

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN SLEMAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

Yofanda Budi Pratama

NIM. 10408141024

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

PERSETUJUAN

Skripsi dengan Judul

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN SLEMAN

Oleh:

Yofanda Budi Pratama
NIM. 10408141024

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di
depan Tim Penguji tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas
Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, 12 Agustus 2015

Dosen Pembimbing,



Farlianto, MBA.

NIP. 19700925 200012 1 001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yofanda Budi Pratama
NIM : 10408141024
Program Studi : Manajemen
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN SLEMAN

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 12 Agustus 2015

Yang menyatakan,

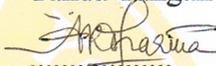
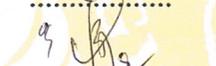


Yofanda Budi Pratama
NIM. 10408141024

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN SLEMAN” yang disusun oleh Yofanda Budi Pratama, dengan NIM 10408141024 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 28 Agustus 2015 dan telah dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

| Nama | Jabatan | Tanda Tangan | Tanggal |
|-------------------------|---------------|---|------------|
| Arum Darmawati, MM. | Ketua Penguji |  | 27-10-2015 |
| Farlianto, MBA. | Sekretaris |  | 27-10-2015 |
| M. Lies Enderwati, MSi. | Penguji Utama |  | 26-10-2015 |

Yogyakarta, 28 Oktober 2015
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,




Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 198303 1 002

MOTTO

Memulai dengan penuh kebahagiaan, Menjalankan dengan penuh kebahagiaan,
Menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan

(Yofanda Budi Pratama)

“Hai orang – orang yang beriman, jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu. Sesungguhnya Allah bersama orang – orang yang sabar”.

(QS : AL – Baqoroh 153)

“Kepuasan terletak pada usaha, bukan pada hasil. Berusaha dengan keras adalah kemenangan yang hakiki”

(Mahatma Ghandi)

“Sungguh, bersama kesukaran itu pasti ada kemudahan. Oleh karena itu, jika kamu telah selesai dari suatu tugas, kerjakan tugas lain dengan sungguh- sungguh dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu memohon dan mengharap.”

(QS. Al- Insyirah:6-8)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karya ini penulis persembahkan untuk:

1. (Alm) Budi Santosa, ayah terbaik, tercinta, semoga ayah selalu tersenyum disana.
2. Freedy Adiono Basuki dan Feptin Wahyunani, bapak dan ibu yang selalu memberikan doa, kasih sayang, bimbingan, dan dukungan sampai saat ini.
3. Lutfi Ditya Putri , kakakku yang selalu memberikan dukungan dan menjadi panutan untukku.
4. Dwinanda Budi Yunanto, Irfanda Budi Nurwindu, Ilham Noor Akbar, adikku tercinta yang selalu menjadi penyemangat dalam mengerjakan tugas akhir ini.
5. Keluarga besar dan teman-teman tercinta yang juga selalu memberikan dukungan.
6. Almamater tercinta Universitas Negeri Yogyakarta.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH
AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN SLEMAN**

ABSTRAK

Oleh: Yofanda Budi Pratama

NIM: 10408141024

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman (2) Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman (3) Pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian *survey*, di mana instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Kabupaten Sleman sebanyak 180 karyawan. Uji validitas instrumen menggunakan *Confirmatory Faktor Analisis* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman sebesar $(\beta) 0,344$ (* $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar $(\Delta R^2) 0,080^*$. (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(\beta) 0,291$ (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman sebesar $(\Delta R^2) 0,067^{**}$. (3) Motivasi kerja $(\beta) 0,302$ (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan lingkungan kerja $(\beta) 0,247$ (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman. Kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman sebesar $(\Delta R^2) 0,127^{**}$.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman”.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Dra. Gunarti, selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.
5. Farlianto, MBA., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

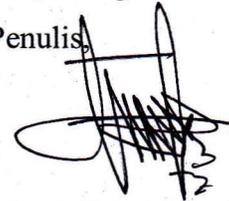
6. Arum Darmawati, M.M., selaku ketua penguji yang telah memberikan banyak masukan selama penyusunan skripsi ini.
7. M. Lies Endarwati, MSi., selaku dosen pembimbing akademik dan narasumber yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan serta memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.
8. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
9. Seluruh pimpinan, karyawan PDAM Kabupaten Sleman terimakasih atas kerjasama dan bantuannya, sehingga semua selesai sesuai pada waktunya.
10. Kedua orang tua, kakak, adik dan keluarga tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
11. Teman-teman jurusan Manajemen angkatan 2010 Universitas Negeri Yogyakarta.
12. Teman-teman KKN kelompok A2 penempatan Klaten Universitas Negeri Yogyakarta.
13. Teman-teman praktik industri di Dinas Pariwisata DIY.
14. Sahabat pejuang kehidupan Yuni, Niken, Lewisa, Ipin, Tere, Ajik, Cholid, Raka.
15. Sahabat hola-holo pejuang skripsi Indra, Anhar, Seno, Nanto, Cahyo, Reza, Dani, Rafi, Eka, Ryan, Pokek, Thomas, Icha, Rafid, Pepi, Agung.

16. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah ikut membantu selama proses penyusunan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat menjadi sumbangan pengetahuan dan bisa bermanfaat bagi semua orang.

Yogyakarta, 28 Agustus 2015

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned above the printed name.

Yofanda Budi Pratama

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|-----------|
| Abstrak | vii |
| Kata Pengantar | viii |
| Daftar Isi..... | xi |
| Daftar Tabel | xiv |
| Daftar Gambar..... | xv |
| Daftar Lampiran | xvi |
| | |
| BAB I. PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 8 |
| C. Batasan Masalah..... | 9 |
| D. Rumusan Masalah | 9 |
| E. Tujuan Penelitian | 9 |
| F. Manfaat Penelitian | 10 |
| BAB II. KAJIAN TEORI | 11 |
| A. Landasan Teori..... | 11 |
| 1. Kinerja Karyawan | 11 |
| 2. Motivasi Kerja..... | 17 |
| 3. Lingkungan Kerja..... | 27 |
| B. Penelitian yang Relevan..... | 35 |
| C. Kerangka Berpikir..... | 37 |
| D. Paradigma Penelitian..... | 40 |
| E. Hipotesis Penelitian..... | 41 |
| BAB III. METODE PENELITIAN | 41 |
| A. Desain Penelitian..... | 42 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian | 42 |
| C. Definisi Operasional..... | 42 |
| 1. Variabel Terikat..... | 43 |

| | |
|--|-----------|
| 2. Variabel Bebas | 44 |
| D. Populasi dan Sampel | 46 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 47 |
| F. Instrumen Penelitian..... | 48 |
| G. Uji Instrumen | 49 |
| 1. Uji Validitas | 49 |
| 2. Uji Reliabilitas | 54 |
| H. Teknik Analisis Data..... | 55 |
| 1. Analisis Deskriptif | 55 |
| 2. Pengujian Prasyarat Analisis..... | 55 |
| I. Uji Hipotesis | 57 |
| BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN | 60 |
| A. Gambaran Umum Obyek Penelitian | 60 |
| B. Hasil Penelitian | 63 |
| 1. Analisis Deskriptif | 63 |
| a. Analisis Karakteristik Responden..... | 63 |
| b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel..... | 66 |
| 2. Uji Prasyarat Analisis..... | 69 |
| a. Uji Normalitas | 69 |
| b. Uji Linieritas | 70 |
| c. Uji Multikolinieritas..... | 70 |
| d. Uji Heteroskedastisitas..... | 71 |
| 3. Pengujian Hipotesis..... | 72 |
| a. Uji Hipotesis I | 73 |
| b. Uji Hipotesis II..... | 74 |
| c. Uji Hipotesis III | 74 |
| C. Pembahasan..... | 75 |
| BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN | 82 |
| A. Kesimpulan | 82 |
| B. Saran..... | 83 |

| | |
|----------------------------|-----------|
| DAFTAR PUSTAKA..... | 85 |
| LAMPIRAN..... | 88 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 1. Data Pengaduan Layanan PDAM Kabupaten Sleman | 3 |
| Tabel 2. Daftar Absensi Karyawan PDAM Kabupaten Sleman | 4 |
| Tabel 3. Data Karyawan Berdasarkan Usia | 5 |
| Tabel 4. Hasil Pra Survei | 5 |
| Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian..... | 48 |
| Tabel 6. <i>KMO and Bartlett's test</i> Tahap 1 | 49 |
| Tabel 7. <i>Rotated Component Matrix</i> Tahap 1 | 50 |
| Tabel 8. <i>KMO and Bartlett's test</i> Tahap 2 | 52 |
| Tabel 9. <i>Rotated Component Matrix</i> Tahap 2 | 53 |
| Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas | 54 |
| Tabel 11. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin | 63 |
| Tabel 12. Karakteristik Responden berdasarkan Usia | 64 |
| Tabel 13. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir | 65 |
| Tabel 14. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja | 65 |
| Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan..... | 66 |
| Tabel 16. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja..... | 67 |
| Tabel 17. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja..... | 68 |
| Tabel 18. Hasil Uji Normalitas | 69 |
| Tabel 19. Hasil Uji Linieritas | 70 |
| Tabel 20. Hasil Uji Multikolinieritas | 71 |
| Tabel 21. Hasil Uji Heteroskedasitas | 72 |
| Tabel 22. Rangkuman Hasil Analisis Regresi..... | 73 |
| Tabel 23. Ringkasan Hasil Hipotesis..... | 75 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 1. Proses Motivasi | 26 |
| Gambar 2. Paradigma Penelitian..... | 40 |
| Gambar 3. Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Sleman..... | 62 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|--|---------|
| LAMPIRAN..... | 88 |
| 1. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas..... | 89 |
| 2. Kuesioner Penelitian..... | 92 |
| 3. Data Validitas dan Reliabilitas..... | 94 |
| 4. Hasil Uji Validitas..... | 99 |
| 5. Hasil Uji Reliabilitas..... | 102 |
| 6. Data Penelitian..... | 103 |
| 7. Hasil Karakteristik Responden..... | 109 |
| 8. Hasil Uji Karakteristik Responden..... | 113 |
| 9. Perhitungan Kategorisasi..... | 114 |
| 10. Data Uji Kategorisasi..... | 115 |
| 11. Hasil Uji Kategorisasi..... | 118 |
| 12. Hasil Uji Deskriptif..... | 119 |
| 13. Hasil Uji Normalitas..... | 119 |
| 14. Hasil Uji Linieritas..... | 119 |
| 15. Hasil Uji Multikolinieritas..... | 120 |
| 16. Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 121 |
| 17. Hasil Uji Regresi 1..... | 122 |
| 18. Hasil Uji Regresi 2..... | 123 |
| 19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi..... | 125 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang tangguh merupakan kebutuhan mutlak yang tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini. Organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi. Serta sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya.

Di era yang diliputi oleh persaingan yang semakin ketat bukan hanya produksi dan pemasaran yang merupakan hal terpenting bagi suatu perusahaan, akan tetapi sumber daya manusia juga merupakan suatu hal yang penting harus diperhatikan secara ketat oleh setiap organisasi. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar yang dibidiknya.

Lalu bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai? Membahas tentang kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan kinerja karyawan sangat kompleks, maka pihak-pihak yang

terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Mangkuprawira (2007:160) menyebutkan ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah faktor personal yang muncul dari individu itu sendiri, faktor kepemimpinan yang memberikan semangat kepada karyawan, faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang didirikan dengan maksud, profit motif untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang disetorkan ke kas daerah, sekaligus sebagai badan usaha yang memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat. PDAM Kabupaten Sleman yang tujuan utama pendirian adalah untuk mewujudkan serta meningkatkan pelayanan umum, berupa jasa kepada masyarakat dengan jalan memenuhi dan mengusahakan kebutuhan air minum yang bersih dan sehat bagi kesejahteraan masyarakat. Di samping tujuan di atas juga berguna untuk melaksanakan pembangunan daerah khususnya dan pembangunan nasional pada umumnya.

PDAM Kabupaten Sleman merupakan perusahaan yang salah satu misinya adalah "*to make profit*" dituntut untuk memberikan layanan sebaik mungkin, karena tidak dapat dipungkiri lagi bahwa prinsip dari berhubungan dengan orang lain dan juga memenuhi kebutuhan mereka kuncinya terletak pada kata "memberi pelayanan". Tegak runtuhnya daya saing perusahaan salah satu penentunya bagaimana perusahaan melaksanakan pelayanan yang

prima dengan memperbaiki kinerja yang ada. Akan tetapi dalam praktiknya seringkali mengabaikan arti pelayanan terhadap pelanggan, padahal suatu usaha dijalankan pada hakekatnya karena adanya keinginan untuk melayani kebutuhan orang lain. Untuk mencapai target yang diinginkan, PDAM Kabupaten Sleman melakukan peningkatan kapasitas produksi dan jaringan pipa, perbaikan pelayanan, pemerataan aliran pelayanan, dalam hal ini diperlukan karyawan yang memiliki motivasi kerja, disiplin, serta bertanggung jawab untuk mencapainya. Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya kesiapan sumber daya manusia yang handal. Namun yang terjadi di lapangan berkata sebaliknya.

Berdasarkan wawancara dengan bagian personalia, para karyawan PDAM Kabupaten Sleman cenderung belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik dan tepat waktu. Berikut data pengaduan pelanggan PDAM Kabupaten Sleman:

Tabel 1. Data Pengaduan Layanan Bulan Februari 2015

| Cabang | Jenis Pengaduan | | | | | | | | |
|----------------|-----------------|-----|-----|-----------|-----|-----|-----------|-----|-----|
| | Kualitas | | | Kebocoran | | | Lain-lain | | |
| | Jml | Sls | Blm | Jml | Sls | Blm | Jml | Sls | Blm |
| Wilayah Barat | 15 | 10 | 5 | 22 | 21 | 1 | 15 | 9 | 6 |
| Wilayah Tengah | 14 | 7 | 7 | 33 | 30 | 3 | 17 | 10 | 7 |
| Wilayah Timur | 19 | 15 | 4 | 42 | 42 | 0 | 25 | 15 | 10 |
| Jumlah | 48 | 32 | 16 | 97 | 93 | 4 | 57 | 34 | 23 |

Sumber: Bagian Pengaduan Layanan PDAM Kabupaten Sleman

Dari data di atas diketahui bahwa masih banyak pengaduan pelanggan yang belum teratasi dengan baik dan tepat waktu. Hal ini menggambarkan rendahnya kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman. Kemudian ditemukan bahwa masih banyak karyawan yang seringkali keluar kantor pada jam kerja serta banyak yang tidak masuk tanpa keterangan seperti yang digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Daftar Absensi Karyawan PDAM Kabupaten Sleman

| Bulan | Alasan Ketidakhadiran | | | Jumlah |
|---------------|-----------------------|-------|------------------|--------|
| | Ijin | Sakit | Tanpa Keterangan | |
| Desember 2014 | 16 | 15 | 33 | 64 |
| Januari 2015 | 13 | 14 | 23 | 50 |
| Februari 2015 | 12 | 15 | 20 | 47 |
| Total | 41 | 44 | 76 | |

Sumber: Bagian Personalia PDAM Kabupaten Sleman

Rendahnya ketidakhadiran karyawan yang masuk tanpa keterangan dapat mempengaruhi hasil kerja. Hal ini menggambarkan usaha dan standar profesional karyawan yang rendah. Maka dari itu perlu adanya evaluasi dan pembinaan agar kinerja karyawan di perusahaan tersebut sesuai yang diharapkan. Selain itu para karyawan juga belum mampu memanfaatkan sumber daya secara maksimal, terlihat dari beberapa peralatan kantor yang rusak serta banyaknya kertas yang terbuang percuma.

Kemampuan dan kreativitas karyawan PDAM Kabupaten Sleman juga rendah, hal ini disebabkan karena dominannya karyawan yang berusia lanjut. Karyawan yang berusia lanjut cenderung kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karena memiliki keterbatasan dari sisi tenaga dan

kesehatan. Berikut data sampel karyawan PDAM Kabupaten Sleman berdasarkan usia.

Tabel 3. Data Karyawan Berdasarkan Usia

| Usia | Frekuensi | Persentase |
|-------|-----------|------------|
| 21-30 | 12 | 6,7% |
| 31-40 | 19 | 10,6% |
| 41-50 | 113 | 62,7% |
| 51-60 | 36 | 20% |
| Total | 180 | 100% |

Sumber: Bagian Personalia PDAM Kabupaten Sleman

Menurut Santrock (2002:89), kapasitas atau keinginan yang diperlukan untuk berpikir kreatif bagi orang berusia lanjut cenderung berkurang. Dengan demikian, prestasi kreativitas dalam menciptakan hal-hal penting pada orang berusia lanjut secara umum relatif kurang dibanding mereka yang lebih muda.

Untuk mengetahui faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti melakukan pra survei. Berikut ini merupakan hasil pra survei yang dilakukan kepada 30 karyawan PDAM Kabupaten Sleman mengenai faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pra Survei 30 Responden mengenai Faktor yang harus Mendapat Perhatian Lebih dari Perusahaan untuk Mendukung Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Sleman

| No. | Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan | Jumlah Jawaban | % |
|-----|--|----------------|-------|
| 1. | Keyakinan atas kemampuan diri | 11 | 18,33 |
| 2. | Penghargaan yang diberikan perusahaan. | 1 | 1,67 |
| 3. | Lingkungan kerja. | 20 | 33,33 |
| 4. | Budaya Perusahaan. | 9 | 15 |
| 5. | Motivasi kerja | 19 | 31,67 |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Setiap karyawan dari 30 responden tersebut memilih dua jawaban mengenai faktor-faktor yang harus mendapat perhatian lebih dari PDAM

Kabupaten Sleman untuk mendukung kinerja karyawan. Responden dalam pra survei hanya memilih dua jawaban karena penelitian ini ingin memfokuskan dua faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pra survei tersebut terlihat bahwa faktor tertinggi adalah lingkungan kerja, yaitu sebesar 33,33% atau sebanyak 20 responden. Selanjutnya diikuti oleh faktor motivasi kerja sebesar 31,67% atau sebanyak 19 responden. Faktor paling kecil yang mendukung kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman adalah penghargaan dari atasan yaitu sebesar 1,67% atau sebanyak 1 responden.

Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian dari faktor-faktor yang dapat memengaruhi terciptanya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan motivasi karyawan yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (1991:131) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Menurut Ahyari (1994:125) bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Motivasi karyawan dalam organisasi juga sangat penting selain lingkungan kerja, karena motivasi yang rendah dapat memengaruhi kinerja yang rendah pula. Hal ini akan menurunkan produktivitas karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, (3) apakah mereka akan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja (Rivai 2004:455). Mathis dan Jackson (2001:89) mengemukakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dengan pemahaman akan tugas-tugas yang diemban, dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka seseorang akan mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu tidak adanya alat untuk memotivasi yang menarik bagi karyawan, maka mereka akan bekerja malas-malasan, kurang kerja keras dan bertanggungjawab, sehingga pada akhirnya kinerja karyawan menjadi rendah.

Masalah yang muncul dalam perusahaan yaitu kurangnya pendekatan secara personal dan perhatian dari atasan yang cenderung membuat motivasi hanya timbul dari diri sendiri. Sehingga mengakibatkan motivasi kerja

menjadi menurun. Masalah lain pada PDAM Kabupaten Sleman adalah berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja fisik serta non fisik. Kondisi lingkungan kerja fisik di perusahaan ini kurang baik dapat dilihat dari perusahaan yang masih kurang memberikan fasilitas pendingin udara serta ruangan yang cukup gelap juga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam beraktifitas. Kondisi lingkungan kerja non fisik pada karyawan juga kurang harmonis.

Dari uraian latar belakang masalah di atas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Sleman”.

B. Identifikasi Masalah

Masalah-masalah yang terdapat dalam latar belakang diatas antara lain:

1. Menurunnya kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman.
2. Rendahnya kreativitas karyawan
3. Lingkungan kerja fisik PDAM Kabupaten Sleman yang kurang memadai.
4. Lingkungan kerja non fisik yang kurang harmonis.
5. Kurangnya pendekatan secara personal dan perhatian yang cenderung membuat motivasi hanya timbul dari diri sendiri.
6. Sikap karyawan yang menunjukkan bahwa karyawan seringkali tidak mematuhi ketentuan SOP yang telah digariskan oleh perusahaan.

7. Motivasi kerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman mengalami penurunan, hal ini ditandai dengan ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja.

C. Batasan Masalah

Permasalahan pada identifikasi masalah tersebut tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Sleman.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Sleman?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Sleman?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Sleman?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Sleman.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Sleman.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Sleman.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

3. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1) Kinerja Karyawan

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Cascio dalam Koesmono (2005:170) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugas yang telah ditetapkan. Soeprihanto (1988:7) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target/sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Bernardin dan Russel (1993:379) mendefinisikan kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Robbins (2011:258) mendefinisikan

kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Whitmore (2002:104) mengemukakan bahwa "kinerja" dengan asal kata "kerja" berarti aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu perbuatan, suatu prestasi, atau penampilan umum dari keterampilan. Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan pengawasan terhadap perilaku karyawan.

Suprihanto (1988:1) menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisals*) merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Menurut John Suprihanto (1988:3), terdapat 7 manfaat dari penilaian kinerja, antara lain :

- a. Meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan secara rutin.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya pada penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.

- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang atau perencanaan kariernya, kenaikan pangkat, dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengakui kondisi perusahaan secara keseluruhan di bidang personalia, khususnya kinerja karyawan pada pekerjaannya.
- f. Secara pribadi, bagi individu karyawan, dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangan. Bagi atasan sebagai penilai, akan lebih memperhatikan dan mengenal karyawan agar dapat membantu serta memotivasi karyawan dalam bekerja.
- g. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi proses penilaian dan pengembangan secara keseluruhan.

Terdapat beberapa faktor yang menjadi indikator maupun kriteria penilaian kinerja karyawan. Menurut Heijrachman dan Husnan (1990:126), indikator penilaian kinerja diantaranya :

- a. Kualitas Kerja

Indikator ini terdiri dari ketepatan, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, pemeliharaan alat-alat kerja, dan kecakapan dalam melaksanakan tugas.

b. Kuantitas Kerja

Indikator ini meliputi output, bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan.

c. Keandalan

Merupakan pengukuran dari segi kemampuan atau keandalan karyawan dalam melaksanakan tugas, meliputi instruktur, inisiatif, kehati-hatian, seperti dalam hal keandalan pelaksanaan prosedur, peraturan kerja, disiplin, dan lain-lain.

d. Sikap

Merupakan sikap karyawan terhadap perusahaan, terhadap rekan sekerja, pekerjaan, serta kerjasama dengan karyawan lain.

Menurut Dessler (1997:513), kriteria penilaian kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas
- b. Produktivitas (Kualitas dan Efisiensi)
- c. Pekerjaan dengan menggunakan ilmu pengetahuan yang terukur

Indikator menurut Tsui et al dalam Mas'ud (2004:213) adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas kerja karyawan

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b. Kualitas kerja karyawan

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

c. Efisiensi karyawan

Efisiensi karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memanfaatkan tiap sumber daya dengan baik secara maksimal.

d. Usaha karyawan

Usaha karyawan adalah kesadaran dalam diri karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan berusaha lebih baik lagi.

e. Standar profesional karyawan

Standar profesional karyawan merupakan ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

f. Kemampuan karyawan

Kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai terhadap pekerjaan inti dan kemampuan karyawan dalam menggunakan akal sehat.

g. Ketepatan karyawan

Berkaitan dengan ketepatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

h. Kreativitas karyawan

Karyawan harus memiliki kreativitas untuk memberikan ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2011:260) hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Dari berbagai macam indikator pengukuran kinerja yang diungkapkan oleh para pakar di atas, peneliti memilih untuk menggunakan indikator pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Tsui et al. dalam Mas'ud (2004:213). Penulis memilih menggunakan teori tentang pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Tsui et al. dalam Mas'ud (2004:213) tersebut karena

dipandang sesuai, lebih tepat dan lebih mampu mengukur kinerja PDAM Kabupaten Sleman.

2) Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Menurut Robbins (2011:222), Motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Banyak penulis kontemporer juga telah menetapkan konsep motivasi. Mathis dan Jackson (2001:89) mengemukakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal mencapai tujuan. Oleh sebab itu motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Pengertian motivasi menurut Siagian (2004:138) adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam wujud keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Motivasi kerja karyawan

Motivasi kerja menurut Robbins (2011:214) bahwa: Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan. Motivasi kerja menurut Hasibuan (2005:141) bahwa: Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

b. Teori Motivasi Kerja

1. Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2005:154) indikator motivasi kerja yaitu :

a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

b) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

c) *Kebutuhan sosial, atau afiliasi (Affiliation or Acceptance Needs)*

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

d) *Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (Esteem or Status Needs)*

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

e) *Kebutuhan aktualisasi diri (Self Actualization)*

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

- 2) Frederick Herzberg yang dikutip oleh Malayu (2005:157), mengemukakan teori motivasi dua faktor atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan (Faktor Higienis). Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

Pertama: kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factors*. Faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman dan kesehatan badaniah. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali ke titik nol setelah dipenuhi. Misalnya: orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan, dan seterusnya. Faktor-Faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lain. Hilangnya Faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfiers* = faktor higienis) dan tingkat absensi serta *turnover* karyawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.

Kedua: faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologi seseorang kebutuhan ini menyangkut kebutuhan intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, tidak akan

menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Sehingga Faktor ini dinamakan *satisfiers* atau motivator yang meliputi:

- a) Prestasi atau *Achievment*
- b) Pengakuan atau *Recognition*
- c) Pekerjaan itu sendiri atau *the work in self*
- d) Tanggung jawab atau *Responsibility*
- e) Kemajuan atau *Advancement*

Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job content*) yakni hubungan pekerjaan pada tugasnya. Motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang mengembangkan kemampuan.

- 3) Teori kebutuhan McClelland dalam Robbins (2011:232) (*McClelland's theory of need*) dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Dikatakan bahwa prestasi (*achievement*) kekuasaan (*power*), dan afiliasi (*affiliation*) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. McClelland mengajukan teori yang berkaitan dengan konsep belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Karena kebutuhan ini dipelajari, maka perilaku yang diberikan reward cenderung lebih sering muncul. McClelland juga mengungkapkan bahwa terdapat kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuannya hal ini juga berkaitan dengan pembentukan perilaku serta pengaruhnya terhadap prestasi akademik, hubungan interpersonal,

pemilihan gaya hidup, dan unjuk kerja. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a) Kebutuhan prestasi (*need for achievement*): dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- b) Kebutuhan kekuatan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan. Mereka memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Dorongan ini merupakan kebutuhan pencapaian prestasi. Dari penelitian terhadap kebutuhan pencapaian, McClelland menemukan bahwa individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi-situasi dimana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah, bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan di mana mereka bisa menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang. Individu berprestasi tinggi bukanlah penjudi, mereka tidak suka berhasil secara kebetulan. Mereka lebih menyukai tantangan

menyelesaikan sebuah masalah dan menerima tanggung jawab pribadi untuk keberhasilan atau kegagalan daripada menyerahkan hasil pada kesempatan atau tindakan individu lain. Yang penting, mereka menghindari apa yang mereka anggap sebagai tugas yang sangat mudah atau sangat sulit. Mereka lebih menyukai tugas-tugas dengan tingkat kesulitan menengah. (Robbins, 2011:232).

Individu berprestasi tinggi tampil dengan sangat baik ketika mereka merasa kemungkinan berhasil adalah 0,5, yaitu ketika memperkirakan bahwa mereka memiliki kesempatan 50-50 untuk berhasil. Mereka tidak suka berspekulasi dengan ketidaktepatan yang tinggi karena tidak mendapatkan kepuasan pencapaian dari keberhasilan yang kebetulan. Demikian pula, mereka tidak menyukai ketidaktepatan rendah (kemungkinan untuk berhasil) karena nantinya tidak akan ada tantangan untuk keterampilan-keterampilan mereka. Mereka senang menentukan tujuan-tujuan yang mengharuskan mereka berjuang. (Robbins 2011:232).

Kebutuhan kekuatan adalah keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. Individu dengan Kebutuhan kekuatan (*need for power*) tinggi suka bertanggung jawab, berjuang untuk memengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi yang kompetitif dan berorientasi status, serta cenderung lebih khawatir dengan wibawa dan mendapatkan pengaruh atas individu lain daripada kinerja yang efektif.

Kebutuhan yang ketiga yang dipisahkan oleh McClelland adalah hubungan. Kebutuhan ini telah mendapatkan perhatian yang paling sedikit dari para peneliti. Individu dengan motif hubungan yang tinggi berjuang untuk persahabatan, lebih menyukai situasi yang kompetitif, dan menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi. (Robbins, 2011:232)

Dari berbagai teori motivasi yang diungkapkan oleh para pakar di atas, peneliti memilih teori yang dikemukakan oleh McClelland. Penulis memilih menggunakan teori yang dikemukakan oleh McClelland tersebut karena dipandang sesuai, lebih tepat dan lebih mampu mengukur motivasi PDAM Kabupaten Sleman.

c. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2007:100) diantaranya yaitu:

1) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

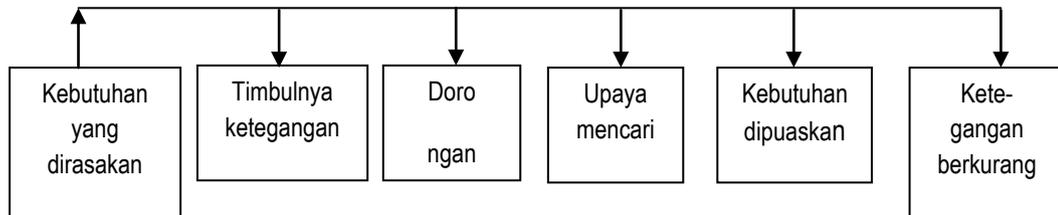
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau karyawan sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

d. Proses Motivasi

Proses dari suatu motivasi secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Proses motivasi

Sumber : Sondang P Siagian (2002:102)

Bagan di atas menunjukkan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Dalam kehidupan manusia, selalu timbul kebutuhan dan yang bersangkutan merasa perlu untuk memuaskannya.
- 2) Kebutuhan itu hanya dapat dikategorikan sebagai kebutuhan apabila menimbulkan ketegangan dalam diri yang bersangkutan.
- 3) Ketegangan itulah yang menimbulkan dorongan agar yang bersangkutan melakukan sesuatu.
- 4) Sesuatu itu adalah upaya mencari jalan keluar agar ketegangan yang dihadapi tidak berlanjut.
- 5) Jika upaya mencari jalan keluar yang diambil berhasil, berarti kebutuhan terpuaskan.
- 6) Kebutuhan yang berhasil dipuaskan akan menurunkan ketegangan, akan tetapi tidak menghilangkan sama sekali. Alasannya adalah bahwa kebutuhan yang sama cepat atau lambat akan timbul kemudian,

mungkin dalam bentuk yang baru dan mungkin pula dengan intensitas yang berbeda.

e. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2005:146) tujuan-tujuan motivasi yaitu :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan

keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (1991:91) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Pendapat Ahyari (1994:126) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Ahyari (1994:128) menjelaskan bahwa, lingkungan kerja dalam perusahaan/instansi dibagi menjadi beberapa aspek pembentukan lingkungan kerja yang lebih terperinci. Adapun beberapa aspek pembentukan lingkungan kerja yang harus diperhatikan adalah pelayanan karyawan, kondisi tempat kerja, dan hubungan antar pegawai dalam organisasi yang bersangkutan. Berdasarkan pendapat Ahyari tersebut, maka penelitian ini pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan antar karyawan dalam suatu

perusahaan/.instansi merupakan aspek-aspek yang digunakan dalam pengukuran variabel lingkungan kerja.

a. Pelayanan Karyawan

Sikap karyawan sedikit banyak dipengaruhi oleh pelayanan manajemen perusahaan yang bersangkutan. Sehingga pihak manajemen harus dapat menyiapkan pelayanan yang tepat bagi karyawan tersebut. Pelayanan ini diupayakan untuk dapat meningkatkan kinerja serta motivasi karyawan dalam bekerja. Program pelayanan itu sendiri menurut Heidjrachman dan Husnan (2002:276) dibagi menjadi tiga bagian.

1) Program yang bersangkutan kesejahteraan karyawan

Program ini dirancang dan dilaksanakan instansi untuk memberikan kesejahteraan bagi karyawan yang sedang bekerja dalam instansi tersebut, Melalui programnya meliputi pensiun, asuransi atau jaminan sosial dan pemberian kredit.

a) Pensiun

Instansi memberikan pensiunan ini dalam bentuk sejumlah uang tersebut secara berkala kepada karyawan yang telah berhenti bekerja dalam waktu lama, atau setelah mencapai batas usia tertentu.

b) Asuransi

Instansi memberikan program asuransi baik yang berbentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan, atau asuransi kecelakaan. Instansi melakukan kerja sama dengan asuransi untuk menanggung asuransi karyawannya.

c) Pemberian kredit

Kepada karyawan diorganisir oleh manajemen instansi atau oleh karyawan itu sendiri. Dengan mendirikan koperasi simpan pinjam yang bertujuan untuk membantu para karyawan dalam hal keuangan.

2) Program yang menyangkut rekreasi

Bentuk programnya meliputi kegiatan rekreasi bersama dan olah raga serta kegiatan sosial. Menurut Handoko (2001:187), terdapat program-program rekreasional yang bisa dibagi menjadi dua tipe, yaitu :

a) Kegiatan olah raga

Kegiatan olah raga ini bertujuan untuk memelihara kesehatan karyawan serta untuk mengejar suatu prestasi di dalam lomba yang diadakan instansi. Suatu instansi yang mempunyai klub olah raga yang menonjol prestasinya maka akan sangat bermanfaat sebagai publikasi bagi instansi.

b) Kegiatan sosial atau rekreasi

Instansi acap kali akan melakukan suatu kegiatan sosial kepada karyawan dengan cara mengadakan darmawisata bersama-sama atau membentuk suatu kelompok khusus seperti pentas drama, musik, dan lain-lain. Hal ini bertujuan membuat karyawan agar tidak merasa bosan dan jenuh dengan kegiatan yang sama setiap harinya dan meningkatkan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3) Program yang menyangkut fasilitas tambahan kepada karyawan

Program ini diselenggarakan dengan tujuan untuk melindungi keamanan ekonomi para karyawan. Adapun bentuk-bentuk program ini menurut Ranupandojo dan Husnan (2002:141), Setidaknya ada tiga hal yang bisa dikelompokkan dalam program fasilitas tambahan kepada karyawan, yaitu

a) Fasilitas pelayanan karyawan

Masalah pelayanan makanan merupakan masalah yang cukup penting, Ada beberapa cara yang dapat ditempuh manajemen perusahaan untuk mengadakan pelayanan makanan antara lain adalah kafetaria, toko makanan, kereta makanan.

b) Fasilitas pembelian

Instansi menyediakan semacam toko dimana karyawan dapat membeli barang ditoko tersebut dengan harga terjangkau.

c) Fasilitas kesehatan

Penyedia fasilitas ini adalah untuk program pemeliharaan kesehatan serta adanya peraturan pemerintah tentang kesehatan kerja karyawan. Fasilitas ini dapat berupa tunjangan kesehatan yang digunakan oleh instansi, dengan jalan adanya tenaga ahli (medis) yang ditunjuk oleh instansi yang nantinya biaya-biaya berobat mendapatkan ganti rugi.

b. Kondisi Tempat Kerja

Menurut Nitisemito (2002:184), beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja dan berpengaruh terhadap kepuasan

kerja serta motivasi karyawan antara lain : pewarnaan, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan.

1) Pewarnaan

Pemilihan warna dilakukan oleh manajemen perusahaan dalam rangka agar karyawan lebih fokus pada objek pekerjaan. Komposisi warna perlu diperhatikan karena merupakan salah satu hal yang mengganggu pemandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak nyaman atau kurang menyenangkan bagi mereka yang memandangnya.

2) Kebersihan

Setiap perusahaan harus selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi kesehatan seseorang. Adanya lingkungan kerja yang bersih dan sehat akan menimbulkan rasa senang yang akan mempengaruhi seseorang untuk lebih puas hasil kerjanya dan termotivasi untuk belajar lebih giat.

3) Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara yang cukup akan berdampak pada kesegaran fisik karyawan, Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga karyawan mudah mengalami kelelahan. Untuk itu sebaliknya diberi pemasangan ventilasi yang cukup, pemasangan kipas angin dan pemasangan pendingin udara seperti yang dikatakan Ahyari (1994:172).

4) Penerangan

Menurut Ahyari (1994:172), Penerangan adalah cukupnya sinar matahari yang masuk dalam ruangan masing-masing karyawan instansi. Tingkat penerangan yang cukup di ruang kerja membantu karyawan di dalam usaha untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

5) Musik

Musik berpengaruh pada kejiwaan seseorang. Musik yang menyenangkan tergantung pada kesenangan penggemarnya. Selain musik yang menyenangkan berpengaruh terhadap pekerjaan, sebab ada musik yang sesuai dengan karyawan tetapi justru ada musik yang kurang baik pengaruhnya terhadap pekerjaan.

6) Keamanan

Disini keamanan yang dimaksud adalah keamanan yang meliputi rasa aman terhadap barang milik pribadi, keamanan atas keselamatan diri karyawan dari hal-hal yang menimbulkan kegelisahan dalam bekerja. Keadaan tersebut jika tidak diperhatikan akan menyebabkan kinerja karyawan menurun karena berkurangnya tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja.

7) Kebisingan

Kebisingan akan mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Menurut Ahyari (1994:177), ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengendalikan dan mengatur suara bising antara lain:

- a) Pengendalian sumber suara;

- b) Isolasi suara;
- c) Penggunaan peredam suara;
- d) Penggunaan system akustik;
- e) Pemakaian alat pelindung.

Dengan demikian selayaknya instansi mempertimbangkan kondisi kerja yang layak sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

c. Hubungan Antar Karyawan

Ahyari (1994:192), menambahkan bahwa hubungan antar karyawan yang baik akan menimbulkan rasa aman terhadap karyawan instansi dalam melaksanakan tugas-tugas yang harus diselesaikan. Selain itu dengan adanya hubungan antar karyawan yang baik dapat menghindarkan konflik antar karyawan. Dengan menjalin hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, atau bawahan dengan atasan, maupun antar karyawan, diharapkan dapat memperlancar aktivitas pekerjaan. Sehingga tercipta suasana yang nyaman, yang mendukung kondisi kerja karyawan.

Beberapa jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Semuanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Dari berbagai teori lingkungan kerja yang diungkapkan oleh para pakar di atas, peneliti memilih teori yang dikemukakan oleh Ahyari (1994). Penulis memilih menggunakan teori yang dikemukakan oleh Ahyari tersebut karena dipandang sesuai, lebih tepat dan lebih mampu mengukur lingkungan kerja PDAM Kabupaten Sleman.

B. Penelitian yang Relevan

1. Ardityo Wirawan (2013) meneliti tentang “Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Pos Sub Direktorat SDM Bandung”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian Westerman, J. W., & Simmons, B. L. (2007) dengan judul “*The effects of work environment on the personality-performance relationship: An exploratory study*”. Pengembangan lingkungan kerja yang berorientasi pada tujuan organisasi dapat menjadi sarana yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mengingat konsistensi sikap kerja karyawan, hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja berorientasi pada tujuan dan kinerja meningkatkan argumen bahwa manajer harus berbuat lebih banyak mencoba untuk meningkatkan lingkungan kerja dengan cara yang positif sehingga pekerjaan itu bisa menjadi pengalaman berharga yang lebih bermanfaat.

3. Penelitian Rony Prasetyo (2013) dengan judul pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil penelitian ini motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Camilleri, E., & Van Der Heijden, B. I. (2007) dengan judul "*Organizational commitment, public service motivation, and performance within the public sector*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi pelayanan publik harus terus memperhatikan kebijakan sumber daya manusia terutama motivasi kerja karena menjadi fokus penting terhadap kinerja individu.
5. Joko Purnomo (2008) dalam penelitiannya yang berjudul kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan dilakukan terhadap pegawai negeri sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara menunjukkan hasil yang signifikan. Dimana variabel motivasi kerja dan lingkungan yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini terbukti bahwa motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Gede Prawira Utama Putra & Made Subudi (2013) ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara

simultan maupun parsial, dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis faktor dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Setiap individu mempunyai motivasi atau dorongan untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal. Untuk memunculkan motivasi kerja pada diri karyawan, maka baik perusahaan atau manajer harus mampu mengoptimalkan potensi tersebut. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberi perhatian yang khusus serta memenuhi kebutuhan yang telah menjadi hak karyawan. Jika karyawan merasa segala kebutuhannya telah didapatkan maka kinerja karyawan optimal. Robbins (2011:222) mengemukakan motivasi kerja adalah keinginan atau kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut sangat bermanfaat bagi perusahaan, karena dengan

kinerja karyawan yang optimal akan membantu tercapainya tujuan perusahaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam observasi yang dilakukan pada PDAM Kabupaten Sleman memang banyak ditemukan masalah terutama pada lingkungan kerja fisik. Hal tersebut dapat dilihat dari perusahaan yang masih kurang memberikan fasilitas pendingin udara serta ruangan yang cukup gelap juga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam beraktifitas. Padahal lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam perusahaan juga akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan produksi dalam suatu perusahaan akan berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula. (Agus Ahyari, 1994: 125)

Kondisi lingkungan kerja mencakup perlengkapan dan fasilitas kerja (lingkungan kerja fisik) dan lingkungan kerja non fisik yaitu antara lain suasana kerja dan lingkungan tempat kerja. Jika kondisi tersebut kurang baik maka akan menimbulkan lingkungan yang kurang menyenangkan sehingga rasa kejemuhan dan kelelahan sering terjadi yang lebih lanjut dapat mengakibatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan akan menurun dan

hal ini dapat menghambat usaha ataupun rencana yang telah ditentukan perusahaan sebelumnya sehingga tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

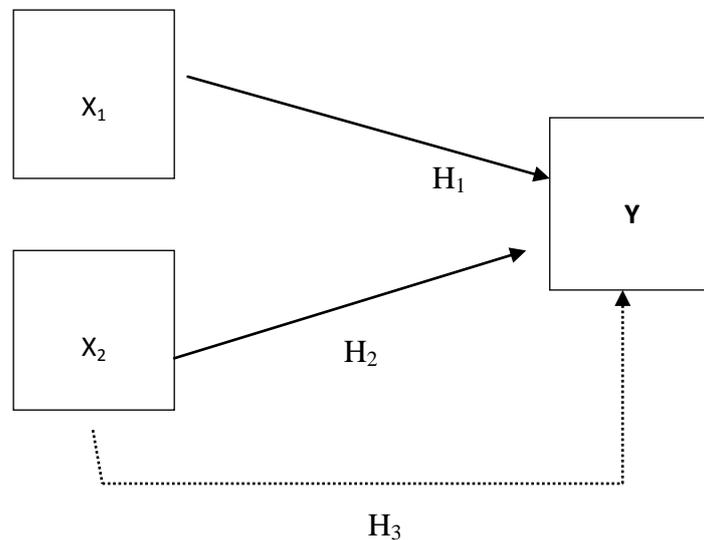
Dalam kinerja karyawan agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satu-satunya agar kinerja karyawan baik. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat. Dengan adanya motivasi yang mendukung seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis karyawan seperti makan atau minum atau sandang pangan, kantin yang memadai, adanya rasa aman dari perusahaan yang berupa asuransi keselamatan atau kesehatan, adanya rasa sosial seperti tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain, adanya rasa penghargaan diri dengan adanya bonus atau adanya pujian dari pimpinan, adanya kebebasan menyampaikan pendapat, maka karyawan dalam bekerja semakin semangat sehingga kinerja karyawan akan baik.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam bisa menjaga di lingkungan luar gedung

diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut



Gambar 2. Paradigma Penelitian

Keterangan :

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

H_1 = Pengaruh (X_1) terhadap Y

H_2 = Pengaruh (X_2) terhadap Y

H_3 = Pengaruh (X_1) dan (X_2) terhadap Y

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Sleman.

H₂ : Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Sleman.

H₃ : Motivasi kerja dan Lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Sleman.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005:30). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003:124). Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Obyek penelitian ini adalah karyawan PDAM Kabupaten Sleman. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2015 sampai selesai.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini, indikator-indikator variabel tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Variabel terikat

Variabel atau variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Indikator variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini diadaptasi dari kuesioner yang dikembangkan oleh Tsui et al. 1997 dalam Mas'ud (2004:213) :

a. Kuantitas kerja karyawan

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

b. Kualitas kerja karyawan

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

c. Efisiensi karyawan

Efisiensi karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memanfaatkan tiap sumber daya dengan baik secara maksimal.

d. Usaha karyawan

Usaha karyawan adalah kesadaran dalam diri karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan berusaha lebih baik lagi.

e. Standar profesional karyawan

Standar profesional karyawan merupakan ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

f. Kemampuan karyawan

Kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai terhadap pekerjaan inti dan kemampuan karyawan dalam menggunakan akal sehat.

g. Ketepatan karyawan

Berkaitan dengan ketepatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

h. Kreativitas karyawan

Karyawan harus memiliki kreativitas untuk memberikan ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2. Variabel bebas

Variabel bebas/independen yang terkait dalam pembahasan ini ialah motivasi kerja dan lingkungan kerja.

a. Motivasi kerja

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha individu atau pegawai dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Indikator motivasi pada penelitian ini

dikembangkan oleh McClelland 1961 dalam Steers dan Braunstein, (1976:254), yaitu:

- 1) *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi), kemampuan karyawan PDAM Kabupaten Sleman untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan perusahaan.
- 2) *Need for affiliation* (kebutuhan afiliasi), kebutuhan yang membuat karyawan PDAM Kabupaten Sleman berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) *Need for power* (kebutuhan kekuasaan), keinginan karyawan PDAM Kabupaten Sleman untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah perusahaan.

b. Lingkungan Kerja

Pendapat Ahyari (1994:125) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja digunakan angket lingkungan kerja yang diadopsi dari konsep Ahyari (1994:126). Maka indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Pelayanan Karyawan
- 2) Kondisi Kerja

3) Hubungan Karyawan

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, obyek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi obyek penelitian (Kuncoro, 2003:103).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada dalam suatu organisasi, badan pemerintah atau perusahaan tempat penelitian akan dilakukan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Kabupaten Sleman yang berjumlah 180 karyawan yang terdiri 54 orang di bagian pusat serta 126 orang dibagi ke beberapa cabang.

2. Sampel & Teknik Pengambilan Sampel

Untuk menentukan sampel dari satu populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan pengukuran untuk mengetahui jumlah n . Dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah n peneliti menggunakan Tabel *Krejcie*. Alasan peneliti menggunakan metode ini karena lebih mudah dalam menentukan sampel. Dalam Tabel *Krejcie* dijelaskan bahwa populasi dengan jumlah $(N) = 180$ maka jumlah sampel (n) sebesar 128 responden.

Menurut Sugiyono (2005:215), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. *Simple random sampling* (sampel acak sederhana) adalah suatu tipe pengambilan sampel secara acak.

Pada penelitian ini, peneliti menyerahkan kuesioner kepada bagian personalia, yang selanjutnya bagian personalia tersebut menyebarkan kuesioner secara acak dengan maksimal 75% responden pada setiap bidang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak perusahaan saat pra survey dalam hal ini PDAM Kabupaten Sleman guna mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan topik penelitian. Wawancara dilakukan dengan beberapa karyawan di PDAM Kabupaten Sleman. Selain permasalahan, data yang diperoleh adalah data absensi dan data kemangkiran karyawan untuk mengetahui kinerja karyawan.

2. Angket/Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan.

Dalam penelitian skala ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur pendapat orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, penulisan analisis kuantitatif menggunakan pertanyaan dan skor sebagai berikut :

- a. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- c. Skor 3 untuk jawaban Cukup Setuju (CS)

d. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)

e. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

F. Instrumen Penelitian

Kisi- kisi instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Kisi-kisi instrumen penelitian

| No | Variabel | Indikator | Butir Pertanyaan |
|----------------------|--|--|---------------------|
| 1 | Motivasi Kerja (McClelland 1961 dalam Steers 1976:254) | <i>Need for achievement</i> (kebutuhan berprestasi) | 1, 2, 3, 4 |
| | | <i>Need for affiliation</i> (kebutuhan afiliasi) | 5, 6, 7 |
| | | <i>Need for power</i> (kebutuhan kekuasaan) | 8, 9, 10 |
| 2 | Lingkungan Kerja (Ahyari 1994:126) | Pelayanan karyawan | 1, 2, 3 |
| | | Kondisi kerja | 4, 5, 6, 7, 8, 9 |
| | | Hubungan karyawan | 10, 11, 12, 13 |
| 3 | Kinerja (Tsui et al 1997 dalam Mas'ud 2004:213) | Kuantitas kerja karyawan | 1 |
| | | Kualitas kerja karyawan | 2 |
| | | Efisiensi karyawan | 3 |
| | | Usaha karyawan | 4 |
| | | Standar profesional karyawan | 5 |
| | | Kemampuan karyawan | 6 |
| | | Ketepatan karyawan | 7 |
| Kreativitas karyawan | 8 | | |

G. Uji Instrumen

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pertanyaan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Data penelitian tidak akan berguna apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian itu tidak memiliki validitas yang tinggi. Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas dilakukan dengan Uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), yakni digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011: 55).

Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. *KMO and Bartlett's Test* Tahap 1

| KMO and Bartlett's Test | | |
|---|--------------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy . | | ,675 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 1852,803 |
| | df | 465 |
| | Sig. | ,000 |

(Sumber: Data Primer 2015)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,675; ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi < 0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Selanjutnya pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas dan di bawah 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Tabel 7. *Rotated Component Matrix* Tahap 1

| | Component | | |
|------------|-----------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 |
| Kinerja1 | | | ,907 |
| Kinerja2 | | | ,857 |
| Kinerja3 | | | ,860 |
| Kinerja4 | | | ,797 |
| Kinerja5 | | | ,727 |
| Kinerja6 | | | ,881 |
| Kinerja7 | | | ,765 |
| Kinerja8 | | | ,795 |
| Motivasi1 | | ,797 | |
| Motivasi2 | | ,921 | |
| Motivasi3 | | ,890 | |
| Motivasi4 | | ,924 | |
| Motivasi5 | | ,881 | |
| Motivasi6 | | ,654 | |
| Motivasi7 | | ,923 | |
| Motivasi8 | | ,853 | |
| Motivasi9 | | ,837 | |
| Motivasi10 | | ,738 | |
| Lingk1 | ,715 | | |
| Lingk2 | ,731 | | |
| Lingk3 | ,915 | | |
| Lingk4 | ,839 | | |
| Lingk5 | ,653 | | |
| Lingk6 | ,872 | | |
| Lingk7 | ,484 | | |
| Lingk8 | ,928 | | |
| Lingk9 | ,778 | | |
| Lingk10 | ,859 | | |
| Lingk11 | ,677 | | |
| Lingk12 | ,659 | | |
| Lingk13 | ,722 | | |

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
 a. Rotation converged in 5 iterations.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa, maka item Kinerja 1, Kinerja 2, Kinerja 3, Kinerja 4, Kinerja 5, Kinerja 6, Kinerja 7, Kinerja 8, merupakan indikator dari Kinerja Karyawan yang mengelompok pada faktor 3. Item Motivasi 1, Motivasi 2, Motivasi 3, Motivasi 4, Motivasi 5, Motivasi 6, Motivasi 7, Motivasi 8, Motivasi 9, dan Motivasi 10, merupakan indikator dari variabel Motivasi Kerja yang mengelompok pada faktor 2. Item Lingkungan 1, Lingkungan 2, Lingkungan 3, Lingkungan 4, Lingkungan 5, dan Lingkungan 6, Lingkungan 7, Lingkungan 8, Lingkungan 9, Lingkungan 10, Lingkungan 11, Lingkungan 12, Lingkungan 13, merupakan indikator dari variabel Lingkungan yang mengelompok pada faktor 1.

Meskipun semua Item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya, akan tetapi berdasarkan hasil di atas diketahui bahwa tidak semua item pernyataan dinyatakan valid. Item Lingkungan 7 dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50.

Oleh karena uji CFA pada tahap 1 ada butir pertanyaan yang gugur, maka perlu dilakukan uji CFA tahap 2. Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) tahap 2 ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 8. *KMO and Bartlett's Test* Tahap 2

| | | |
|---|--------------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy . | | ,694 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 1807,421 |
| | df | 435 |
| | Sig. | ,000 |

(Sumber: Data Primer 2015)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,694; ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi < 0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Selanjutnya pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Tabel 9. *Rotated Component Matrix* Tahap 2

Rotated Component Matrix

| | Component | | |
|------------|-----------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 |
| Kinerja1 | | | ,905 |
| Kinerja2 | | | ,853 |
| Kinerja3 | | | ,859 |
| Kinerja4 | | | ,798 |
| Kinerja5 | | | ,729 |
| Kinerja6 | | | ,878 |
| Kinerja7 | | | ,768 |
| Kinerja8 | | | ,794 |
| Motivasi1 | | ,795 | |
| Motivasi2 | | ,921 | |
| Motivasi3 | | ,890 | |
| Motivasi4 | | ,924 | |
| Motivasi5 | | ,882 | |
| Motivasi6 | | ,655 | |
| Motivasi7 | | ,924 | |
| Motivasi8 | | ,853 | |
| Motivasi9 | | ,837 | |
| Motivasi10 | | ,739 | |
| Lingk1 | ,718 | | |
| Lingk2 | ,733 | | |
| Lingk3 | ,906 | | |
| Lingk4 | ,833 | | |
| Lingk5 | ,668 | | |
| Lingk6 | ,876 | | |
| Lingk8 | ,923 | | |
| Lingk9 | ,785 | | |
| Lingk10 | ,855 | | |
| Lingk11 | ,693 | | |
| Lingk12 | ,670 | | |
| Lingk13 | ,733 | | |

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Berdasarkan hasil uji CFA tahap 2 diketahui bahwa semua Item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya, akan tetapi berdasarkan hasil di atas diketahui semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *loading factor* di atas 0,50.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Reliabilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi sedang yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bilamana dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Secara prinsip reliabilitas mencerminkan konsistensi suatu pengukuran. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator mempunyai konsistensi yang tinggi dalam mengukur variabel latennya. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2011:47).

Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Cronbach Alpha | Keterangan |
|------------------|-----------------------------|-------------------|
| Kinerja Karyawan | 0,945 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0,954 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,950 | Reliabel |

(Sumber: Data Primer 2015)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskripsi memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi (Ghozali, 2011:19). Cara pengkategorian data tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Tinggi = $\text{mean} + \text{SD} \leq X$
- b. Sedang = $\text{mean} - \text{SD} \leq X < \text{mean} + \text{SD}$
- c. Rendah = $X < \text{mean} - \text{SD}$

2. Pengujian Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, sehingga uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011:160). Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi

normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov-Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari alpha 5%, maka menunjukkan distribusi data normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali, 2011:105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual dalam model regresi tidak homogen. Uji untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Uji Gletser dilakukan dengan meregresikan absolut residual dengan variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang memenuhi syarat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Model dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5%.

I. Uji Hipotesis

1. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dua variabel independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Pengujian

pengaruh kinerja karyawan dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + R \dots\dots\dots (I)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + \beta_5 X_1 + R \dots\dots\dots (II)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + \beta_5 X_2 + R \dots\dots\dots (III)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + \beta_5 X_1 + \beta_6 X_2 + R \dots\dots\dots (IV)$$

Keterangan:

| | |
|---------------|---|
| Y | : Kinerja Karyawan |
| σ | : Konstanta |
| β_{1-6} | : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen |
| X_1 | : Motivasi Kerja |
| X_2 | : Lingkungan Kerja |
| R | : Residual |

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta

memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

2. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Sistem penyediaan sarana air minum di wilayah Kabupaten Sleman dimulai sejak tahun 1974 dengan dibangunnya prasarana dan sarana infrastruktur oleh Departemen Pekerjaan Umum (sekarang Kementerian PU) bagi penyediaan air bersih sistem perpipaan. Sistem ini berfungsi untuk melayani kebutuhan air bersih khususnya kepada masyarakat. Pemerintah pusat melalui dana APBN telah melaksanakan proyek air bersih di Kabupaten Sleman mulai tahun anggaran 1978/1979. Selanjutnya berdasarkan Surat Menteri Pekerjaan Umum No,124/KPTS/CK1981 tanggal 14 Desember 1981, didirikanlah Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Daerah Tingkat II Sleman sebagai pengelola sistem air minum terbangun. Sesuai urgensinya, keberadaan BPAM Kabupaten Sleman sangat didambakan masyarakat yang semakin lama semakin meningkat jumlahnya. Tahun 1988, Departemen PU menyetujui alih status BPAM menjadi PDAM.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 5 tahun 1990, maka sejak tanggal 2 November 1992, BPAM beralih statusnya menjadi (Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Dengan terus berkembangnya perusahaan, maka Pemerintah Kabupaten Sleman menuntut

PDAM dikelola lebih profesional dengan dikeluarkannya Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 10 Tahun 2010 mengenai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Sleman. Menurut Perda tersebut, PDAM Kabupaten Sleman merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan air bersih bagi masyarakat, yang tujuan pendiriannya adalah untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dan sebagai salah satu sumber pendapatan asli daerah.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi perusahaan Air Minum yang sehat, mandiri dan terpercaya

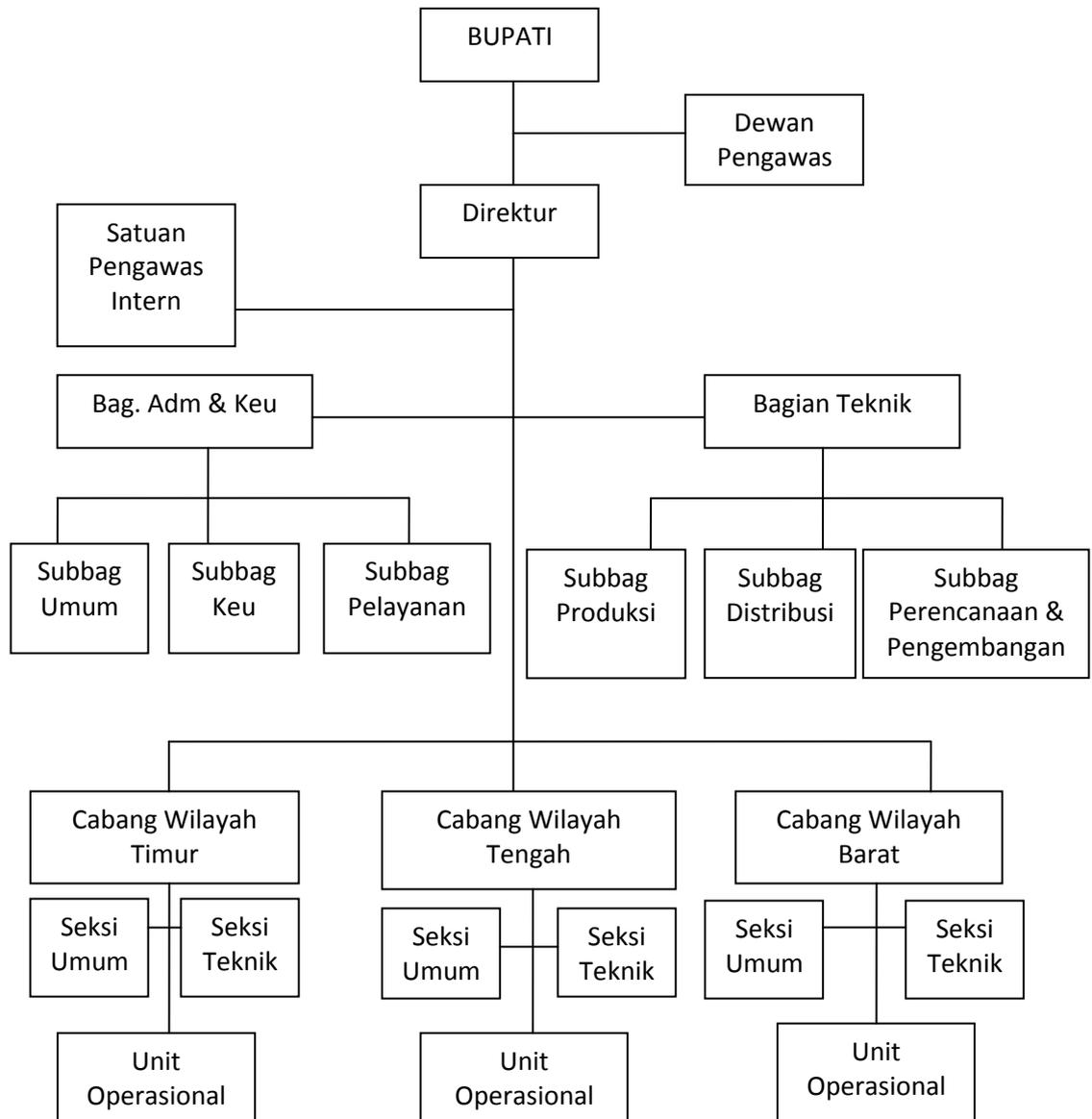
b. Misi

- 1) Menyediakan kebutuhan air bersih bagi masyarakat Kabupaten Sleman yang memenuhi standar Kuantitas, Kualitas, dan Kontinuitas (K3)
- 2) Meningkatkan perekonomian daerah, melalui peningkatan PAD dari pelayanan air bersih.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada semua perusahaan merupakan komponen pokok yang harus ada. Melalui struktur organisasi inilah perusahaan dapat dengan mudah mengetahui batas-batas wewenang dan tanggung jawab suatu pekerjaan, selain itu dengan adanya struktur organisasi ini, perusahaan juga dapat dengan mudah mendelegasikan suatu tugas atau pekerjaannya secara hierarkis sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Di bawah ini merupakan gambar Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Sleman.

Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Sleman



Gambar 3. Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Sleman

Sumber : Bagian Personalia

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan PDAM Kabupaten Sleman. Kuesioner terkait tentang variabel penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, dan prestasi kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 128 responden. Jumlah sampel diambil berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan dengan batas eror 5% (0,05). Jumlah item indikator yang ada dalam penelitian ini adalah 31 pernyataan, akan tetapi dikarenakan terdapat satu item yang dinyatakan gugur maka item pernyataan menjadi 30 item.

1. Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja.

1) Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PDAM Kabupaten Sleman ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 11. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-laki | 105 | 82% |
| Perempuan | 23 | 18% |
| Total | 128 | 100% |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 105 responden (82%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 23 responden (18%).

2) Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

| Usia | Frekuensi | Persentase |
|-------|-----------|------------|
| 21-30 | 11 | 8,6% |
| 31-40 | 31 | 24,2% |
| 41-50 | 74 | 57,8% |
| 51-60 | 12 | 9,4% |
| Total | 128 | 100% |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 21-30 tahun yaitu sebanyak 11 responden (8,6%), responden yang berusia antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 31 responden (24,2%), responden yang berusia antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 74 responden (57,8%), dan responden yang berusia antara 51-60 tahun yaitu sebanyak 12 responden (9,4%).

3) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 13. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Persentase |
|----------------------------|------------------|-------------------|
| SD | 2 | 1,6% |
| SMP | 6 | 4,7% |
| SMA | 100 | 78,1% |
| Diploma | 7 | 5,5% |
| Sarjana | 12 | 9,4% |
| Magister | 1 | 0,8% |
| Total | 128 | 100% |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah 2 responden (1,6%) yang memiliki pendidikan terakhir SD, sebanyak 6 responden (4,7%) yang memiliki pendidikan terakhir SMP, dan sebanyak 100 responden (78,1%) memiliki pendidikan terakhir SMA, sebanyak 7 responden (5,5%) memiliki pendidikan terakhir Diploma (D3), sebanyak 12 responden (9,4%) memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1), sebanyak 1 responden (0,8%) memiliki pendidikan terakhir lain-lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA.

4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|------------------|-------------------|
| 1-10 tahun | 24 | 18,8% |
| 11-20 tahun | 71 | 55,5% |
| 21-30 tahun | 33 | 25,8% |
| Total | 128 | 100% |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 24 responden (18,8%) yang telah lama bekerja antara 1-10 tahun, sebanyak 71 responden (55,5%) telah lama bekerja antara 11-20 tahun, dan sebanyak 33 responden (25,8%) telah lama bekerja antara 21-30 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden telah lama bekerja antara 11-20 tahun.

b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

1) Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 16, nilai maksimum sebesar 40, mean sebesar 29,83, dan standard deviasi sebesar 4,41. Selanjutnya data penghargaan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan terdiri dari 8 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

| Kategori | Interval Skor | Frekuensi | Persentase |
|----------|------------------------|-----------|------------|
| Tinggi | $X \geq 34,24$ | 11 | 8,6% |
| Sedang | $25,41 \leq X < 34,24$ | 96 | 75% |
| Rendah | $X < 25,41$ | 21 | 16,4% |
| Jumlah | | 128 | 100% |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel kinerja karyawan dalam kategori sedang yaitu sebanyak 96 responden (75%), responden yang

memberikan penilaian terhadap variabel kinerja karyawan dalam kategori tinggi sebanyak 11 responden (8,6%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja karyawan dalam kategori rendah sebanyak 21 responden (16,4%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja karyawan yang cukup dalam PDAM Kabupaten Sleman.

2) Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 24, nilai maksimum sebesar 49, mean sebesar 38,51, dan standard deviasi sebesar 4,48. Selanjutnya data penghargaan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 10 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

| Kategori | Interval Skor | Frekuensi | Persentase |
|-----------------|------------------------|------------------|-------------------|
| Tinggi | $X \geq 42,99$ | 20 | 15,6% |
| Sedang | $34,03 \leq X < 42,99$ | 87 | 68% |
| Rendah | $X < 34,03$ | 21 | 16,4% |
| Jumlah | | 128 | 100% |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 87 responden (68%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam

kategori tinggi sebanyak 20 responden (15,6%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori rendah sebanyak 21 responden (16,4%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang cukup dalam PDAM Kabupaten Sleman.

3) Lingkungan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 27, nilai maksimum sebesar 60, mean sebesar 43,71, dan standard deviasi sebesar 4,44. Selanjutnya data penghargaan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 12 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 17. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja

| Kategori | Interval Skor | Frekuensi | Persentase |
|-----------------|------------------------|------------------|-------------------|
| Tinggi | $X \geq 48,15$ | 10 | 7,8% |
| Sedang | $39,27 \leq X < 48,15$ | 101 | 78,9% |
| Rendah | $X < 39,27$ | 17 | 13,3% |
| Jumlah | | 128 | 100% |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 101 responden (78,9%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 10 responden (7,8%), dan responden

yang memberikan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja dalam kategori rendah sebanyak 17 responden (13,3%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cukup terpenuhi dengan lingkungan kerja yang diberikan PDAM Kabupaten Sleman.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011:160). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Signifikansi | Keterangan |
|------------------|--------------|------------|
| Kinerja Karyawan | 0,134 | Linier |
| Motivasi Kerja | 0,193 | Linier |
| Lingkungan Kerja | 0,264 | Linier |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel kinerja karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja \geq 0,05 maka data tiap variabel berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 19. Hasil Uji Linieritas

| Variabel | Signifikansi | Keterangan |
|--|---------------------|-------------------|
| Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 0,089 | Linier |
| Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 0,280 | Linier |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas diketahui bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen).

Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali, 2011:105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Hasil uji prasyarat multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 20. Hasil Uji Multikolinieritas

| Dimensi | <i>Tolerance</i> | VIF | Kesimpulan |
|------------------|------------------|-------|---------------------------------|
| Motivasi Kerja | 0,885 | 1,130 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Lingkungan Kerja | 0,885 | 1,130 | Tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan hasil data uji multikolinieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual dalam model regresi tidak homogen. Uji untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Uji Gletser dilakukan dengan

meregresikan absolut residual dengan variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang memenuhi syarat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Model dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5%. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 21. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Dimensi | Sig | Kesimpulan |
|------------------|-------|-----------------------------------|
| Motivasi Kerja | 0,134 | Tidak terjadi Heteroskedastisitas |
| Lingkungan Kerja | 0,601 | Tidak terjadi Heteroskedastisitas |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda.

Tabel 22. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

| Independen dan Kontrol Variabel | Kinerja Karyawan | | | |
|---------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| | Model 1 (β) | Model 2 (β) | Model 3 (β) | Model 4 (β) |
| Jenis_Kelamin | 0,204** | 0,137* | 0,186 | 0,130* |
| Umur | 0,321** | 0,213** | 0,312 | 0,218** |
| Pendidikan | 0,321** | 0,230** | 0,219 | 0,155* |
| Lama_Bekerja | 0,227** | 0,223** | 0,179 | 0,183** |
| | | | | |
| Motivasi_Kerja | - | 0,344** | - | 0,302** |
| Lingkungan_Kerja | - | | 0,291** | 0,247** |
| R ² | 0,568 | 0,648 | 0,634 | 0,695 |
| ΔR^2 | 0,568** | 0,080** | 0,067** | 0,127** |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

**p<0.01; *p<0.05

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 22. Berdasarkan Tabel 22, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar (β)0,344 (*p<0.05; p=0,000). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,080*. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Sleman. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 22. Berdasarkan Tabel 22, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar (β) 0,291 (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi lingkungan kerja untuk kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,067**. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Sleman. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 22. Berdasarkan tabel 22, diketahui bahwa motivasi kerja (β) 0,302 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan lingkungan kerja (β) 0,247 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi motivasi kerja dan

lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,127**. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 23. Ringkasan Hasil Hipotesis

| No | Hipotesis | Hasil |
|----|--|----------|
| 1. | Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman. | Terbukti |
| 2. | Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman. | Terbukti |
| 3. | Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman. | Terbukti |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (β) 0,344 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar

(ΔR^2) 0,080*. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman dan dapat disimpulkan pula hipotesis pertama diterima.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator kebutuhan hubungan. Para karyawan lebih menikmati bekerja sama dengan karyawan lain dari pada bekerja sendirian. Para karyawan merasa membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja yang lain merupakan hal wajib agar pekerjaan terasa lebih ringan. Dengan bekerja sama, para karyawan akan saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Ardityo (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja.

Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpuaskan, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul (Sunarto, 2005:10). Oleh karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya

dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Pengaruh motivasi terhadap kinerja, dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas. Seperti yang dikemukakan David McClelland yang dikutip oleh Hasibuan (2005) menjelaskan tentang keinginan seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi. Karyawan dengan ciri – ciri motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki keinginan bekerja yang tinggi. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pada dasarnya, karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (β) 0,291 (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi lingkungan kerja untuk kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,067**. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman dan dapat disimpulkan pula hipotesis kedua diterima.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator hubungan karyawan. Para karyawan PDAM Kabupaten Sleman memiliki hubungan antar karyawan yang baik. Dengan hubungan antar karyawan yang harmonis, maka akan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Selain antar karyawan, hubungan antara karyawan dan pimpinan juga sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula sedangkan dengan lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah pula. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Rony (2013), dimana variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini terbukti bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito (2002:183) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman.

Dari hasil penelitian juga kita bisa melihat bahwa skor terendah terdapat pada indikator pelayanan karyawan. Belum adanya kantin yang memadai menjadi faktor yang cukup berpengaruh karena para karyawan harus membeli makanan ditempat yang cukup jauh untuk kebutuhan jasmaninya. Selain itu ketersediaan kamar mandi yang memadai juga belum tercapai. Faktor individu masing-masing karyawan juga berpengaruh terhadap lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Meskipun lingkungan kerja sudah baik tetapi tingkat kepedulian terhadap lingkungan kurang, maka kinerja karyawan dapat menjadi kurang optimal. Meskipun lingkungan kerja baik namun tidak didukung oleh fasilitas lain yang memadai, maka kinerja karyawan juga dapat kurang optimal. Agar kita dapat mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka kita harus

memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan semakin meningkat ketika faktor-faktor yang memengaruhi berpengaruh secara selaras dan positif.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang memadai serta harmonis dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa motivasi kerja (β) 0,302 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan lingkungan kerja (β) 0,247 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,127**. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman dan dapat disimpulkan pula hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Joko (2008), dimana variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini terbukti bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Umar (2005:92) yang menyatakan

motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas atau hasil kerja dan menimbulkan berbagai perilaku manusia. Sumber motivasi seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan motivasi yang dimilikinya itu, orang tersebut akan lebih mempunyai ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Bagi seorang karyawan yang bekerja di dalam organisasi, motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika karyawan bersemangat dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat.

Kondisi lingkungan kerja sangat menentukan kinerja karyawan, hal ini didukung dari jawaban responden yang menyatakan bahwa responden merasa pencahayaan tempat kerja sudah baik, penerangan diobyek kerja cukup baik, lampu tempat kerja berfungsi dengan baik, ventilasi udara berfungsi dengan baik, sirkulasi udara yang cukup di ruang kerja, suhu udara ruang kerja nyaman, adanya tempat sampah diruang kerja, peralatan kerja bersih, dan toilet tempat kerja cukup bersih. Apabila kondisi lingkungan kerja tetap dipertahankan atau ditingkatkan kualitasnya, maka para karyawan akan menjadikan tempat kerja merupakan suatu yang menyenangkan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, sehingga dapat mengurangi rasa lelah yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) PDAM Sleman Kabupaten Sleman. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (β) 0,344 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,080*. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman. Jadi, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja serta meningkatkan kinerjanya.
2. Lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) PDAM Kabupaten Sleman. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (β) 0,291 (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi lingkungan kerja untuk kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,067**. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat

pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman dan dapat disimpulkan pula hipotesis kedua diterima. Jadi, jika lingkungan kerja yang diberikan perusahaan memadai dan hubungan antar karyawan harmonis maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) PDAM Kabupaten Sleman. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi diketahui bahwa motivasi kerja (β) 0,302 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan lingkungan kerja (β) 0,247 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,127**. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman dan dapat disimpulkan pula hipotesis ketiga diterima. Jadi, motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang memadai serta harmonis dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan

PDAM Kabupaten Sleman sebaiknya lebih memperhatikan lagi sarana dan prasarana apa yang dibutuhkan sehingga karyawan dapat lebih menikmati pekerjaannya guna meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penilaian responden dalam penelitian ini masih belum adanya pendingin udara dan penerangan yang cukup membuat para karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Belum adanya kantin yang memadai menjadi faktor yang cukup berpengaruh karena para karyawan harus membeli makanan ditempat yang cukup jauh untuk kebutuhan jasmaninya. Kemudian perlu adanya regenerasi karyawan agar tidak hanya dominan karyawan yang berusia lanjut.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karena faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 13%, sehingga masih ada 87% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain seperti beban kerja, kepuasan kerja, penghargaan, pengembangan karyawan yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (1994). *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPFE.
- Bernardin, H.J dan Russel J.E.A. (1993). *Human Resource Management*. Singapore : Mc Graw Hill, Inc
- Buhler, Patricia. (2004). *Alfa Teach Yourself: Management Skill in 24 Hours*. Jakarta: Prenada Media.
- Camilleri, E., & Van Der Heijden, B. I. (2007). Organizational commitment, public service motivation, and performance within the public sector. *Public performance & management review*, 31(2), 241-274.
- Dessler, Gary., (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Ghozali, Imam.(2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Bumi Aksara. Jakarta.
- Hair, J.E. Jr. R. E., Anderson, R. L. Tatham & W. C. Black, 1998. *Multivariate Data Analysis*, Prentice-Hall International. Inc., New Jersey.
- Handoko, Hani. (2005). *Strategi Organisasi*, Amara Books. Yogyakarta.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH. Holland.
- Husnan, H. S. *Manajemen Personalia*(1990). *Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta*.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. *Ghalia Indonesia*. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mathis, Robert dan Jackson, John. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Jimmi Sadili dan Bayu. Jakarta : Salemba Empat.
- McClelland, D. C. (1961) *The Achieving Society*. Princeton, N. J.: D. Van Nostrand Co.
- Nitisemito Alex, S. (2002). *Manajemen Personalia (Sumber Daya Manusia)*.
- Purnomo, Joko. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. Dalam *Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja*. h: 1-11.
- Putra, G. P. U. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa-Nusa Dua. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(7).
- Prasetyo, Rony (2013) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Dian Nuswantoro*.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, (2011). *Perilaku Organisasi, Jilid 1*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, (2011). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Santrock. J. W. (2002). *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup*. Jakarta: Erlangga
- Sarwoto, R, (1991). *D. D. O. D. & Manajemen*, Ghanila Indonesia.
- Sedarmayanti, M., & M. Pd,. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung*.
- Soeprihanto, John. (2001). *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*. Cetakan keempat:BPFE. Yogyakarta.
- Steers, R. M., & Braunstein, D. N. (1976). A behaviorally-based measure of manifest needs in work settings. *Journal of Vocational Behavior*, 9(2), 251-266.
- Sugiyono. (2005). *“Metode Penelitian Administrasi”*. Bandung: CV. ALFABETA

- Sunarto, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Amus, Yogyakarta.
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W., & Tripoli, A. M. (1997). Alternative approaches to the employee-organization relationship: does investment in employees pay off?. *Academy of Management journal*, 40(5), 1089-1121.
- Umar, Husein. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Westerman, J. W., & Simmons, B. L. (2007). The effects of work environment on the personality-performance relationship: An exploratory study. *Journal of Managerial Issues*, 288-305.
- Whitmore, John, (2002), *Coaching for Performance: Membangun Individu, Kinerja, dan Sasaran*, PT. Buana Ilmu Populer.
- Wirawan, Ardityo, (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Pos Sub Direktorat Sdm Bandung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Pasundan*.

LAMPIRAN

1. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dalam rangka memenuhi tugas akhir skripsi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini dengan hormat kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian kami. Kuesioner ini merupakan instrumen penelitian yang dilakukan oleh :

Peneliti : Yofanda Budi Pratama
 NIM : 10408141024
 Jurusan : Manajemen
 Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta

Kami mohon bantuannya untuk mengisi angket ini sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Saudara/i rasakan saat ini apa adanya. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi). Saya sangat menghargai kejujuran Anda dalam mengisi kuesioner ini dan akan menjamin kerahasiaannya.

Semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Atas kerjasama dan bantuan Anda, saya ucapkan terima kasih. Jika ada pertanyaan lebih lanjut, dapat menghubungi HP. 085643504250 atau email. yofanda.budi@gmail.com .

Data Responden:

Jenis Kelamin : (_____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Umur : _____ Tahun

Pendidikan terakhir : (_____)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Pertama
3. Sekolah Menengah Atas
4. Diploma
5. Sarjana
6. Lain-lain...

Lama bekerja : _____ Tahun

Petunjuk pengisian

Isilah dengan memberi tanda check list (√) pada kuesioner jawaban yang telah tersedia disetiap pernyataan tersebut.

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

CS : Cukup Setuju (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

| Kinerja | | | | | | |
|---------|--|-----|----|----|---|----|
| No | Pernyataan | STS | TS | CS | S | SS |
| K1 | Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain | | | | | |
| K2 | Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain | | | | | |
| K3 | Efisiensi kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain | | | | | |
| K4 | Saya berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya | | | | | |
| K5 | Saya memegang standar professional yang tinggi | | | | | |
| K6 | Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan | | | | | |
| K7 | Saya memiliki ketepatan yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan | | | | | |
| K8 | Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik | | | | | |

| Motivasi Kerja | | | | | | |
|----------------|--|-----|----|----|---|----|
| No | Pernyataan | STS | TS | CS | S | SS |
| MK1 | Saya menikmati tantangan yang sulit | | | | | |
| MK2 | Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas | | | | | |
| MK3 | Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis | | | | | |
| MK4 | Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit | | | | | |
| MK5 | Saya menikmati persaingan dan kemenangan | | | | | |
| MK6 | Saya menikmati tanggung jawab | | | | | |

| | | | | | | |
|-------|---|--|--|--|--|--|
| MK7 | Saya suka memengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu | | | | | |
| MK8 | Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja | | | | | |
| MK9 | Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi | | | | | |
| MK10. | Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri | | | | | |

| Lingkungan Kerja | | | | | | |
|------------------|---|-----|----|----|---|----|
| No | Pernyataan | STS | TS | CS | S | SS |
| LK1 | Perusahaan menyediakan kantin yang mudah dicapai dan dengan harga yang terjangkau | | | | | |
| LK2 | Perusahaan memberikan program kesehatan dengan baik dan dapat digunakan dengan mudah | | | | | |
| LK3 | Perusahaan menyediakan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan mudah dicapai | | | | | |
| LK4 | Penerangan di tempat anda bekerja sudah baik | | | | | |
| LK5 | Suhu udara di tempat anda bekerja sudah pas | | | | | |
| LK6 | Pengaturan dan pengendalian suara bising di tempat anda bekerja sudah baik | | | | | |
| LK7 | Warna ruangan tempat anda bekerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan yang anda lakukan | | | | | |
| LK8 | Ruangan yang disediakan perusahaan cukup luas untuk melakukan pekerjaan anda | | | | | |
| LK9 | Keamanan kerja di perusahaan cukup memadai | | | | | |
| LK10 | Hubungan antar karyawan membantu saat anda bekerja berjalan dengan baik | | | | | |
| LK11 | Kerjasama antar karyawan di tempat anda bekerja berjalan dengan baik | | | | | |
| LK12 | Pimpinan anda membantu saat anda mengalami kesulitan dalam bekerja | | | | | |
| LK13 | Hubungan antara pimpinan anda dengan karyawan berjalan dengan baik | | | | | |

2. Kuesioner Penelitian

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dalam rangka memenuhi tugas akhir skripsi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini dengan hormat kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian kami. Kuesioner ini merupakan instrumen penelitian yang dilakukan oleh :

Peneliti : Yofanda Budi Pratama
 NIM : 10408141024
 Jurusan : Manajemen
 Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta

Kami mohon bantuannya untuk mengisi angket ini sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Saudara/i rasakan saat ini apa adanya. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi). Saya sangat menghargai kejujuran Anda dalam mengisi kuesioner ini dan akan menjamin kerahasiaannya.

Semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Atas kerjasama dan bantuan Anda, saya ucapkan terima kasih. Jika ada pertanyaan lebih lanjut, dapat menghubungi HP. 085643504250 atau email. yofanda.budi@gmail.com .

Data Responden:

Jenis Kelamin : (_____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Umur : _____ Tahun

Pendidikan terakhir : (_____)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Pertama
3. Sekolah Menengah Atas
4. Diploma
5. Sarjana
6. Lain-lain...

Lama bekerja : _____ Tahun

Petunjuk pengisian

Isilah dengan memberi tanda check list (\checkmark) pada kuesioner jawaban yang telah tersedia disetiap pernyataan tersebut.

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

CS : Cukup Setuju (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

| Kinerja | | | | | | |
|---------|--|-----|----|----|---|----|
| No | Pernyataan | STS | TS | CS | S | SS |
| K1 | Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain | | | | | |
| K2 | Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain | | | | | |
| K3 | Efisiensi kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain | | | | | |
| K4 | Saya berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya | | | | | |
| K5 | Saya memegang standar professional yang tinggi | | | | | |
| K6 | Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan | | | | | |
| K7 | Saya memiliki ketepatan yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan | | | | | |
| K8 | Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik | | | | | |

| Motivasi Kerja | | | | | | |
|----------------|--|-----|----|----|---|----|
| No | Pernyataan | STS | TS | CS | S | SS |
| MK1 | Saya menikmati tantangan yang sulit | | | | | |
| MK2 | Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas | | | | | |
| MK3 | Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis | | | | | |
| MK4 | Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit | | | | | |
| MK5 | Saya menikmati persaingan dan kemenangan | | | | | |
| MK6 | Saya menikmati tanggung jawab | | | | | |
| MK7 | Saya suka memengaruhi orang lain agar | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 23 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 24 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 26 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| 27 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 5 | 2 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 29 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 30 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 38 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | 1 |
| 39 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 40 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 44 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 50 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 |

| No | MOTIVASI KERJA | | | | | | | | | |
|----|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 11 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 14 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 47 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 48 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 50 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |

| No | LINGKUNGAN KERJA | | | | | | | | | | | | |
|----|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 7 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 8 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 |
| 21 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 25 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 28 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 29 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 30 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 38 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 46 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 49 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

4. Hasil Uji Validitas Instrumen

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 1)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

| | | |
|--|--------------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | ,675 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 1852,803 |
| | df | 465 |
| | Sig. | ,000 |

Rotated Component Matrix

| | Component | | |
|------------|-----------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 |
| Kinerja1 | | | ,907 |
| Kinerja2 | | | ,857 |
| Kinerja3 | | | ,860 |
| Kinerja4 | | | ,797 |
| Kinerja5 | | | ,727 |
| Kinerja6 | | | ,881 |
| Kinerja7 | | | ,765 |
| Kinerja8 | | | ,795 |
| Motivasi1 | | ,797 | |
| Motivasi2 | | ,921 | |
| Motivasi3 | | ,890 | |
| Motivasi4 | | ,924 | |
| Motivasi5 | | ,881 | |
| Motivasi6 | | ,654 | |
| Motivasi7 | | ,923 | |
| Motivasi8 | | ,853 | |
| Motivasi9 | | ,837 | |
| Motivasi10 | | ,738 | |
| Lingk1 | ,715 | | |
| Lingk2 | ,731 | | |
| Lingk3 | ,915 | | |
| Lingk4 | ,839 | | |
| Lingk5 | ,653 | | |
| Lingk6 | ,872 | | |
| Lingk7 | ,484 | | |
| Lingk8 | ,928 | | |
| Lingk9 | ,778 | | |
| Lingk10 | ,859 | | |
| Lingk11 | ,677 | | |
| Lingk12 | ,659 | | |
| Lingk13 | ,722 | | |

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 2)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

| | | |
|--|--------------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | ,694 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 1807,421 |
| | df | 435 |
| | Sig. | ,000 |

Rotated Component Matrix

| | Component | | |
|------------|-----------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 |
| Kinerja1 | | | ,905 |
| Kinerja2 | | | ,853 |
| Kinerja3 | | | ,859 |
| Kinerja4 | | | ,798 |
| Kinerja5 | | | ,729 |
| Kinerja6 | | | ,878 |
| Kinerja7 | | | ,768 |
| Kinerja8 | | | ,794 |
| Motivasi1 | | ,795 | |
| Motivasi2 | | ,921 | |
| Motivasi3 | | ,890 | |
| Motivasi4 | | ,924 | |
| Motivasi5 | | ,882 | |
| Motivasi6 | | ,655 | |
| Motivasi7 | | ,924 | |
| Motivasi8 | | ,853 | |
| Motivasi9 | | ,837 | |
| Motivasi10 | | ,739 | |
| Lingk1 | ,718 | | |
| Lingk2 | ,733 | | |
| Lingk3 | ,906 | | |
| Lingk4 | ,833 | | |
| Lingk5 | ,668 | | |
| Lingk6 | ,876 | | |
| Lingk8 | ,923 | | |
| Lingk9 | ,785 | | |
| Lingk10 | ,855 | | |
| Lingk11 | ,693 | | |
| Lingk12 | ,670 | | |
| Lingk13 | ,733 | | |

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

5. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 50 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 50 | 100,0 |

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

1. KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,945 | 8 |

2. MOTIVASI KERJA

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,954 | 10 |

3. LINGKUNGAN KERJA TAHAP 1

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,947 | 13 |

4. LINGKUNGAN KERJA TAHAP 2

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,950 | 12 |

6. Data Penelitian

| NO | KINERJA | | | | | | | | | MOTIVASI KERJA | | | | | | | | | | |
|----|---------|---|---|---|---|---|---|---|-----|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | JML | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | JML |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 42 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| 9 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 24 |
| 10 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 11 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 12 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 23 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 28 |
| 14 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 16 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 36 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 19 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 23 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 38 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 27 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 29 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 29 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 39 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 77 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 41 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 79 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 80 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 40 |
| 82 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 83 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 30 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 85 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 86 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 87 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 89 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 91 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 93 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 28 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 94 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 95 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 96 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 97 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 27 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 98 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 99 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 100 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 101 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 102 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 103 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 104 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 105 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 106 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 107 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 108 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 109 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 110 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 111 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 112 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 113 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 114 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 115 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 31 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 116 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 36 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 117 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 118 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 119 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 120 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 121 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 28 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 122 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 123 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 32 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| 124 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 25 |
| 125 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 126 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 127 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 128 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 30 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 |

| LINGKUNGAN KERJA | | | | | | | | | | | | |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|-----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | JML |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 44 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 42 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 38 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 53 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 41 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 33 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 |
| 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 27 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 46 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 53 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 48 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 42 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 39 |
| 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 42 |
| 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 41 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 39 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 40 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 53 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 45 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 42 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 44 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 47 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 45 |
| 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 48 |
| 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 46 |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 44 |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 42 |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 41 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 48 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 46 |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 47 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 46 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 50 |
| 1 | 5 | 2 | 5 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 40 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 48 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 45 |

7. Hasil Karakteristik Responden

| No | JENIS KELAMIN | UMUR | PENDIDIKAN | LAMA BEKERJA |
|----|---------------|-------------|------------|--------------|
| 1 | Laki-laki | 31-40 tahun | SD | 21-30 tahun |
| 2 | Laki-laki | 41-50 tahun | Diploma | 11-20 tahun |
| 3 | Laki-laki | 31-40 tahun | SMP | 1-10 tahun |
| 4 | Laki-laki | 21-30 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 5 | Laki-laki | 31-40 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 6 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 1-10 tahun |
| 7 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 21-30 tahun |
| 8 | Laki-laki | 21-30 tahun | SMP | 1-10 tahun |
| 9 | Laki-laki | 21-30 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 10 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 11 | Laki-laki | 31-40 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 12 | Laki-laki | 21-30 tahun | SMA | 1-10 tahun |
| 13 | Laki-laki | 31-40 tahun | SMA | 1-10 tahun |
| 14 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |

| | | | | |
|----|-----------|-------------|-----------|-------------|
| 15 | Laki-laki | 31-40 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 16 | Laki-laki | 31-40 tahun | SMA | 1-10 tahun |
| 17 | Laki-laki | 31-40 tahun | SMP | 1-10 tahun |
| 18 | Laki-laki | 31-40 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 19 | Laki-laki | 21-30 tahun | SMA | 1-10 tahun |
| 20 | Laki-laki | 21-30 tahun | SMA | 1-10 tahun |
| 21 | Laki-laki | 31-40 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 22 | Laki-laki | 51-60 tahun | SMA | 21-30 tahun |
| 23 | Laki-laki | 31-40 tahun | SMA | 1-10 tahun |
| 24 | Laki-laki | 31-40 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 25 | Laki-laki | 31-40 tahun | SD | 11-20 tahun |
| 26 | Laki-laki | 31-40 tahun | Diploma | 21-30 tahun |
| 27 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 21-30 tahun |
| 28 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMP | 1-10 tahun |
| 29 | Laki-laki | 21-30 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 30 | Laki-laki | 21-30 tahun | Diploma | 1-10 tahun |
| 31 | Laki-laki | 31-40 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 32 | Perempuan | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 33 | Perempuan | 41-50 tahun | Diploma | 11-20 tahun |
| 34 | Laki-laki | 51-60 tahun | Diploma | 11-20 tahun |
| 35 | Perempuan | 41-50 tahun | Sarjana | 21-30 tahun |
| 36 | Perempuan | 51-60 tahun | Sarjana | 21-30 tahun |
| 37 | Laki-laki | 21-30 tahun | SMA | 1-10 tahun |
| 38 | Perempuan | 41-50 tahun | Sarjana | 11-20 tahun |
| 39 | Laki-laki | 41-50 tahun | Sarjana | 21-30 tahun |
| 40 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 41 | Laki-laki | 21-30 tahun | SMA | 1-10 tahun |
| 42 | Laki-laki | 31-40 tahun | SMA | 1-10 tahun |
| 43 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 44 | Laki-laki | 31-40 tahun | SMA | 1-10 tahun |
| 45 | Perempuan | 51-60 tahun | Sarjana | 21-30 tahun |
| 46 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 47 | Perempuan | 41-50 tahun | Lain-lain | 21-30 tahun |
| 48 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 49 | Laki-laki | 31-40 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 50 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 51 | Laki-laki | 31-40 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 52 | Perempuan | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 53 | Perempuan | 41-50 tahun | Diploma | 11-20 tahun |
| 54 | Laki-laki | 41-50 tahun | Sarjana | 11-20 tahun |
| 55 | Laki-laki | 31-40 tahun | SMA | 11-20 tahun |

| | | | | |
|----|-----------|-------------|---------|-------------|
| 56 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 57 | Perempuan | 41-50 tahun | SMA | 21-30 tahun |
| 58 | Laki-laki | 31-40 tahun | Sarjana | 11-20 tahun |
| 59 | Perempuan | 41-50 tahun | SMA | 21-30 tahun |
| 60 | Laki-laki | 51-60 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 61 | Perempuan | 41-50 tahun | SMA | 21-30 tahun |
| 62 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 63 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 64 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 65 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 21-30 tahun |
| 66 | Laki-laki | 51-60 tahun | SMP | 21-30 tahun |
| 67 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 68 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 69 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 70 | Laki-laki | 31-40 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 71 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 72 | Laki-laki | 31-40 tahun | Sarjana | 11-20 tahun |
| 73 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 74 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 75 | Perempuan | 41-50 tahun | SMA | 21-30 tahun |
| 76 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 21-30 tahun |
| 77 | Perempuan | 41-50 tahun | SMA | 21-30 tahun |
| 78 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 79 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 21-30 tahun |
| 80 | Perempuan | 41-50 tahun | Sarjana | 21-30 tahun |
| 81 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 21-30 tahun |
| 82 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 83 | Laki-laki | 31-40 tahun | Sarjana | 11-20 tahun |
| 84 | Perempuan | 41-50 tahun | SMA | 21-30 tahun |
| 85 | Laki-laki | 21-30 tahun | Diploma | 1-10 tahun |
| 86 | Laki-laki | 31-40 tahun | SMA | 1-10 tahun |
| 87 | Laki-laki | 31-40 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 88 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 21-30 tahun |
| 89 | Laki-laki | 51-60 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 90 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 91 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 92 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 21-30 tahun |
| 93 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 94 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 95 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 1-10 tahun |
| 96 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |

| | | | | |
|-----|-----------|-------------|---------|-------------|
| 97 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 98 | Perempuan | 51-60 tahun | SMA | 21-30 tahun |
| 99 | Perempuan | 51-60 tahun | SMA | 21-30 tahun |
| 100 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 1-10 tahun |
| 101 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 102 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 21-30 tahun |
| 103 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 104 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 1-10 tahun |
| 105 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 21-30 tahun |
| 106 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMP | 11-20 tahun |
| 107 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 108 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 109 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 110 | Perempuan | 41-50 tahun | Sarjana | 21-30 tahun |
| 111 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 112 | Laki-laki | 51-60 tahun | SMA | 21-30 tahun |
| 113 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 114 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 115 | Laki-laki | 31-40 tahun | SMA | 1-10 tahun |
| 116 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 117 | Perempuan | 41-50 tahun | SMA | 21-30 tahun |
| 118 | Perempuan | 51-60 tahun | SMA | 1-10 tahun |
| 119 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 120 | Perempuan | 51-60 tahun | Sarjana | 11-20 tahun |
| 121 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 21-30 tahun |
| 122 | Laki-laki | 31-40 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 123 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 21-30 tahun |
| 124 | Laki-laki | 31-40 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 125 | Laki-laki | 31-40 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 126 | Laki-laki | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |
| 127 | Laki-laki | 31-40 tahun | SMA | 1-10 tahun |
| 128 | Perempuan | 41-50 tahun | SMA | 11-20 tahun |

8. Hasil Uji Karakteristik Responden

Frequencies

Jenis_Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid | Laki-laki | 105 | 82,0 | 82,0 | 82,0 |
| | Perempuan | 23 | 18,0 | 18,0 | 100,0 |
| | Total | 128 | 100,0 | 100,0 | |

Umur

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid | 21-30 tahun | 11 | 8,6 | 8,6 | 8,6 |
| | 31-40 tahun | 31 | 24,2 | 24,2 | 32,8 |
| | 41-50 tahun | 74 | 57,8 | 57,8 | 90,6 |
| | 51-60 tahun | 12 | 9,4 | 9,4 | 100,0 |
| | Total | 128 | 100,0 | 100,0 | |

Pendidikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid | SD | 2 | 1,6 | 1,6 | 1,6 |
| | SMP | 6 | 4,7 | 4,7 | 6,3 |
| | SMA | 100 | 78,1 | 78,1 | 84,4 |
| | Diploma | 7 | 5,5 | 5,5 | 89,8 |
| | Sarjana | 12 | 9,4 | 9,4 | 99,2 |
| | Lain-lain | 1 | ,8 | ,8 | 100,0 |
| | Total | 128 | 100,0 | 100,0 | |

Lama_Bekerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulativ e Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|------------------------|
| Valid | 1-10 tahun | 24 | 18,8 | 18,8 | 18,8 |
| | 11-20 tahun | 71 | 55,5 | 55,5 | 74,2 |
| | 21-30 tahun | 33 | 25,8 | 25,8 | 100,0 |
| | Total | 128 | 100,0 | 100,0 | |

9. Perhitungan Kategorisasi

| Kinerja_Karyawan | | | |
|-------------------------|----------------------------|------------------|-------|
| Mi | | = | 29,83 |
| Sdi | | = | 4,41 |
| Tinggi | : $X \geq M + SD$ | | |
| Sedang | : $M - SD \leq X < M + SD$ | | |
| Rendah | : $X < M - SD$ | | |
| Kategori | | Skor | |
| Tinggi | : | $X \geq$ | 34,24 |
| Sedang | : | $25,41 \leq X <$ | 34,24 |
| Rendah | : | $X <$ | 25,41 |
| Motivasi_Kerja | | | |
| Mi | | = | 38,51 |
| Sdi | | = | 4,48 |
| Tinggi | : $X \geq M + SD$ | | |
| Sedang | : $M - SD \leq X < M + SD$ | | |
| Rendah | : $X < M - SD$ | | |
| Kategori | | Skor | |
| Tinggi | : | $X \geq$ | 42,99 |
| Sedang | : | $34,03 \leq X <$ | 42,99 |
| Rendah | : | $X <$ | 34,03 |
| Lingkungan_Kerja | | | |
| Mi | | = | 43,71 |
| Sdi | | = | 4,44 |
| Tinggi | : $X \geq M + SD$ | | |
| Sedang | : $M - SD \leq X < M + SD$ | | |
| Rendah | : $X < M - SD$ | | |
| Kategori | | Skor | |
| Tinggi | : | $X \geq$ | 48,15 |
| Sedang | : | $39,27 \leq X <$ | 48,15 |

| | | |
|--------|---|-----------|
| Rendah | : | X < 39,27 |
|--------|---|-----------|

10. Data Uji Kategorisasi

| No | Kinerja_Karyawan | KTG | Motivasi_Kerja | KTG | Lingkungan_Kerja | KTG |
|----|------------------|--------|----------------|--------|------------------|--------|
| 1 | 31 | Sedang | 37 | Sedang | 49 | Tinggi |
| 2 | 27 | Sedang | 36 | Sedang | 47 | Sedang |
| 3 | 28 | Sedang | 34 | Rendah | 46 | Sedang |
| 4 | 21 | Rendah | 37 | Sedang | 44 | Sedang |
| 5 | 28 | Sedang | 42 | Sedang | 48 | Sedang |
| 6 | 32 | Sedang | 38 | Sedang | 48 | Sedang |
| 7 | 30 | Sedang | 35 | Sedang | 44 | Sedang |
| 8 | 22 | Rendah | 32 | Rendah | 39 | Rendah |
| 9 | 25 | Rendah | 24 | Rendah | 46 | Sedang |
| 10 | 27 | Sedang | 34 | Rendah | 45 | Sedang |
| 11 | 27 | Sedang | 34 | Rendah | 43 | Sedang |
| 12 | 24 | Rendah | 34 | Rendah | 42 | Sedang |
| 13 | 23 | Rendah | 28 | Rendah | 42 | Sedang |
| 14 | 27 | Sedang | 36 | Sedang | 45 | Sedang |
| 15 | 21 | Rendah | 30 | Rendah | 42 | Sedang |
| 16 | 22 | Rendah | 36 | Sedang | 44 | Sedang |
| 17 | 20 | Rendah | 32 | Rendah | 30 | Rendah |
| 18 | 29 | Sedang | 36 | Sedang | 38 | Rendah |
| 19 | 28 | Sedang | 33 | Rendah | 41 | Sedang |
| 20 | 25 | Rendah | 37 | Sedang | 53 | Tinggi |
| 21 | 21 | Rendah | 31 | Rendah | 34 | Rendah |
| 22 | 30 | Sedang | 38 | Sedang | 40 | Sedang |
| 23 | 21 | Rendah | 32 | Rendah | 38 | Rendah |
| 24 | 24 | Rendah | 38 | Sedang | 41 | Sedang |
| 25 | 18 | Rendah | 30 | Rendah | 33 | Rendah |
| 26 | 31 | Sedang | 42 | Sedang | 39 | Rendah |
| 27 | 29 | Sedang | 40 | Sedang | 49 | Tinggi |
| 28 | 16 | Rendah | 36 | Sedang | 27 | Rendah |
| 29 | 27 | Sedang | 39 | Sedang | 38 | Rendah |
| 30 | 30 | Sedang | 41 | Sedang | 48 | Sedang |
| 31 | 25 | Rendah | 37 | Sedang | 40 | Sedang |
| 32 | 32 | Sedang | 43 | Tinggi | 46 | Sedang |
| 33 | 37 | Tinggi | 49 | Tinggi | 53 | Tinggi |
| 34 | 36 | Tinggi | 48 | Tinggi | 48 | Sedang |
| 35 | 38 | Tinggi | 48 | Tinggi | 48 | Sedang |

| | | | | | | |
|----|----|--------|----|--------|----|--------|
| 36 | 39 | Tinggi | 46 | Tinggi | 50 | Tinggi |
| 37 | 25 | Rendah | 34 | Rendah | 42 | Sedang |
| 38 | 33 | Sedang | 46 | Tinggi | 40 | Sedang |
| 39 | 34 | Sedang | 38 | Sedang | 44 | Sedang |
| 40 | 24 | Rendah | 36 | Sedang | 49 | Tinggi |
| 41 | 24 | Rendah | 35 | Sedang | 47 | Sedang |
| 42 | 29 | Sedang | 33 | Rendah | 39 | Rendah |
| 43 | 29 | Sedang | 34 | Rendah | 42 | Sedang |
| 44 | 30 | Sedang | 40 | Sedang | 41 | Sedang |
| 45 | 40 | Tinggi | 39 | Sedang | 52 | Tinggi |
| 46 | 29 | Sedang | 37 | Sedang | 37 | Rendah |
| 47 | 40 | Tinggi | 37 | Sedang | 60 | Tinggi |
| 48 | 27 | Sedang | 39 | Sedang | 41 | Sedang |
| 49 | 29 | Sedang | 40 | Sedang | 39 | Rendah |
| 50 | 27 | Sedang | 42 | Sedang | 40 | Sedang |
| 51 | 31 | Sedang | 39 | Sedang | 42 | Sedang |
| 52 | 33 | Sedang | 41 | Sedang | 48 | Sedang |
| 53 | 33 | Sedang | 42 | Sedang | 39 | Rendah |
| 54 | 36 | Tinggi | 43 | Tinggi | 53 | Tinggi |
| 55 | 30 | Sedang | 38 | Sedang | 45 | Sedang |
| 56 | 31 | Sedang | 35 | Sedang | 42 | Sedang |
| 57 | 34 | Sedang | 40 | Sedang | 44 | Sedang |
| 58 | 31 | Sedang | 41 | Sedang | 46 | Sedang |
| 59 | 35 | Tinggi | 40 | Sedang | 46 | Sedang |
| 60 | 33 | Sedang | 45 | Tinggi | 47 | Sedang |
| 61 | 34 | Sedang | 40 | Sedang | 41 | Sedang |
| 62 | 30 | Sedang | 43 | Tinggi | 48 | Sedang |
| 63 | 30 | Sedang | 40 | Sedang | 44 | Sedang |
| 64 | 27 | Sedang | 32 | Rendah | 46 | Sedang |
| 65 | 32 | Sedang | 33 | Rendah | 47 | Sedang |
| 66 | 33 | Sedang | 40 | Sedang | 47 | Sedang |
| 67 | 28 | Sedang | 25 | Rendah | 45 | Sedang |
| 68 | 29 | Sedang | 35 | Sedang | 39 | Rendah |
| 69 | 27 | Sedang | 32 | Rendah | 40 | Sedang |
| 70 | 31 | Sedang | 37 | Sedang | 48 | Sedang |
| 71 | 26 | Sedang | 40 | Sedang | 43 | Sedang |
| 72 | 30 | Sedang | 44 | Tinggi | 46 | Sedang |
| 73 | 30 | Sedang | 38 | Sedang | 44 | Sedang |
| 74 | 32 | Sedang | 40 | Sedang | 42 | Sedang |
| 75 | 34 | Sedang | 44 | Tinggi | 48 | Sedang |
| 76 | 33 | Sedang | 40 | Sedang | 46 | Sedang |

| | | | | | | |
|-----|----|--------|----|--------|----|--------|
| 77 | 34 | Sedang | 41 | Sedang | 43 | Sedang |
| 78 | 32 | Sedang | 39 | Sedang | 46 | Sedang |
| 79 | 34 | Sedang | 43 | Tinggi | 43 | Sedang |
| 80 | 37 | Tinggi | 49 | Tinggi | 48 | Sedang |
| 81 | 34 | Sedang | 40 | Sedang | 47 | Sedang |
| 82 | 32 | Sedang | 40 | Sedang | 44 | Sedang |
| 83 | 30 | Sedang | 39 | Sedang | 41 | Sedang |
| 84 | 35 | Tinggi | 43 | Tinggi | 42 | Sedang |
| 85 | 29 | Sedang | 42 | Sedang | 46 | Sedang |
| 86 | 28 | Sedang | 41 | Sedang | 48 | Sedang |
| 87 | 30 | Sedang | 44 | Tinggi | 42 | Sedang |
| 88 | 33 | Sedang | 42 | Sedang | 47 | Sedang |
| 89 | 33 | Sedang | 42 | Sedang | 45 | Sedang |
| 90 | 32 | Sedang | 42 | Sedang | 48 | Sedang |
| 91 | 27 | Sedang | 39 | Sedang | 46 | Sedang |
| 92 | 34 | Sedang | 38 | Sedang | 46 | Sedang |
| 93 | 28 | Sedang | 39 | Sedang | 41 | Sedang |
| 94 | 26 | Sedang | 40 | Sedang | 41 | Sedang |
| 95 | 32 | Sedang | 42 | Sedang | 43 | Sedang |
| 96 | 33 | Sedang | 41 | Sedang | 44 | Sedang |
| 97 | 27 | Sedang | 38 | Sedang | 40 | Sedang |
| 98 | 34 | Sedang | 43 | Tinggi | 41 | Sedang |
| 99 | 34 | Sedang | 44 | Tinggi | 47 | Sedang |
| 100 | 32 | Sedang | 42 | Sedang | 42 | Sedang |
| 101 | 31 | Sedang | 40 | Sedang | 45 | Sedang |
| 102 | 32 | Sedang | 40 | Sedang | 45 | Sedang |
| 103 | 29 | Sedang | 39 | Sedang | 41 | Sedang |
| 104 | 32 | Sedang | 38 | Sedang | 41 | Sedang |
| 105 | 32 | Sedang | 39 | Sedang | 40 | Sedang |
| 106 | 33 | Sedang | 42 | Sedang | 45 | Sedang |
| 107 | 32 | Sedang | 40 | Sedang | 41 | Sedang |
| 108 | 32 | Sedang | 40 | Sedang | 44 | Sedang |
| 109 | 33 | Sedang | 40 | Sedang | 44 | Sedang |
| 110 | 37 | Tinggi | 40 | Sedang | 48 | Sedang |
| 111 | 32 | Sedang | 38 | Sedang | 39 | Rendah |
| 112 | 31 | Sedang | 37 | Sedang | 41 | Sedang |
| 113 | 32 | Sedang | 41 | Sedang | 44 | Sedang |
| 114 | 32 | Sedang | 41 | Sedang | 40 | Sedang |
| 115 | 31 | Sedang | 37 | Sedang | 39 | Rendah |
| 116 | 31 | Sedang | 36 | Sedang | 38 | Rendah |
| 117 | 34 | Sedang | 38 | Sedang | 43 | Sedang |

| | | | | | | |
|-----|----|--------|----|--------|----|--------|
| 118 | 32 | Sedang | 43 | Tinggi | 47 | Sedang |
| 119 | 25 | Rendah | 37 | Sedang | 40 | Sedang |
| 120 | 32 | Sedang | 43 | Tinggi | 46 | Sedang |
| 121 | 28 | Sedang | 43 | Tinggi | 50 | Tinggi |
| 122 | 22 | Rendah | 37 | Sedang | 40 | Sedang |
| 123 | 32 | Sedang | 38 | Sedang | 48 | Sedang |
| 124 | 24 | Rendah | 25 | Rendah | 42 | Sedang |
| 125 | 28 | Sedang | 36 | Sedang | 42 | Sedang |
| 126 | 26 | Sedang | 35 | Sedang | 46 | Sedang |
| 127 | 29 | Sedang | 35 | Sedang | 43 | Sedang |
| 128 | 30 | Sedang | 38 | Sedang | 45 | Sedang |

11. Hasil Uji Kategorisasi

Frequencies

Kinerja_Karyawan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tinggi | 11 | 8,6 | 8,6 | 8,6 |
| | Sedang | 96 | 75,0 | 75,0 | 83,6 |
| | Rendah | 21 | 16,4 | 16,4 | 100,0 |
| | Total | 128 | 100,0 | 100,0 | |

Motivasi_Kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tinggi | 20 | 15,6 | 15,6 | 15,6 |
| | Sedang | 87 | 68,0 | 68,0 | 83,6 |
| | Rendah | 21 | 16,4 | 16,4 | 100,0 |
| | Total | 128 | 100,0 | 100,0 | |

Lingkungan_Kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tinggi | 10 | 7,8 | 7,8 | 7,8 |
| | Sedang | 101 | 78,9 | 78,9 | 86,7 |
| | Rendah | 17 | 13,3 | 13,3 | 100,0 |
| | Total | 128 | 100,0 | 100,0 | |

12. Hasil Uji Deskriptif

Descriptives

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|---------|----------------|
| Kinerja_Karyawan | 128 | 16,00 | 40,00 | 29,8281 | 4,41385 |
| Motivasi_Kerja | 128 | 24,00 | 49,00 | 38,5078 | 4,48268 |
| Lingkungan_Kerja | 128 | 27,00 | 60,00 | 43,7109 | 4,44060 |
| Valid N (listwise) | 128 | | | | |

13. Hasil Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Kinerja_Karyawan | Motivasi_Kerja | Lingkungan_Kerja |
|----------------------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|
| N | | 128 | 128 | 128 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 29,8281 | 38,5078 | 43,7109 |
| | Std. Deviation | 4,41385 | 4,48268 | 4,44060 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,103 | ,096 | ,089 |
| | Positive | ,086 | ,072 | ,089 |
| | Negative | -,103 | -,096 | -,074 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,162 | 1,081 | 1,006 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,134 | ,193 | ,264 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

14. Hasil Uji Linieritas

Means

Kinerja_Karyawan * Motivasi_Kerja

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| Kinerja_Karyawan * Motivasi_Kerja | Between Groups | (Combined) Linearity | 1359,778 | 21 | 64,751 | 6,159 | ,000 |
| | | Deviation from Linearity | 1040,051 | 1 | 1040,051 | 98,924 | ,000 |
| | Within Groups | | 319,727 | 20 | 15,986 | 1,521 | ,089 |
| Total | | | 1114,441 | 106 | 10,514 | | |
| | | | 2474,219 | 127 | | | |

Kinerja_Karyawan * Lingkungan_Kerja

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--|----------------|--------------------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| Kinerja_Karyawan * Lingkungan_Kerja | Between Groups | (Combined) Linearity | 1029,270 | 20 | 51,464 | 3,811 | ,000 |
| | | Deviation from Linearity | 724,130 | 1 | 724,130 | 53,623 | ,000 |
| | | | 305,141 | 19 | 16,060 | 1,189 | ,280 |
| | Within Groups | | 1444,948 | 107 | 13,504 | | |
| | Total | | 2474,219 | 127 | | | |

15. Hasil Uji Multikolinieritas

Regression

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja | . | Enter |

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,733 ^a | ,537 | ,529 | 3,02794 |

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1328,165 | 2 | 664,083 | 72,431 | ,000 ^a |
| | Residual | 1146,053 | 125 | 9,168 | | |
| | Total | 2474,219 | 127 | | | |

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -5,849 | 3,052 | | -1,916 | ,058 | | |
| | Motivasi_Kerja | ,517 | ,064 | ,525 | 8,117 | ,000 | ,885 | 1,130 |
| | Lingkungan_Kerja | ,361 | ,064 | ,363 | 5,606 | ,000 | ,885 | 1,130 |

- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

16. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Regression

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja | . | Enter |

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: ABS_RES

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,135 ^a | ,018 | ,002 | 1,80266 |

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 7,386 | 2 | 3,693 | 1,136 | ,324 ^a |
| | Residual | 399,699 | 123 | 3,250 | | |
| | Total | 407,086 | 125 | | | |

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja
b. Dependent Variable: ABS_RES

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,749 | 1,820 | | 2,060 | ,041 |
| | Motivasi_Kerja | -,058 | ,038 | -,144 | -1,508 | ,134 |
| | Lingkungan_Kerja | ,020 | ,039 | ,050 | ,524 | ,601 |

- a. Dependent Variable: ABS_RES

17. Hasil Uji Regresi (1)

Regression

Variables Entered/Removed^d

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | Lama_Bekerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Umur | . | Enter |
| 2 | Motivasi_Kerja ^a | . | Enter |
| 3 | Lingkungan_Kerja ^a | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|------|------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df 1 | df 2 | Sig. F Change |
| 1 | ,753 ^a | ,568 | ,554 | 2,94923 | ,568 | 40,365 | 4 | 123 | ,000 |
| 2 | ,805 ^b | ,648 | ,633 | 2,67335 | ,080 | 27,697 | 1 | 122 | ,000 |
| 3 | ,833 ^c | ,695 | ,680 | 2,49875 | ,047 | 18,645 | 1 | 121 | ,000 |

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Umur

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Umur, Motivasi_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Umur, Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja

ANOVA^d

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1404,369 | 4 | 351,092 | 40,365 | ,000 ^a |
| | Residual | 1069,850 | 123 | 8,698 | | |
| | Total | 2474,219 | 127 | | | |
| 2 | Regression | 1602,311 | 5 | 320,462 | 44,840 | ,000 ^b |
| | Residual | 871,907 | 122 | 7,147 | | |
| | Total | 2474,219 | 127 | | | |
| 3 | Regression | 1718,723 | 6 | 286,454 | 45,878 | ,000 ^c |
| | Residual | 755,495 | 121 | 6,244 | | |
| | Total | 2474,219 | 127 | | | |

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Umur

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Umur, Motivasi_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Umur, Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13,039 | 1,391 | | 9,372 | ,000 |
| | Jenis_Kelamin | 2,340 | ,800 | ,204 | 2,925 | ,004 |
| | Umur | 1,860 | ,408 | ,321 | 4,562 | ,000 |
| | Pendidikan | 1,863 | ,375 | ,321 | 4,962 | ,000 |
| | Lama_Bekerja | 1,501 | ,472 | ,227 | 3,179 | ,002 |
| 2 | (Constant) | 4,325 | 2,081 | | 2,078 | ,040 |
| | Jenis_Kelamin | 1,572 | ,740 | ,137 | 2,125 | ,036 |
| | Umur | 1,235 | ,388 | ,213 | 3,180 | ,002 |
| | Pendidikan | 1,334 | ,355 | ,230 | 3,761 | ,000 |
| | Lama_Bekerja | 1,479 | ,428 | ,223 | 3,455 | ,001 |
| | Motivasi_Kerja | ,338 | ,064 | ,344 | 5,263 | ,000 |
| 3 | (Constant) | -2,881 | 2,563 | | -1,124 | ,263 |
| | Jenis_Kelamin | 1,486 | ,692 | ,130 | 2,148 | ,034 |
| | Umur | 1,264 | ,363 | ,218 | 3,483 | ,001 |
| | Pendidikan | ,897 | ,347 | ,155 | 2,588 | ,011 |
| | Lama_Bekerja | 1,214 | ,405 | ,183 | 3,000 | ,003 |
| | Motivasi_Kerja | ,297 | ,061 | ,302 | 4,885 | ,000 |
| | Lingkungan_Kerja | ,246 | ,057 | ,247 | 4,318 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

18. Hasil Uji Regresi (2)

Regression

Variables Entered/Removed^d

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | Lama_Bekerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Umur | . | Enter |
| 2 | Lingkungan_Kerja ^a | . | Enter |
| 3 | Motivasi_Kerja ^a | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|------|------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df 1 | df 2 | Sig. F Change |
| 1 | ,753 ^a | ,568 | ,554 | 2,94923 | ,568 | 40,365 | 4 | 123 | ,000 |
| 2 | ,797 ^b | ,634 | ,619 | 2,72288 | ,067 | 22,300 | 1 | 122 | ,000 |
| 3 | ,833 ^c | ,695 | ,680 | 2,49875 | ,060 | 23,867 | 1 | 121 | ,000 |

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Umur

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Umur, Lingkungan_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Umur, Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

ANOVA^d

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1404,369 | 4 | 351,092 | 40,365 | ,000 ^a |
| | Residual | 1069,850 | 123 | 8,698 | | |
| | Total | 2474,219 | 127 | | | |
| 2 | Regression | 1569,701 | 5 | 313,940 | 42,344 | ,000 ^b |
| | Residual | 904,518 | 122 | 7,414 | | |
| | Total | 2474,219 | 127 | | | |
| 3 | Regression | 1718,723 | 6 | 286,454 | 45,878 | ,000 ^c |
| | Residual | 755,495 | 121 | 6,244 | | |
| | Total | 2474,219 | 127 | | | |

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Umur

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Umur, Lingkungan_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Pendidikan, Jenis_Kelamin, Umur, Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 13,039 | 1,391 | | 9,372 | ,000 |
| | Jenis_Kelamin | 2,340 | ,800 | ,204 | 2,925 | ,004 |
| | Umur | 1,860 | ,408 | ,321 | 4,562 | ,000 |
| | Pendidikan | 1,863 | ,375 | ,321 | 4,962 | ,000 |
| | Lama_Bekerja | 1,501 | ,472 | ,227 | 3,179 | ,002 |
| 2 | (Constant) | 3,310 | 2,428 | | 1,363 | ,175 |
| | Jenis_Kelamin | 2,129 | ,740 | ,186 | 2,877 | ,005 |
| | Umur | 1,806 | ,377 | ,312 | 4,794 | ,000 |
| | Pendidikan | 1,273 | ,368 | ,219 | 3,455 | ,001 |
| | Lama_Bekerja | 1,186 | ,441 | ,179 | 2,690 | ,008 |
| | Lingkungan_Kerja | ,290 | ,061 | ,291 | 4,722 | ,000 |
| 3 | (Constant) | -2,881 | 2,563 | | -1,124 | ,263 |
| | Jenis_Kelamin | 1,486 | ,692 | ,130 | 2,148 | ,034 |
| | Umur | 1,264 | ,363 | ,218 | 3,483 | ,001 |
| | Pendidikan | ,897 | ,347 | ,155 | 2,588 | ,011 |
| | Lama_Bekerja | 1,214 | ,405 | ,183 | 3,000 | ,003 |
| | Lingkungan_Kerja | ,246 | ,057 | ,247 | 4,318 | ,000 |
| | Motivasi_Kerja | ,297 | ,061 | ,302 | 4,885 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

| Independen dan Kontrol Variabel | Kinerja Karyawan | | | |
|---------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| | Model 1 (β) | Model 2 (β) | Model 3 (β) | Model 4 (β) |
| Jenis_Kelamin | 0,204** | 0,137* | 0,186 | 0,130* |
| Umur | 0,321** | 0,213** | 0,312 | 0,218** |
| Pendidikan | 0,321** | 0,230** | 0,219 | 0,155* |
| Lama_Bekerja | 0,227** | 0,223** | 0,179 | 0,183** |
| Motivasi_Kerja | - | 0,344** | - | 0,302** |
| Lingkungan_Kerja | - | | 0,291** | 0,247** |
| R^2 | 0,568 | 0,648 | 0,634 | 0,695 |
| ΔR^2 | 0,568** | 0,080** | 0,067** | 0,127** |

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$