orang (68,6%).

Kesimpulan secara umum bahwa lingkungan kerja didalam perusahaan sudah baik, hal ini dapat dilihat dari persentasi jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju dengan persentase diatas 50%

c. Variabel Kinerja (Y)

Table IV.8
Skor angket untuk variable lingkungan kerja (X2)

ALTERNATIF JAWABAN												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	31,4	19	54,3	4	11,3	1	2,9	0	0	35	100
2	15	42,9	20	57,1	0	0	0	0	0	0	35	100
3	9	25,7	15	42,9	11	31,4	0	0	0	0	35	100
4	6	17,1	22	62,9	7	20,0	0	0	0	0	35	100
5	11	31,4	19	54,3	4	11,4	1	2,9	0	0	35	100
6	10	28,6	13	37,1	11	31,4	1	2,9	0	0	35	100
7	12	34,3	16	45,7	6	17,1	1	2,9	0	0	35	100
8	9	25,7	25	71,4	1	2,9	0	0	0	0	35	100
9	12	34,3	17	48,6	6	17,1	0	0	0	0	35	100
10	15	42,9	20	57,1	0	0	0	0	0	0	35	100
11	13	37,1	20	57,1	2	5,7	0	0	0	0	35	100
12	7	20,0	21	60,0	7	20,0	0	0	0	0	35	100
13	11	31,4	19	54,3	4	11,4	1	2,9	0	0	35	100
14	10	28,6	20	57,1	4	11,4	1	2,9	0	0	35	100
15	10	28,6	18	51,4	6	17,1	1	2,9	0	0	35	100
16	11	31,4	15	42,9	8	22,9	1	2,9	0	0	35	100

1. Jawaban responden tentang Berupaya agar hasil kerja memenuhi standar mutu yang ditentukan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 19 orang (54,3%)
2. Jawaban responden tentang Penyelesaian pekerjaan selalu berpedoman pada standar yang ditentukan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 20 orang (57,1%)

3. Jawaban responden tentang Memperhatikan kerapihan dalam mengerjakan pekerjaan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 15 orang (42,9%)
4. Jawaban responden tentang Selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 22 orang (62,9%)
5. Jawaban responden tentang Mampu mengerjakan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan dengan penuh tanggung jawab, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 19 orang (54,3%)
6. Jawaban responden tentang Capaian target sesuai dengan yang direncanakan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 13 orang (37,1%)
7. Jawaban responden tentang Mengerjakan sesuatu dengan penuh tanggung jawab, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 16 orang (45,7%)
8. Jawaban responden tentang Dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, 25 orang (71,4%)
9. Jawaban responden tentang Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu dalam mengatasi permasalahan yang muncul saat bekerja, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 17 orang (48,6%)
10. Jawaban responden tentang Kreavitas yang tinggi dapat membantu mencapai hasil kerja yang lebih baik, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 20 orang (57,1%)

11. Jawaban responden tentang Selalu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 20 orang (57,1%)
12. Jawaban responden tentang Selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 20 orang (60,0%)
13. Jawaban responden tentang Bersedia untuk bekreja sama dengan rekan sesama karyawan perusahaan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 19 orang (54,3%)
14. Jawaban responden tentang Selalu terbuka untuk menerima kritikan atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh , responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 20 orang (57,1%)
15. Jawaban responden tentang Lebih mengutamakan kepentingan kelompok dari pada pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan, responden lebih banyak menjawab setuju sebesar 18 orang (51,4%)
16. Jawaban responden tentang Memiliki sikap kerjasama yang baik dalama melakukan pekerjaan 15 orang (42,9%)

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja didalam perusahaan sudah baik, hal ini dapat dilihat dari persentasi jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju dengan persentase diatas 50%

4. Teknik Analisis Data

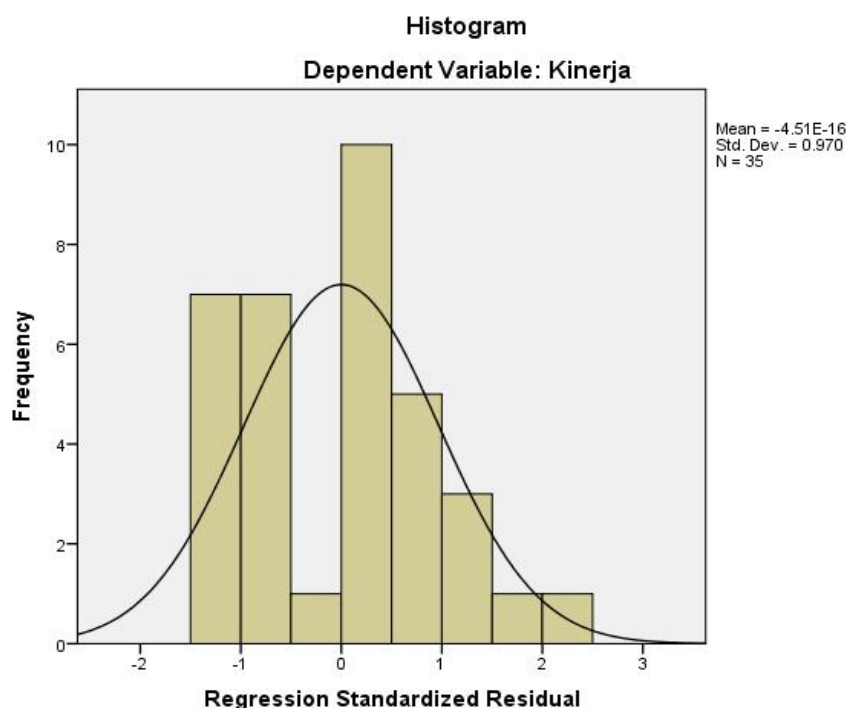
a. Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji apakah data penelitian ini terdistribusikan normal atau tidak, dapat dideteksi juga melalui pengujian normalitas. Uji normalitas

yang digunakan dalam analisis ini adalah dengan melihat grafik *probably plot or regression standartdized residual*.

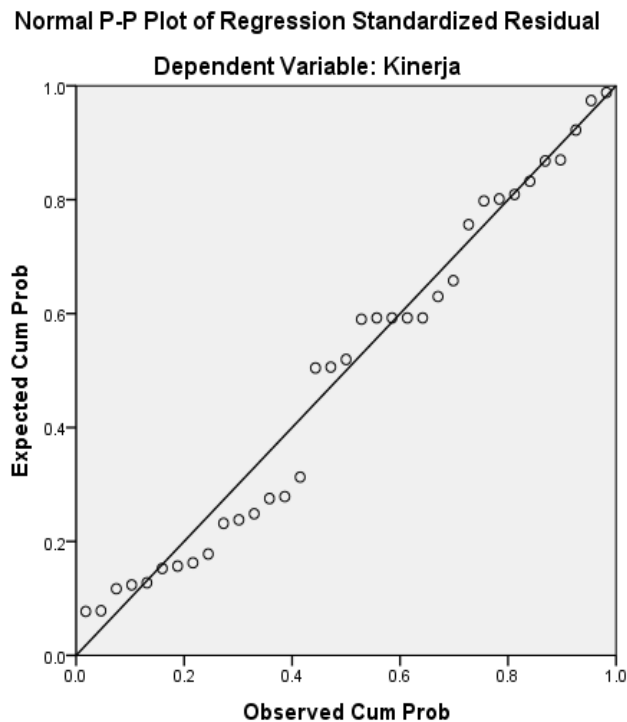
1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafiik histogramnya menunjukkan pola distrubusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas



Gambar IV.1
Grafik Histogram

Berdasar gambar diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva dependent dan regression standartdarized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar. IV.2

Uji Normalitas

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

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi (berhubungan) yang kuat antara variabel independen. Tolerance $>0,01$ atau sama dengan nilai VIF < 10 . Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut

Table IV.9
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.089	3.975		.022	.982		
Motivasi	.429	.103	.615	4.162	.000	.273	3.662
Lingkungan Kerja	.301	.141	.316	2.137	.040	.273	3.662

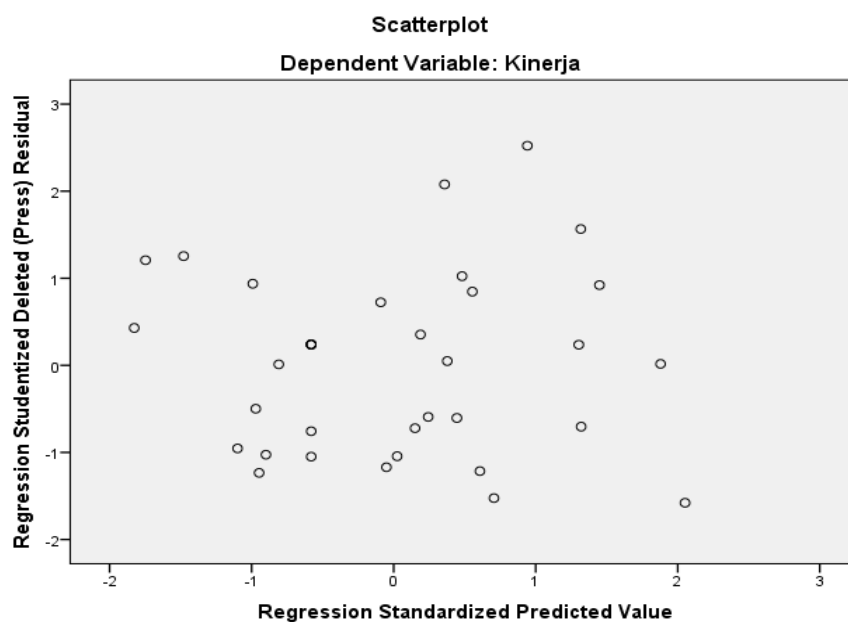
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah) 2018

Jika dilihat pada tabel diketahui bahwa variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance lebih besar dari 0,01 yaitu $0,273 > 0,01$ atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari yaitu $3,662 < 10$.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan kepengamatan lain. Model regresi yang baik adalah apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain nilainya tetap atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterodastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik (poin – poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV.3
Heterokedastisitas

sumber : Data Penelitian (Diolah) 2018

Berdasarkan gambar IV.2 diatas tampilan pada *scatterplot* terlihat bahwa plot menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*. Oleh karena itu dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengeraahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Table.IV.10
Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.089	3.975		.022	.982		
1 Motivasi	.429	.103	.615	4.162	.000	.273	3.662
Lingkungan Kerja	.301	.141	.316	2.137	.040	.273	3.662

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari perhitungan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS didapat hasil :

$$Y = 0,089 + 0,429 X1 + 0,301 X2$$

Jadi persamaan regresi diatas memperlihatkan bahwa semua variabel X1 dan X2 (motivasi dan lingkungan) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Jika Motivasi ditingkatkan 100% (1 kali) maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 42,9% dan jika Lingkungan Kerja ditingkatkan 100% (1 kali) maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 30,1% dari persamaan regresi di atas, variabel yang paling dominan yang mempengaruhi 42,9% adalah variabel Motivasi (X1).

c. Uji t

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

- a) Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- b) Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

1) .Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Table IV.11
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.089	3.975		.022	.982
Motivasi	.429	.103	.615	4.162	.000
Lingkungan Kerja	.301	.141	.316	2.137	.040

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X1 yaitu motivasi memiliki signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaan Air Limbah Sumatera Utara.

Jika dilihat dengan membandingkan nilai t -tabel dengan t -hitung ditentukan terlebih dahulu nilai t -tabel. Diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 33 ($n-k$ atau $35-2$), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t -tabel adalah 2,035 diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki nilai t -hitung sebesar 4,162 jika dibandingkan nilai t -tabel maka dihasilkan $4,162 > 2,035$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Table IV.12

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.089	3.975		.022	.982
Motivasi	.429	.103	.615	4.162	.000
Lingkungan Kerja	.301	.141	.316	2.137	.040

Sumber datapenelitian (diolah) 2018

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X2 yaitu lingkungan kerja memiliki signifikan sebesar $0,040 < 0,05$, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaan Air Limbah Sumatera Utara.

Jika dilihat dengan membandingkan nilai t-tabel dengan t-hitung ditentukan terlebih dahulu nilai t-tabel. Diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 33 (n-k atau 35-2), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t-tabel adalah 2,035 diketahui bahwa motivasi kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,137 , jika dibandingkan nilai t-tabel maka dihasilkan $2,137 > 2,035$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Simultan (Uji F)

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada table Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut :

Table IV.13**Uji F****ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1976.623	2	988.312	67.869	.000 ^b
Residual	465.983	32	14.562		
Total	2442.606	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi
Sumber datapenelitian (diolah) 2018

Berdasarkan data tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Menunjukkan H_0 ditolak H_a diterima berarti motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah Sumatera Utara.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu sehingga diketahui nilai df penyebut $n-k-1$ adalah $35-2-1=32$ sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,29. Jika dibandingkan dengan F_{hitung} dengan F_{tabel} maka hasilnya $67.869 > 3,29$. Sehingga disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan.

e. Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar motivasi dan lingkungan kerja menjelaskan kinerja karyawan. Untuk mengetahui besarnya determinasi lingkungan kerja dan motivasi kerja menjelaskan kinerja karyawan dapat dilihat pada table berikut ini:

Table IV.14
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.809	.797	3.81602

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2018

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

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

$$= 0,809 \times 100\%$$

$$= 80,9 \%$$

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa nilai R square adalah sebesar 0,809 atau sama dengan 80,9% artinya bahwa motivasi dan lingkungan kerjamampu untuk menjelaskan kinerja karyawan karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah Sumatera Utara adalah sebesar 80,9% dan sisanya 19,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y. untuk lebih jelas melihat hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat mendukung pelaksanaan kerja, sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja yang menyatakan t hitung $>$ t table $4,162 > 2,035$. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa motivasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian Arta Adi Kusuma (2013) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja yang menyatakan t hitung $>$ t table $2,137 > 2,035$. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil Penelitian A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Pemasaran Air Limbah Sumatera Utara menyatakan bahwa hasil

nilai F hitung $>$ F table yaitu $67.869 > 3,29$, dengan signifikan $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil Penelitian Ardiansyah (2017) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- SondangSiagian P, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :BumiAksara
- Ritisari,Purnamie, (2014), *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.Jakarta: Mitra Wacana Media
- Sutrisno,Edy(2010), *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media Group
- Hasibuan, Malayu (2010), *Organisai Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cetakan Ketujuh. : PT. Bumi Aksara.
- Suwatno Dan Priansa, (2013), *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Cetakan Ketiga. Bandung :Alfabeta.
- Handoko,Hani (1991). *Manajemen*. Edisi kedua.Yogyakarta :BPFE
- AzuarJuliandi Dan Irfan (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua,Medan :Umsu Press
- Moeheriono, (2012) *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. edisi revisi-Cetakan pertama. Jakarta : PT. Raja grafindo Persada
- Anwar Prabu Mangkunegara (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Evi Kurniasari (2015).”*Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi*”.
- Sunyoto, Danang (2015), *Penelitian Sumber Daya Manusia*, cetakan 1. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Rahmi widyanti dan Khunzaini (2017) “*pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”*JurnalKomunikasi, Bisnis, Dan manajemen* ,Universitas Islam Kalimantan Banjarmasin Volume 4
- HenySidanti (2015)”*Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kierja Pegawai Negeri Sipil Di Sekertariat DPRD Kabupaten Madiun*”.*Jurnal JIBEKA* Volume 9 (1), 44 - 53

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Suci Nurhayati
2. Tempat/Tanggal Lahir : Jambur Pulau/ 22 Juli 1996
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Alamat Rumah : Desa Jambur Pualu Dusun II Kec. Perbaungan
Kab. Serdang Berdagai
6. Alamat Email : Sucinurhayati60@gmail.Com
7. No. Telepon : 081260689021
8. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Syamsul Bahri
 - b. Ibu : Juliati
 - c. Alamat Orang Tua : Desa Jambur Pualu Dusun Ii Kec. Perbaungan
Kab. Serdang Berdagai
9. Riwayat Pendidikan
 - a. Tahun 2002-Tahun 2008 : SD Negeri No.105360
 - b. Tahun 2008- Tahun 2011 : SMP Negeri 1 Perbaungan
 - c. Tahun 2011- Tahun 2014 : SMA Negeri 1 Perbaungan
 - d. Tahun 2014-Tahun 2018 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara