

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

**SKRIPSI**

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



**Oleh :**

**Yustinus Doddie Martha Sajuni**

**NIM. 11408144031**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2017**







## **MOTTO**

“Visi tanpa eksekusi adalah halusinasi.”

**(Henry Ford)**

“Jika tidak ada perjuangan, maka tidak akan ada kemajuan.”

**(Frederick Douglas)**

“Saat dunia berpaling darimu tengoklah ke arah lain”

**(Pee Wee Gaskin)**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

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

Bapak Sutoyo dan Ibu Tumirah, bapak dan ibu tercinta yang selalu memberikan  
dorongan dan semangat hingga pada saat ini.

Fransisca Dewi Pertiwi, kakak yang selalu memberikan dukungan dan menjadi  
panutanku.

Semua pihak dan teman-teman yang telah membantu dalam menyelesaikan  
skripsi ini

Universitas Negeri Yogyakarta

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

**ABSTRAK**

**Oleh : Yustinus Doddie Martha Sajuni**

**NIM : 11408144031**

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

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Kabupaten Bantul yang berjumlah 100 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul sebesar  $(\beta) 0,203$  (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,047$ ), dengan kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $(\Delta R^2) 0,039^*$ ; (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul sebesar  $(\beta) 0,219$  (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,03$ ), dengan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $(\Delta R^2) 0,046^*$ ; (3) Lingkungan kerja  $(\beta) 0,227$  (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,023$ ) dan motivasi kerja  $(\beta) 0,241$  (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,015$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul sebesar  $(\Delta R^2) 0,094^*$ .

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENTAL AND WORK  
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON EMPLOYEES  
REGIONAL WATER COMPANY (PDAM) BANTUL DISTRICT**

**ABSTRACT**

**By: Yustinus Doddie Martha Sajuni**

**NIM: 11408144031**

*This study was aims to determine: (1) the influence of work environment to employee performance PDAM Regency of Bantul, (2) the influence of work motivation to employee performance PDAM Bantul Regency, (3) the influence of work environment and work motivation to employee performance PDAM Regency of Bantul.*

*This research is a research using quantitative approach. The sample of this research was employee PDAM Bantul Regency amounting 100 employees. The data collection technique used was questionnaires and interviews. The data analysis was done by using multiple regression analysis.*

*The results of the research indicated that: (1) There was significant and positive influence between work environment on the performance employee in the amount of  $(\beta) 0,203$  (\*\*  $p < 0.05$ ;  $p = 0,047$ ), with the contribution of work environment of the employee performance in the amount of  $(\Delta R^2) 0,039$  \*; (2) There was significant and positive influence between work motivation on the employee performance in the amount of  $(\beta) 0,219$  (\*  $p < 0.05$ ;  $p = 0,03$ ), with the contribution work motivation of employee performance in the amount of  $(\Delta R^2) 0,046$  \*; (3) There was a positive influence between work environment  $(\beta) 0,227$  (\*  $p < 0.05$ ;  $p = 0,023$ ) and work motivation  $(\beta) 0,241$  (\*  $p < 0.05$ ;  $p = 0,015$ ) on employee performance with contribution of  $(\Delta R^2) 0,094$  \*.*

*Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance*



## KATA PENGANTAR

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

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

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., 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 sekaligus ketua penguji.
4. Wardana, SE, selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.
5. Arum Darmawati, M.M., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Farlianto, MBA, selaku narasumber yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan serta memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.
7. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
8. Seluruh pimpinan, karyawan PDAM Kabupaten Bantul terimakasih atas kerjasama dan bantuannya, sehingga semua selesai sesuai pada waktunya.
9. Kedua orang tua, kakak dan keluarga tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
10. Teman-teman jurusan Manajemen angkatan 2011 kelas B09(1) Universitas Negeri Yogyakarta.
11. Teman-teman KKN ND1 penempatan Klaten Universitas Negeri Yogyakarta.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah ikut membantu selama proses penyusunan tugas akhir ini.



## DAFTAR ISI

Abstrak .....	vii
Abstract .....	viii
Kata Pengantar .....	ix
Daftar Isi .....	xii
Daftar Tabel .....	xv
Daftar Gambar.....	xvii
Daftar Lampiran .....	xviii
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II. KAJIAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
A. Landasan Teori .....	9
1. Kinerja Karyawan .....	9
2. Lingkungan Kerja.....	14
3. Motivasi Kerja.....	21
B. Penelitian yang Relevan .....	28

C. Kerangka Berpikir .....	29
D. Paradigma Penelitian.....	31
E. Hipotesis Penelitian.....	32
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Desain Penelitian.....	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	33
C. Definisi Operasional Variabel.....	33
D. Populasi dan Sampel .....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Instrumen Penelitian.....	38
G. Uji Instrumen Penelitian .....	39
H. Teknik Analisis Data .....	44
I. Uji Hipotesis .....	46
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	48
B. Hasil Penelitian .....	50
C. Pembahasan .....	62
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>66</b>
A. Kesimpulan .....	66
B. Saran.....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>69</b>

**LAMPIRAN..... 72**

## DAFTAR TABEL

1. Tabel 1. Rata-rata Target Pelaksanaan Pelayanan Karyawan PDAM Kabupaten Bantul .....	2
2. Tabel 2. Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Bantul .....	3
3. Tabel 3. Faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul .....	4
4. Tabel 4. Kisi-kisi instrumen penelitian .....	38
5. Tabel 5. KMO and Bartlett's test Tahap 1 .....	39
6. Tabel 6. Rotated Component Matrix Tahap 1 .....	40
7. Tabel 7. KMO and Bartlett's test Tahap 2 .....	41
8. Tabel 8. Rotated Component Matrix Tahap 2 .....	42
9. Tabel 9. Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity .....	43
10. Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas .....	44
11. Tabel 11. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
12. Tabel 12. Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	52
13. Tabel 13. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	53
14. Tabel 14. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	54
15. Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	55
16. Tabel 16. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja .....	56

17. Tabel 17. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja.....	57
18. Tabel 18. Hasil Uji Normalitas .....	58
19. Tabel 19. Hasil Uji Linieritas .....	59
20. Tabel 20. Hasil Uji Multikolinieritas .....	60
21. Tabel 21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi.....	61
22. Tabel 22. Ringkasan Hasil Hipotesis.....	62



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	31
-------------------------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk mengatur dan mengorganisasi setiap karyawan dalam tiap bidangnya. Tugas tersebut salah satunya yang dijalankan oleh bidang personalia di mana ditugaskan untuk mengatur karyawan dalam bidang-bidang tertentu dan mengorganisirnya. Dalam era globalisasi bidang personalia mulai memainkan peran lebih luas untuk pemilihan, pelatihan, penempatan ataupun promosi karyawan. Hal tersebut dimungkinkan untuk memberikan hasil output yang maksimal dari potensi SDM karyawannya. Dalam masa kini kinerja karyawan menjadi salah satu motor dalam Bergeraknya kegiatan dalam organisasi. Hal tersebut menjadi penting karena setiap perusahaan memiliki pesaing, sehingga setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya sehingga tidak tertinggal dengan pesaingnya.

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketika kinerja karyawan memenuhi standar dari tugas-tugasnya maka ia akan membuat perusahaan berjalan dengan baik. Hal tersebut harus diimbangi dengan pengawasan oleh atasan agar karyawan

melaksanakan sesuai dengan apa yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk memajukan produksi ataupun ikut andil bagian dalam perekonomian dalam negeri. Begitu pula dengan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) didirikan dengan maksud untuk memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat namun memberikan profit juga untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Selain hal di atas tugas pokok PDAM yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesejahteraan dan pelayanan umum. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan belum memenuhi target dari perusahaan seperti dalam tabel berikut :

Tabel 1 Rata-rata Target Pelaksanaan Pelayanan Karyawan PDAM Kabupaten Bantul

Tahun	Target (konsumen)	Target Pelaksanaan Pelayanan		Presentase
		Realisasi (konsumen)	Belum terealisasi (konsumen)	
2013	14000	13600	400	97,1%
2014	14200	13749	451	96,8%
2015	14500	14011	489	96,6%
2016	14800	14244	556	96,2%

Sumber : Data internal PDAM Kabupaten Bantul

Tabel di atas menunjukkan kuantitas pekerjaan PDAM Kabupaten Bantul dari tahun 2013 sampai 2016 terdapat penurunan dari target kuantitas pekerjaan yang bisa terrealisasi, di mana total unit yang sudah terrealisasi berjumlah 14.244 konsumen. Sedangkan jumlah target yang belum terrealisasi hingga tahun 2016 ada 556 konsumen dengan jumlah presentase pelaksanaan terrealisasi 96,2 %.

Berdasarkan tabel 1 juga dapat diketahui jika pelaksanaan tidak tepat waktu

terlihat dari presentase realisasi pekerjaan menurun dari tahun ke tahun dan bertambahnya jumlah target yang belum terealisasi sehingga akan menumpuk untuk dikerjakan pada periode berikutnya. Hal tersebut nantinya dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih berat. Atasan harus memberikan dorongan dan fasilitas yang memadai agar karyawannya segera memenuhi target dari pekerjaan.

Dalam deskripsi pekerjaan, masing-masing karyawan sudah mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan. Ketika karyawan di kantor menerima keluhan, pengadministrasian atau pembayaran online yang ditujukan untuk masyarakat atau pelanggan. Saat berada di lapangan memberikan pelayanan seperti mengolah air pelanggan, mendistribusikan air bersih, melakukan maintenance rutin pada saluran pipa dan sebagainya.

Setiap perusahaan memiliki penilaian masing-masing terhadap karyawannya. Penilaian tersebut digunakan untuk memonitor jumlah penilaian kinerja karyawan dari tahun ke tahun agar perusahaan dapat membuat kebijakan tentang kinerja karyawan. Setelah melakukan prasurvei di lapangan, peneliti mendapatkan data kinerja karyawan seperti di bawah ini.

Tabel 2 Penilaian Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Bantul

Tahun	Penilaian Kinerja						Jumlah
	A (istimewa)	%	B (baik)	%	C (cukup)	%	
2013	14 orang	10,93	108 orang	84,37	6 orang	4,68	128 orang
2014	17 orang	12,78	110 orang	82,70	6 orang	4,51	133 orang
2015	20 orang	14,49	111 orang	80,43	7 orang	5,07	138 orang
2016	22 orang	15,27	113 orang	78,47	9 orang	6,25	144 orang

Sumber : Data internal PDAM Kabupaten Bantul

Berdasarkan data yang didapatkan dari perusahaan kualitas kerja karyawan

dapat dilihat dari tabel penilaian kinerja. Penilaian istimewa diberikan kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari estimasi pekerjaan dan sesuai dengan standar perusahaan serta mendapat respon yang baik dari konsumen. Untuk penilaian baik diberikan kepada karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Sedangkan penilaian cukup diberikan kepada karyawan yang penyelesaian pekerjaannya membutuhkan waktu lebih lama dari estimasi pekerjaannya. Berdasarkan data pada tabel 2 menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul pada tahun sebelumnya berada pada kondisi yang baik dengan nilai rata-rata 81,50%. Hal tersebut belum sesuai dengan harapan perusahaan yaitu mayoritas karyawan 85% memiliki kinerja istimewa.

Kinerja dipengaruhi berbagai faktor yaitu keyakinan diri, lingkungan kerja, penghargaan dari atasan, motivasi kerja dan karakteristik pekerjaan (Chrishti,2010). Untuk mengetahui faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja di PDAM Kabupaten Bantul maka dilakukan prasarvei dengan memberikan kuesioner tentang kinerja karyawan kepada karyawan secara acak. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul

Faktor yang Mempengaruhi	Jumlah Jawaban	Presentase
Kinerja Karyawan		
Keyakinan diri	2	8%
Lingkungan kerja	8	32%
Penghargaan dari atasan	5	20%
Motivasi kerja	7	28%
Karakteristik pekerjaan	3	12%

Sumber : Hasil wawancara pada 35 responden PDAM Kabupaten Bantul

Berdasarkan hasil prasarvei diindikasikan Kinerja Karyawan di PDAM Kabupaten Bantul mayoritas menganggap bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja yang diindikasikan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992) yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja. Berdasarkan observasi, kondisi lingkungan kerja di PDAM Kabupaten Bantul memiliki lingkungan kerja cukup padat karena masing-masing bidang memiliki ruangan yang yang tidak begitu besar dan saling berhimpitan dengan bidang yang lain. Hubungan antara karyawan dan atasan terjalin cukup bagus karena ada komunikasi dan karyawan yang ditunjukkan saat sedang bekerja maupun ketika jam istirahat, karyawan dan atasan saling berkomunikasi dan bertegur sapa. Tidak tersedianya genset membuat fasilitas yang tersedia tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal ketika listrik mati. Hal tersebut terjadi bila listrik mati ketika jam kerja dapat mengganggu kenyamanan ketika bekerja dan tidak dapat melayani konsumen dengan baik karena sistem pelayanan dan pembayaran sedang offline. Lingkungan kerja di PDAM Kabupaten Bantul diindikasikan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kabupaten Bantul, karena gangguan dalam bekerja atau tidak bekerjanya fasilitas kerja akan membuat kinerja karyawan tersendat.

Indikator motivasi kerja yang dikemukakan oleh Mc Cleland (1961) yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Sedangkan kondisi motivasi kerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul begitu rendah karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan, kurangnya fasilitas yang memadai

sehingga membuat target dari pekerjaan karyawan menurun. Hubungan kerja yang terjalin antar karyawan hanya saat berada di kantor saja sehingga kerjasama antar karyawan sangat kurang terjalin dengan baik. Indikator motivasi yang didapatkan dari PDAM Bantul adalah rendahnya motivasi berprestasi karyawan, kurangnya dorongan untuk berkuasa, dan keinginan untuk membangun hubungan antar karyawan. Motivasi kerja karyawan diindikasikan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kabupaten Bantul. Hal ini karena motivasi yang ada menentukan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja membuat kinerjanya semakin tinggi pula.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat jelas bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Maka dari itu penulis perlu melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kabupaten Bantul”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul belum memenuhi harapan perusahaan.
2. Kualitas pekerjaan yang diberikan oleh karyawan masih kurang maksimal.
3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman.
4. Karyawan merasa kurangnya apresiasi yang diberikan oleh atasan.

5. Karyawan merasa motivasi yang diberikan kurang sepadan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, keyakinan diri, karakteristik pekerjaan, penghargaan dari atasan dan lingkungan kerja. Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Bantul, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Bantul.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di di PDAM Kabupaten Bantul?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di di PDAM Kabupaten Bantul?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di di PDAM Kabupaten Bantul?



#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di di PDAM Kabupaten Bantul.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di di PDAM Kabupaten Bantul.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Bantul.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Secara teoritis, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan di bidang manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak pihak yang membutuhkan. Hasil peneitian ulang yang diperoleh dapat berguna sebagai referensi atau bahan pembanding bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan tambahan atau memberi informasi dan bahan pertimbangan bagi para pengambil keputusan terhadap kebijakan tentang pengembangan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

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

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153). Menurut Stolovitch and Keeps (dalam blog Mangkuprawira) Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Kinerja menurut Faustino Cardosa Gomes (2003:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja menurut Simamora (1997:339) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Menurut Casio 1992 dalam (blog Mangkuprawira) Kinerja adalah pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006:378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan

meminimalisir kerugian.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2001:193) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad 2001 :49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2. Faktor Situasional

a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).

b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan

sosial.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya (Handoko, 2001:193).

Menurut Siagian dalam Dhina, (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Menurut Bernardin (dalam Robbins, 2003:260) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
5. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan

fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.

6. Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

c. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Chrishti (2010), indikator dalam kinerja adalah:

1. Ketepatan Waktu  
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.
2. Deskripsi Pekerjaan  
Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.
3. Kuantitas  
Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.
4. Kualitas  
Setiap karyawan dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

## 2. Lingkungan Kerja

### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

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 Robbins (2003:86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum

dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Nitisemito (1992:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan



rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang : Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito (1992:184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan

mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond

rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut Robbins-Coulter (1999:93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1. Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi

sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

- a. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.
  - 1) Fasilitas alat kerja Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.
  - 2) Fasilitas perlengkapan kerja Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.
  - 3) Fasilitas sosial Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.
- b. Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

## 2. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran

sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### C. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992,159) yaitu sebagai berikut :

#### 1) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996:381)

#### 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas

kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### 3. **Motivasi Kerja**

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Siagian (1996:138) mengemukakan bahwa motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi juga merupakan usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya.

Menurut Hasibuan (1999:95) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

#### b. Motivasi kerja karyawan

Hodges dan Luthans dalam Handoko, (2005) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan insentif. Menurut Luthans dalam Handoko, (2005) motivasi kerja

merupakan proses dasar yang dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (*needs*).

c. Teori Motivasi Kerja

Maslow yang dikutip oleh Gibson, Inancevich, and Donelly (1996) menyatakan beberapa hirarki kebutuhan yang terkait atau berhubungan erat dengan motivasi kerja. Tingkatan tingkatan kebutuhan berdasarkan hirarki tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologi, kebutuhan ini meliputi makanan, minuman, tempat tinggal, dan sembuh dari rasa sakit.
- 2) Kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan ini meliputi: kebutuhan untuk kemerdekaan dari ancaman seperti: keamanan dari kejadian-kejadian atau lingkungan yang mengancam.
- 3) Kebutuhan rasa memiliki, sosial, dan kasih sayang, kebutuhan ini meliputi: kebutuhan persahabatan, berkelompok, interaksi dan kasih sayang.
- 4) Kebutuhan penghargaan (*esteem*), kebutuhan ini terdiri dari : kebutuhan harga diri, dan kebutuhan penghargaan dari dari pihak lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, merupakan kebutuhan untuk memenuhi diri seseorang melalui pengoptimalisasian penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki.

Teori kebutuhan McClelland dalam Robbins dan Judge (2008) (*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 (McClelland, 1961).

Teori Kebutuhan Dua Faktor dikembangkan oleh seorang ahli psikologis yang bernama Frederick Herzberg. Menurut Herzberg (1966), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor *higiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor *higiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah kompensasi, hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah, pekerjaan itu sendiri, penghargaan dari atasan kemajuan tingkat kehidupan dan peluang



pengembangan karyawan, dan sebagainya (faktor intrinsik).

d. Indikator Motivasi

McClelland, (1961) membagi indikator Motivasi terdiri dari:

- 1) Motivasi prestasi (*need for achievement*): dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil. 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. Mereka bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan 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 & Judge, 2008). 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 ketidaktapatan 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 & Judge, 2008).

2) Motivasi berkuasa (*need for power*): dorongan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. motivasi memiliki kekuasaan adalah keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. Individu dengan Kebutuhan kekuatan (*need for power*) tinggi suka bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi 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.

- 3) Motivasi membangun hubungan (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab. motivasi yang ketiga yang dipisahkan oleh McClelland adalah hubungan. Kebutuhan ini telah mendapatkan perhatian yang paling sedikit dari para peneliti. Individu dengan motivasi hubungan yang tinggi berjuang untuk persahabatan, lebih menyukai situasi yang kompetitif, dan menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi. (Robbins & Judge, 2008).

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

McClelland (1987) mengatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

- 1) Faktor Intrinsik: Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:
  - a) Kemungkinan sukses yang dicapai, mengacu pada persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang akan dicapai ketika melakukan tugas. Semakin tinggi persepsi individu tentang kemungkinan sukses yang dicapai maka individu tersebut akan semakin termotivasi untuk berprestasi.

- b) *Self-efficacy*, mengacu pada keyakinan individu pada dirinya untuk mampu mencapai sukses. Semakin tinggi tingkat keyakinan seseorang akan semakin termotivasi untuk individu berprestasi dalam bekerja. Individu yang memiliki self-efficacy yang tinggi cenderung termotivasi untuk berprestasi. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi berpikir bahwa diri mereka mampu mengerjakan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki self-efficacy yang tinggi.
- c) *Value*, mengacu pada pentingnya tujuan bagi individu. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mengerjakan tugas dengan kemungkinan sukses sedang, karena performa dalam beberapa situasi memberikan umpan balik yang terbaik untuk melakukan perbaikan. Sehingga dengan melakukan sesuatu lebih baik maka dapat memberikan pengaruh penting terhadap diri mereka. Individu yang menilai bahwa tujuan itu sangat penting maka individu tersebut akan semakin termotivasi untuk mencapainya karena nilai dapat mengaktifkan usaha individu untuk mencapai performa yang lebih baik.
- d) Ketakutan terhadap kegagalan, mengacu pada perasaan individu tentang kegagalan yang akan membuat individu untuk semakin termotivasi sebagai upaya untuk mengatasi kegagalan.
- e) Faktor lainnya yang mengacu pada perbedaan jenis kelamin, usia, kepribadian dan pengalaman kerja.

2) Faktor Ekstrinsik: Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yang bersumber dari luar diri individu tersebut. Faktor ekstrinsik mengacu pada situasi dan adanya kesempatan. Faktor ekstrinsik ini dapat berupa hubungan pimpinan dengan bawahan, hubungan antar rekan sekerja, sistem pembinaan dan pelatihan, sistem kesejahteraan, lingkungan fisik tempat kerja, status kerja, administrasi dan kebijakan perusahaan.

#### **B. Penelitian yang Relevan**

1. Hidayat dan Taufiq (2012) dalam penelitiannya tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang”. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan, yaitu ditunjukkan output hasil pengujian korelasi sebesar 94.1%.
2. Nuryasin, Musadieg dan Ruhana (2016) dalam penelitiannya tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)”. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Parlinda dan Wahyuddin (2009) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum kota

Surakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### C. **Kerangka Pikir**

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Nitisemito (1992), indikatornya yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja. Berdasarkan observasi, kondisi lingkungan kerja di PDAM Kabupaten Bantul memiliki lingkungan kerja cukup padat karena masing-masing bidang memiliki ruangan yang yang tidak begitu besar dan saling berhimpitan dengan bidang yang lain. Hubungan antara karyawan dan atasan terjalin cukup bagus karena ada komunikasi dan karyawan yang ditunjukkan saat sedang bekerja maupun ketika jam istirahat, karyawan dan atasan saling berkomunikasi dan bertegur sapa. Tidak tersedianya genset membuat fasilitas yang tersedia tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal ketika listrik mati. Hal tersebut terjadi bila listrik mati ketika jam kerja dapat mengganggu kenyamanan ketika bekerja dan tidak dapat melayani konsumen dengan baik karena sistem pelayanan dan pembayaran sedang offline. Gangguan dalam bekerja atau tidak bekerjanya fasilitas kerja akan membuat kinerja karyawan tersendat.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Indikator motivasi kerja yang dikemukakan oleh Mc Clelland (1961) yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan. Sedangkan kondisi motivasi kerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul begitu rendah karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan, kurangnya fasilitas yang memadai sehingga membuat target dari pekerjaan karyawan menurun. Hubungan kerja yang terjalin antar karyawan hanya saat berada di kantor saja sehingga kerjasama antar karyawan sangat kurang terjalin dengan baik. Indikator motivasi yang didapatkan dari PDAM bantul adalah rendahnya motivasi berprestasi karyawan, kurangnya dorongan untuk berkuasa, dan keinginan untuk membangun hubungan antar karyawan. Motivasi kerja karyawan diindikasikan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kabupaten Bantul. Hal ini karena motivasi yang ada menentukan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja membuat kinerjanya semakin tinggi pula.

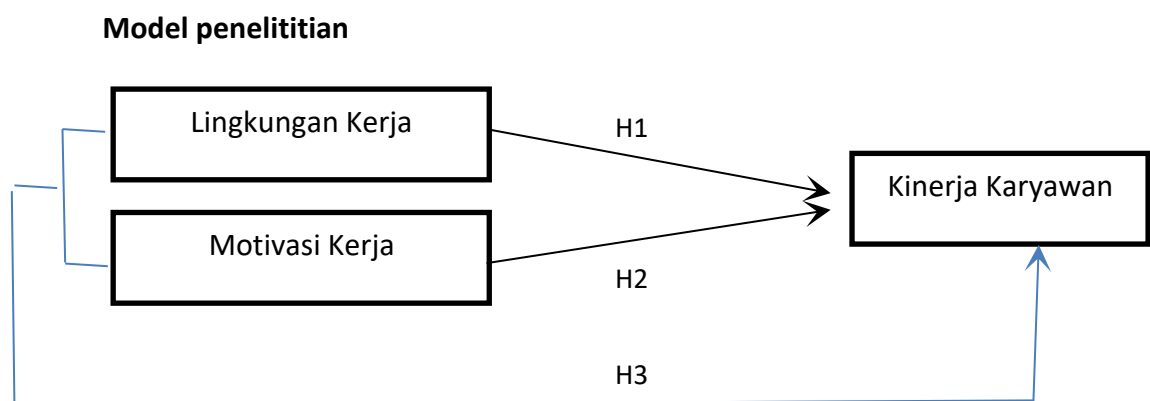
## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja yang mendukung dan memiliki hubungan baik antar karyawan di tempat kerja memacu kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut dapat membuat karyawan agar tetap fokus dalam pekerjaannya. Selain

lingkungan kerja, motivasi juga turut mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi karyawan bersemangat untuk mencapai tujuannya. Dengan diberikannya motivasi seperti bonus kerja, keselamatan kerja, penghargaan dari atasan, kebebasan berpendapat dan fasilitas yang memadai dinilai sangat membantu untuk menaikkan kinerja karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan individu yang mendapat motivasi membuat kinerja karyawan menjadi kurang. Jika lingkungan tersebut nyaman, terpenuhi fasilitasnya dan karyawan mendapat motivasi dari atasan seperti penghargaan karyawan terbaik maka karyawan akan termotivasi dan bersemangat dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat.

#### D. Paradigma Penelitian

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



Gambar 1. Paradigma penelitian



Keterangan:

H1 : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H2 : Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H3 : Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

#### E. **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian kerangka pikir dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kabupaten Bantul.

H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kabupaten Bantul.

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kabupaten Bantul.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Bantul. Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan angket yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PDAM Kabupaten Bantul, Jl. Wahidin Sudiro Husudo No.83, Trirenggo, Kec. Bantul, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Waktu Penelitian rencananya akan dilaksanakan di bulan Februari 2017 sampai selesai.

#### **C. Definisi Operasional Variabel**

##### **1. Variabel Dependen**

Variabel terikat/dependen yang terkait dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja pada karyawan adalah perilaku karyawan sesuai dengan aturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Indikator variabel kinerja karyawan diadaptasi dari penelitian oleh Christi (2010):

a. Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

b. Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

c. Kuantitas

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

d. Kualitas

Setiap karyawan dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

**2. Variabel Independen**

Variabel independen/ bebas yang terkait dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja.

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan PDAM Kabupaten Bantul yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja digunakan angket lingkungan kerja yang diadopsi dari konsep Nitisemito (1992:159). Maka indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini yaitu:

### 1) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

### 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### 3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai penggerak yang menciptakan kegairahan kerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul, agar mereka mau

bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (1999). 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 Bantul untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan perusahaan.
- 2) *Need for affiliation* (kebutuhan afiliasi), kebutuhan yang membuat karyawan PDAM Kabupaten Bantul berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) *Need for power* (kebutuhan kekuasaan), keinginan karyawan PDAM Kabupaten Bantul untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah perusahaan

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2003). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PDAM Kabupaten Bantul yang berjumlah 150 karyawan yang terdiri 30 orang di bagian pusat serta 120 orang dibagi ke beberapa cabang.

Untuk menentukan sampel dari satu populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan pengukuran untuk mengetahui jumlah  $n$ . Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *random sampling* yaitu metode penentuan

sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel. Menurut rekomendasi dari Hair, Anderson, Tatham & Black (1998), ukuran sampel minimal berkisar antara 100 – 200 observasi tergantung dari jumlah indikator yang di estimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah indikator di estimasi. Dalam penelitian ini, terdapat 19 Item variabel dependen dan independen, maka jumlah sampel yang diambil adalah  $19 \times 5$  yaitu 95 Sampel.

Pada penelitian ini, peneliti menyerahkan kuesioner kepada bagian personalia kantor pusat. Selanjutnya bagian personalia tersebut menyebarkan kuesioner ke cabang-cabang.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

##### **1. Wawancara**

Wawancara dilakukan dengan pihak perusahaan saat pra survey dalam hal ini PDAM Kabupaten Bantul guna mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan topik penelitian. Wawancara dilakukan dengan beberapa karyawan di PDAM Kabupaten Bantul.

##### **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 4 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 3 untuk jawaban Setuju (S)
- c. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- d. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

#### F. Instrumen Penelitian

Kisi-kisi instrumen penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Kisi-kisi instrumen penelitian

No	Variabel	Indikator	item
1	Lingkungan Kerja (Nitisemito, 1992)	Suasana Kerja	1, 2
		Hubungan dengan rekan kerja	3, 4, 5
		Tersedianya fasilitas untuk karyawan	6
2	Motivasi Kerja (McClelland, 1961)	<i>Need for achievement</i> (kebutuhan berprestasi)	1, 2, 3, 4
		<i>Need for affiliation</i> (kebutuhan afiliasi)	5, 6,
		<i>Need for power</i> (kebutuhan kekuasaan)	7, 8
3	Kinerja (Christy, 2010)	Ketepatan Waktu	1
		Deskripsi Pekerjaan	2
		Kuantitas	3
		Kualitas	4, 5

## G. Uji Instrumen Penelitian

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 mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* untuk mengetahui validitas item pertanyaan. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan  $\geq 0,5$  berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel.

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

Tabel 5. *KMO and Bartlett's Test* Tahap 1

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.663
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	497.519
	df	171
	Sig.	.000

(Sumber: Data Primer yang diolah 2017



Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,663; 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 6. Rotated Component Matrix Tahap 1

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component		
	1	2	3
LK_1		.771	
LK_2		.949	
LK_3		.892	
LK_4		.833	
LK_5		.933	
LK_6		-.632	
MK_1	.904		
MK_2	.720		
MK_3	.850		
MK_4	.918		
MK_5	.828		
MK_6			
MK_7			.614
MK_8	.925		
KK_1			.828
KK_2			.769
KK_3			.803
KK_4			.875
KK_5			.717

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 4 iterations.

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

Meskipun semua Item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya, akan tetapi berdasarkan hasil di atas diketahui bahwa tidak semua item pertanyaan dinyatakan valid. Item Motivasi 6 dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50. Item motivasi 7 dinyatakan gugur karena masuk kelompok faktor 3.

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 7. *KMO and Bartlett's Test* Tahap 2

<b>KMO and Bartlett's Test</b>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.691
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	470.500
	df	136
	Sig.	.000

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,691; 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 8. *Rotated Component Matrix* Tahap 2

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component		
	1	2	3
LK_1		.777	
LK_2		.948	
LK_3		.899	
LK_4		.837	
LK_5		.932	
LK_6		-.611	
MK_1	.898		
MK_2	.707		
MK_3	.851		
MK_4	.914		
MK_5	.858		
MK_8	.927		
KK_1			.848
KK_2			.752
KK_3			.832
KK_4			.890
KK_5			.741

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 4 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.

*Divergent Validity* diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Discriminant validity* dan korelasi digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling berbeda. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (*Campell dan Fiske, 1959*). nilai *discriminant* ditunjukkan pada tabel 9. Nilai *discriminant validity* menunjukkan antar variabel berbeda satu dengan yang lain.

Tabel 9. *Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity*

	<b>Variabel</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	Kinerja Karyawan	<b>0,713</b>	0,588	0,382
2	Lingkungan Kerja	0,486	<b>0,807</b>	0,337
3	Motivasi Kerja	0,506	0,054	<b>0,861</b>

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

## 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2006). Untuk mengukur reliabilitas instrumen dilakukan dengan

menggunakan nilai koefisien *cronbach's alpha* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi yang tinggi. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,819	Reliabel
Motivasi Kerja	0,812	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,882	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dan tiga variabel yang akan diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Imam Ghozali, 2011).

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

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

- a. Tinggi =  $mean + 1 SD \leq X$
- b. Sedang =  $mean - 1SD \leq X < mean + 1SD$
- c. Rendah =  $X < mean - 1SD$

### 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). 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 Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Ghozali, 2011). Uji ini 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  $VIF \geq 10$ .

## I. Uji Hipotesis

### 1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja organisasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

C = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi dari lingkungan kerja

$\beta_2$  = Koefisien regresi dari motivasi kerja

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = Motivasi Kerja

R = Residual

Untuk membuktikan hipotesis penelitian maka dilakukan uji statistik sebagai berikut:

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 ( $\beta$ ). 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. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah kedalam model. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dinyatakan dalam presentase yang nilainya berkisar antara  $0 < R^2 < 1$ . Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Bantul. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bab ini. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum obyek penelitian, analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis.

Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada. Selain analisis tersebut pada bab ini akan menyajikan karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Aktivitas PDAM antara lain mengumpulkan, mengolah, dan menjernihkan sampai mendistribusikan air ke pelanggan. Keberadaan PDAM Kabupaten Bantul didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 11 Tahun 1990 tentang Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul. Saat ini PDAM Kabupaten Bantul mengelola 13 sistem instalasi penyediaan air bersih yang tersebar di beberapa ibukota kecamatan di wilayah Kabupaten Bantul dengan kapasitas produksi yang tersedia 317 lt/dt. Pelanggan yang aktif saat ini berjumlah 28.500 SR.

Sumber air baku diperoleh dari air permukaan, mata air dan sumur bor dengan menggunakan rata-rata dua kali perpompaan melalui sistem pendistribusian air dengan cara dari sumber yang ada dipompa reservoir, kemudian dialirkan ke pelanggan melalui sambungan ke rumah-rumah pelanggan seluruh wilayah pelayanan di Kabupaten Bantul dan dengan sistem pengolahan dan sistem jaringan perpipaan yang ada.

## **2. Visi dan Misi**

### **a. Visi**

Menjadi Perusahaan Daerah Air Minum yang sehat dan mandiri

### **b. Misi**

- 1) Memberikan pelayanan prima di bidang pelayanan air minum yang memenuhi persyaratan kesehatan
- 2) Meningkatkan kesehatan aspek keuangan, operasional dan administrasi perusahaan
- 3) Menjalankan operasional perusahaan dengan prinsip ekonomi perusahaan
- 4) Mengembangkan perusahaan agar bisa berperan sebagai BUMD yang sehat, sehingga dapat memberikan kesejahteraan bagi masyarakat
- 5) Meningkatkan produktivitas dan profesionalisme pegawai

## **B. Hasil Penelitian**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada karyawan PDAM Kabupaten Bantul. Kuesioner terkait tentang variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Jumlah sampel diambil berdasarkan Hair dd (1998) yang merekomendasikan ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi tergantung dari jumlah indikator yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah indikator yang diestimasi. Bila dalam penelitian ini terdapat 19 indikator dependen dan independen yang digunakan, maka jumlah minimal sampel yang harus diambil adalah sebesar  $5 \times 19$  yaitu 95 sampel. Jumlah item indikator yang ada dalam penelitian ini adalah 19 pernyataan, akan tetapi dikarenakan terdapat 2 item yang dinyatakan gugur maka item pernyataan menjadi 17 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 Bantul ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 11. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	91	91 %
Perempuan	9	9 %
Total	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 91 responden (91%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 9 responden (9%).

## 2) Usia

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan usia karyawan PDAM Kabupaten Bantul ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 12. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
25-30	15	15%
31-35	43	43%
36-40	31	31%
>40	11	11%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 25-30 tahun yaitu sebanyak 15 responden (15%), responden yang berusia antara 31-35 tahun yaitu sebanyak 43 responden (43%), responden yang berusia antara 36-40 tahun yaitu sebanyak 31 responden (31%), dan responden yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 11 responden (11%).

### 3) Lama Kerja

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan lama kerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 13. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

<b>Lama Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
1-5 tahun	15	15%
6-10 tahun	53	53%
11-15 tahun	21	21%
16-20 tahun	7	7%
>20 tahun	4	4%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat 15 responden (15%) yang telah lama bekerja antara 1-5 tahun, sebanyak 53 responden (53%) telah lama bekerja antara 6-10 tahun, sebanyak 21 responden (21%) telah lama bekerja antara 11-15 tahun, sebanyak 7 responden (7%) telah lama bekerja antara 16-20 tahun dan sebanyak 4 responden (4%) telah lama bekerja lebih dari 20 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden telah lama bekerja antara 6-10 tahun.

### 4) Pendidikan Terakhir

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan pendidikan terakhir karyawan PDAM Kabupaten Bantul ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 14. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Diploma	20	20%
Sarjana	68	68%
Magister	12	12%
Total	100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sebanyak 20 responden (20%) memiliki pendidikan terakhir Diploma (D3), sebanyak 68 responden (68%) memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1), sebanyak 12 responden (12%) memiliki pendidikan magister. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir sarjana.

#### b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

##### 1) Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 13, nilai maksimum sebesar 25, *mean* sebesar 19,77, dan standart deviasi sebesar 2,82. Selanjutnya data penghargaan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

<b>Kategori</b>	<b>Interval Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Tinggi	$X \geq 22,59$	16	16%
Sedang	$17,77 \leq X < 22,59$	69	69%
Rendah	$X < 17,77$	15	15%
Jumlah		100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel kinerja karyawan dalam kategori sedang yaitu sebanyak 69 responden (69%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja karyawan dalam kategori tinggi sebanyak 16 responden (16%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja karyawan dalam kategori rendah sebanyak 15 responden (15%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja karyawan yang cukup dalam PDAM Kabupaten Bantul.

## 2) Lingkungan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 17, nilai maksimum sebesar 30, *mean* sebesar 24,08, dan standard deviasi sebesar 3,41. 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, dan 4. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja

<b>Kategori</b>	<b>Interval Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Tinggi	$X \geq 27,49$	19	19%
Sedang	$20,67 \leq X < 27,49$	63	63%
Rendah	$X < 20,67$	18	28%
Jumlah			100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 63 responden (63%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 19 responden (19%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja dalam kategori rendah sebanyak 18 responden (18%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden cukup terpenuhi dengan lingkungan kerja yang diberikan PDAM Kabupaten Bantul.

### 3) Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 16, nilai maksimum sebesar 30, *mean* sebesar 21,85, dan standard deviasi sebesar 3,42. 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, dan 4. Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada tabel berikut ini.



Tabel 17. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

<b>Kategori</b>	<b>Interval Skor</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Tinggi	$X \geq 25,27$	14	14%
Sedang	$18,43 \leq X < 25,27$	67	67%
Rendah	$X < 18,43$	19	19%
Jumlah			100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Dari tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 67 responden (67%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori tinggi sebanyak 14 responden (14%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja dalam kategori rendah sebanyak 19 responden (19%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang cukup dalam PDAM Kabupaten Bantul.

## 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 populasi data terdistribusi normal atau tidak (Siregar, 2014). 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). 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 uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Normalitas

<b>Variabel</b>	<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>
Kinerja Karyawan	0,057
Lingkungan Kerja	0,200
Motivasi Kerja	0,138

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada variabel kinerja karyawan adalah 0,057, lingkungan kerja adalah 0,200 dan motivasi kerja adalah 0,138 dan semuanya  $\geq 0,05$  maka dapat disimpulkan data tiap variabel tersebut berdistribusi normal (Hazewinkel, 2001).

#### 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). 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

<b>Variabel</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,156	Linier
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,146	Linier

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

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 dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda (Ghozali, 2011). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinieritas adalah *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji prasyarat multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 20. Hasil Uji Multikolinieritas

<b>Dimensi</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Kesimpulan</b>
Lingkungan Kerja	0,999	1,001	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,999	1,001	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil data uji multikolonieritas 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.

### **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 21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel	Kinerja Karyawan			
	MODEL 1	MODEL 2	MODEL 3	MODEL 4
	( $\beta$ )	( $\beta$ )	( $\beta$ )	( $\beta$ )
Jenis Kelamin	0,002	0,08	-0,075	-0,172
Usia	-0,068	-0,090	-0,092	-0,118
Lama Kerja	-0,017	-0,012	-0,013	-0,007
Pendidikan Terakhir	-0,236	-0,253	-0,246	-0,265
Lingkungan Kerja		0.203*		0.227*
Motivasi Kerja			0.219*	0.241*
R <sup>2</sup>	0,065	0,104	0,112	0,160
$\Delta R^2$	0,065	0,039*	0,046*	0,094*

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

\*\*p<0.01; \*p<0.05

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 25.00 *for Windows* dapat dilihat pada Tabel 20. Berdasarkan Tabel 20, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\beta$ ) 0,203 (\*p<0.05; p=0,047). Kontribusi lingkungan kerja untuk kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,039\*. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Bantul. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 25.00 *for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 20. Berdasarkan Tabel 20, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\beta$ ) 0,219 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,03$ ). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,046\*. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Bantul. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 25.00 *for Windows* dapat dilihat pada Tabel 20. Berdasarkan tabel 20, diketahui bahwa lingkungan kerja ( $\beta$ ) 0,227 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,023$ ) dan motivasi kerja ( $\beta$ ) 0,241 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,015$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,094\*. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan PDAM Kabupaten Bantul. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 22. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kabupaten Bantul.	Terbukti
2.	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kabupaten Bantul.	Terbukti
3.	Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kabupaten Bantul.	Terbukti

Sumber : Data Primer yang diolah 2017

### C. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan sebesar ( $\beta$ ) 0,203 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,047$ ). Kontribusi lingkungan kerja untuk kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,039\*. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul dan dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator hubungan dengan rekan kerja dengan nilai 4,1. Para karyawan di PDAM Kabupaten Bantul memiliki hubungan antar karyawan

yang baik. Dengan adanya hubungan yang baik dan harmonis menjadikan kinerja karyawan menjadi baik dan stabil. Jika dalam lingkungan kerja saling tidak harmonis maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang buruk.

Hal tersebut sesuai dengan teori dari Nitisemito (2002) 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 mendukung akan membuat karyawan menjadi optimal kinerjanya dan baik pekerjaannya, sebaliknya jika lingkungan kerja buruk akan membuat kinerja karyawan menurun. Berdasarkan hasil penelitian ini, disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupten Bantul.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\beta$ ) 0,219 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,030$ ). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,046\*.



Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator kebutuhan berprestasi dengan nilai 3,71. Para karyawan merasa dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja jika memiliki penghargaan ketika memenuhi target ataupun mendapat pengakuan oleh atasan. Karyawan akan termotivasi untuk melakukan kegiatan lebih baik dan efisien untuk tetap mempertahankan prestasi yang sudah dicapainya. Hal tersebut dapat memicu karyawan lain untuk menjadi lebih baik dari yang lainnya sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Hal tersebut sesuai dengan teori dari McClelland (1961) di mana motivasi karyawan dibagi dalam 3 indikator, salah satunya motivasi prestasi (*need for achievement*), yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil. 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. Dengan adanya motivasi untuk berprestasi maka perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

#### Karyawan

Lingkungan kerja yang memadai serta harmonis dan motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara

lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa lingkungan kerja ( $\beta$ ) 0,227 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,023$ ) dan motivasi kerja ( $\beta$ ) 0,241 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,015$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,094\*. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul dan dapat disimpulkan pula hipotesis ketiga diterima.

Lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam penelitian ini secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, skor tertinggi variabel lingkungan kerja terdapat pada indikator hubungan dengan rekan kerja. Sedangkan skor tertinggi motivasi kerja terdapat pada indikator kebutuhan berprestasi.

Karyawan yang berada dalam lingkungan yang harmonis akan bersaing dengan sehat dengan karyawan yang lain untuk mendapatkan pengakuan ataupun prestasi dari atasan maupun perusahaan. Hal tersebut akan membuat kinerja masing-masing karyawan akan meningkat. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

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

1. Lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PDAM Kabupaten Bantul. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\beta$ ) 0,203 (\*\* $p < 0.01$ ;  $p = 0,000$ ). Kontribusi lingkungan kerja untuk kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,039\*\*. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul. Dari hasil pembahasan, hubungan antar karyawan yang baik dan harmonis akan menjadikan kinerja karyawan menjadi baik dan stabil. Jadi, lingkungan kerja yang baik dan harmonis akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja (X2) 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 ( $\beta$ ) 0,219 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,000$ ). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar

( $\Delta R^2$ ) 0,046\* Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul. Jadi, motivasi dari karyawan akan meningkatkan kinerjanya untuk memenuhi targetnya maupun untuk mendapatkan penghargaan ataupun pengakuan dari atasan.

3. Lingkungan kerja (X1) ( $\beta$ ) 0,229 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,000$ ) dan motivasi kerja (X2) ( $\beta$ ) 0,241 (\* $p < 0.05$ ;  $p = 0,000$ ) berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) PDAM Kabupaten Bantul. Kontribusi lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,094\*\*. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul dan dapat disimpulkan pula hipotesis ketiga diterima. Jadi, lingkungan kerja yang harmonis dan motivasi kerja untuk mendapat pengakuan ataupun prestasi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, kesimpulan, serta kekurangan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Manajemen PDAM Kabupaten Bantul sebaiknya meningkatkan kualitas lingkungan kerja contohnya lingkungan fisik yaitu penerangan

dikarenakan ruangan yang dipergunakan untuk bekerja agak redup, kemudian perlu adanya penambahan pendingin ruangan supaya terdapat kenyamanan ketika bekerja. Selain lingkungan kerja, kualitas motivasi kerja juga perlu untuk ditingkatkan seperti melakukan kegiatan outbound untuk melatih kebersamaan dan kerjasama dari karyawan sekaligus untuk melakukan refreshing dari kepenatan bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Seperti menurut Handoko (2001) yaitu kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. (1994). *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPFE.
- Azwar, Saifuddin (2000). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chrishti, Saeedul Hassan Ph. D., dkk. 2010. Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. *Language in India* Vol 10.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S. P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan*. Penerbit PT Toko Gunung Agung : Jakarta.
- Hasibuan, M.S. (1999). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, Hani. (2005). *Strategi Organisasi*, Amara Books. Yogyakarta.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH. Holland.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survei 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
- Matthews, Christopher dan Khann, I. K. (2016). *Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India: Literature Review*. International Journal of Science and Reasearch (IJSR)
- 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.
- McKenna, Eugene. (2006). *Business and Psychology: Organizational Behavior*, New York: Psychology Press.
- Murdiyanto, Agus. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan motor Hepy cabang Jawa Tengah. *E-Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang*.
- Nitisemito Alex, S. (2002). *Manajemen Personalia (Sumber Daya Manusia)*.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Parlinda, Vera dan M. Wahyuddin. 2009. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen*. Volume 1 Nomor 1. Hal 1-16.
- Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi Jilid II*, Alih Bahasa Hidayana Pujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo.
- Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, M., & M. Pd., (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas*

Kerja. *Mandar Maju. Bandung.*

Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi penelitian Untuk Bisnis.* Jakarta: Salemba Empat

Simamora Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3, Cetakan 1, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.

Sondang P. Siagian. (1996). Fungsi-fungsi Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara

Sunyoto Munandar, Ashar.(2001).Psikologi Industri dan Organisasi.Jakarta: Universitas Indonesia.

Surjosuseno, Daniel. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik ADA Plastic. *E-Jurnal Universitas Kristen Petra.*

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.



# LAMPIRAN

## 1. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas

### KUESIONER

Yth. Saudara responden

Saya selaku selaku mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan manajemen akan mengadakan penelitian guna memenuhi tugas akhir mengenai “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kabupaten Bantul**”. Bersama ini saya mohon bantuan anda selaku karyawan di PDAM Kabupaten Bantul sebagai responden dalam pengisian kuesioner ini. Semua data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya dibutuhkan untuk kepentingan penelitian.

Atas partisipasi Saudara, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Yustinus Doddie M. S.

11408144031

#### A. Data Responden

##### 1. Jenis Kelamin

a. Pria                      b. Wanita

2. Usia Anda : \_\_\_\_\_ Tahun

3. Lama Bekerja : \_\_\_\_\_.

4. Pendidikan Terakhir : \_\_\_\_\_.

### Petunjuk Pengisian Angket

Berilah tanda (√) pada pilihan di dalam kolom tersebut

Keterangan :

1. STS : Sangat setuju
2. TS : Tidak setuju
3. S : Setuju
4. SS : Sangat setuju

Lingkungan Kerja					
No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan				
2	Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman				
3	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.				
4	Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.				
5	Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja				
6	Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas.				

<b>Motivasi Kerja</b>					
No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saya menikmati tantangan yang sulit				
2	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas				
3	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis				
4	Saya menikmati persaingan				
5	Saya menikmati tanggung jawab				
6	Saya suka memengaruhi orang lain agar mengikuti				
7	Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam				
8	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri				

<b>Kinerja Karyawan</b>					
No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya dapat diandalkan masuk kerja tepat waktu				
2	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan				
3	Saya menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan				
4	Saya memiliki sikap kerja yang positif.				
5	Saya mampu mengidentifikasi suatu masalah				

## 2. Kuesioner Penelitian

### KUESIONER

Yth. Saudara responden

Saya selaku selaku mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan manajemen akan mengadakan penelitian guna memenuhi tugas akhir mengenai “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kabupaten Bantul**”. Bersama ini saya mohon bantuan anda selaku karyawan di PDAM Kabupaten Bantul sebagai responden dalam pengisian kuesioner ini. Semua data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya dibutuhkan untuk kepentingan penelitian.

Atas partisipasi Saudara, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Yustinus Doddie M. S.

11408144031

#### A. Data Responden

##### 1. Jenis Kelamin

a. Pria            b. Wanita

2. Usia Anda : \_\_\_\_\_ Tahun

3. Lama Bekerja : \_\_\_\_\_.

4. Pendidikan Terakhir : \_\_\_\_\_.

### Petunjuk Pengisian Angket

Berilah tanda (√) pada pilihan di dalam kolom tersebut

Keterangan :

- 5. STS : Sangat setuju
- 6. TS : Tidak setuju
- 7. S : Setuju
- 8. SS : Sangat setuju

Lingkungan Kerja					
No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan				
2	Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman				
3	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.				
4	Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.				
5	Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja				
6	Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas.				

<b>Motivasi Kerja</b>					
No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saya menikmati tantangan yang sulit				
2	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan				
3	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis				
4	Saya menikmati persaingan				
5	Saya menikmati tanggung jawab				
6	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri				




<b>Kinerja Karyawan</b>					
No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya dapat diandalkan masuk kerja tepat waktu				
2	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan				
3	Saya menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan				
4	Saya memiliki sikap kerja yang positif.				
5	Saya mampu mengidentifikasi suatu masalah				

### 3. Data Validitas dan Reliabilitas

No	Lingkungan Kerja						Motivasi Kerja								Kinerja Karyawan				
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5
1	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4
2	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5
3	4	5	4	3	5	3	3	3	5	4	5	4	3	5	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
9	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4
11	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4
12	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3
13	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5
14	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
16	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
18	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5
19	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
20	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
22	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3

23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3
24	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4
25	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
26	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
27	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4

**Keterangan :**

 = item pertanyaan yang tidak lolos uji CFA

Total adalah jumlah jawaban responden dari item yang lolos uji validitas

#### 4. Hasil Uji Validitas Instrumen

### HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 1)

#### Factor Analysis

##### Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component		
	1	2	3
LK_1		.771	
LK_2		.949	
LK_3		.892	
LK_4		.833	
LK_5		.933	
LK_6		-.632	
MK_1	.904		
MK_2	.720		
MK_3	.850		
MK_4	.918		
MK_5	.828		
MK_6			
MK_7			.614
MK_8	.925		
KK_1			.828
KK_2			.769
KK_3			.803
KK_4			.875
KK_5			.717

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 4 iterations.

##### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.663
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	497.519
	df	171
	Sig.	.000

## HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 2)

### Factor Analysis

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component		
	1	2	3
LK_1		.777	
LK_2		.948	
LK_3		.899	
LK_4		.837	
LK_5		.932	
LK_6		-.611	
MK_1	.898		
MK_2	.707		
MK_3	.851		
MK_4	.914		
MK_5	.858		
MK_8	.927		
KK_1			.848
KK_2			.752
KK_3			.832
KK_4			.890
KK_5			.741

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 4 iterations.

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.691
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	470.500
	df	136
	Sig.	.000

## 5. Hasil Karakteristik Responden

No	JENIS KELAMIN	UMUR	LAMA BEKERJA	PENDIDIKAN
1	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Sarjana
2	Perempuan	25-30 tahun	1-5 tahun	Sarjana
3	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Sarjana
4	Laki-laki	25-30 tahun	1-5 tahun	Magister
5	Laki-laki	25-30 tahun	1-5 tahun	Sarjana
6	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Diploma
7	Laki-laki	36-40 tahun	6-10 tahun	Sarjana
8	Laki-laki	36-40 tahun	11-15 tahun	Sarjana
9	Perempuan	25-30 tahun	1-5 tahun	Sarjana
10	Laki-laki	25-30 tahun	1-5 tahun	Magister
11	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Sarjana
12	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Sarjana
13	Perempuan	>40 tahun	>20 tahun	Magister
14	Laki-laki	36-40 tahun	6-10 tahun	Magister
15	Laki-laki	36-40 tahun	6-10 tahun	Magister
16	Laki-laki	>40 tahun	>20 tahun	Sarjana
17	Perempuan	>40 tahun	>20 tahun	Diploma
18	Perempuan	36-40 tahun	6-10 tahun	Magister
19	Laki-laki	36-40 tahun	6-10 tahun	Sarjana
20	Laki-laki	36-40 tahun	6-10 tahun	Diploma
21	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Diploma
22	Perempuan	36-40 tahun	11-15 tahun	Sarjana

23	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Diploma
24	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Sarjana
25	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Sarjana
26	Laki-laki	31-35 tahun	1-5 tahun	Sarjana
27	Laki-laki	31-35 tahun	1-5 tahun	Sarjana
28	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Diploma
29	Laki-laki	36-40 tahun	11-15 tahun	Sarjana
30	Laki-laki	36-40 tahun	6-10 tahun	Sarjana
31	Laki-laki	36-40 tahun	6-10 tahun	Sarjana
32	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Sarjana
33	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Diploma
34	Laki-laki	36-40 tahun	11-15 tahun	Sarjana
35	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Sarjana
36	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Sarjana
37	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Diploma
38	Laki-laki	31-35 tahun	11-15 tahun	Sarjana
39	Laki-laki	25-30 tahun	1-5 tahun	Diploma
40	Laki-laki	31-35 tahun	11-15 tahun	Magister
41	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Magister
42	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Diploma
43	Laki-laki	36-40 tahun	6-10 tahun	Magister
44	Laki-laki	36-40 tahun	6-10 tahun	Sarjana
45	Laki-laki	36-40 tahun	11-15 tahun	Sarjana
46	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Sarjana

47	Laki-laki	36-40 tahun	11-15 tahun	Sarjana
48	Laki-laki	25-30 tahun	1-5 tahun	Sarjana
49	Laki-laki	25-30 tahun	1-5 tahun	Diploma
50	Laki-laki	36-40 tahun	11-15 tahun	Diploma
51	Laki-laki	36-40 tahun	11-15 tahun	Sarjana
52	Laki-laki	>40 tahun	>20 tahun	Sarjana
53	Laki-laki	>40 tahun	16-20 tahun	Sarjana
54	Laki-laki	36-40 tahun	6-10 tahun	Sarjana
55	Laki-laki	36-40 tahun	11-15 tahun	Sarjana
56	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Sarjana
57	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Sarjana
58	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Sarjana
59	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Sarjana
60	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Sarjana
61	Laki-laki	>40 tahun	16-20 tahun	Diploma
62	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Sarjana
63	Laki-laki	>40 tahun	16-20 tahun	Diploma
64	Laki-laki	>40 tahun	16-20 tahun	Diploma
65	Laki-laki	25-30 tahun	1-5 tahun	Magister
66	Laki-laki	25-30 tahun	1-5 tahun	Sarjana
67	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Sarjana
68	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Sarjana
69	Laki-laki	25-30 tahun	1-5 tahun	Sarjana
70	Laki-laki	31-35 tahun	1-5 tahun	Sarjana



71	Laki-laki	25-30 tahun	1-5 tahun	Sarjana
72	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Diploma
73	Laki-laki	36-40 tahun	11-15 tahun	Sarjana
74	Laki-laki	36-40 tahun	11-15 tahun	Sarjana
75	Laki-laki	36-40 tahun	11-15 tahun	Sarjana
76	Laki-laki	>40 tahun	11-15 tahun	Diploma
77	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Sarjana
78	Laki-laki	25-30 tahun	6-10 tahun	Sarjana
79	Laki-laki	25-30 tahun	6-10 tahun	Sarjana
80	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Sarjana
81	Laki-laki	36-40 tahun	6-10 tahun	Sarjana
82	Laki-laki	36-40 tahun	6-10 tahun	Sarjana
83	Laki-laki	36-40 tahun	16-20 tahun	Sarjana
84	Perempuan	36-40 tahun	6-10 tahun	Sarjana
85	Laki-laki	>40 tahun	6-10 tahun	Diploma
86	Laki-laki	36-40 tahun	6-10 tahun	Sarjana
87	Laki-laki	31-35 tahun	11-15 tahun	Sarjana
88	Perempuan	31-35 tahun	6-10 tahun	Sarjana
89	Laki-laki	31-35 tahun	11-15 tahun	Sarjana
90	Laki-laki	25-30 tahun	6-10 tahun	Sarjana
91	Laki-laki	31-35 tahun	11-15 tahun	Diploma
92	Laki-laki	31-35 tahun	11-15 tahun	Diploma
93	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Sarjana
94	Laki-laki	36-40 tahun	6-10 tahun	Sarjana

95	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Sarjana
96	Laki-laki	>40 tahun	16-20 tahun	Sarjana
97	Laki-laki	31-35 tahun	6-10 tahun	Sarjana
98	Laki-laki	36-40 tahun	16-20 tahun	Sarjana
99	Perempuan	31-35 tahun	11-15 tahun	Magister
100	Laki-laki	36-40 tahun	11-15 tahun	Magister

## 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

### HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

#### Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	6

#### Motivasi Kerja tahap 2

Cronbach's Alpha	N of Items
.812	6

#### Motivasi Kerja tahap 1

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	8

#### Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	58

## 7. Hasil Uji Karakteristik Responden

### HASIL UJI RESPONDEN

#### Frequencies

##### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	91	91,0	91,0	91,0
	Perempuan	9	9,0	9,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

##### Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30 tahun	15	15,0	15,0	15,0
	31-35 tahun	43	43,0	43,0	58,0
	36-40 tahun	31	31,0	31,0	89,0
	>40 tahun	11	11,0	11,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

##### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	20	20,0	20,0	20,0
	Sarjana	68	68,0	68,0	88,0
	Magister	12	12,0	12,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

##### Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	15	15,0	15,0	15,0
	6-10 tahun	53	53,0	53,0	68,0
	11-15 tahun	21	21,0	21,0	89,0
	16-20 tahun	7	7,0	7,0	96,0
	>20 tahun	4	4,0	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

## 8. Rumus Perhitungan Kategorisasi

<b>Lingkungan Kerja</b>		
Mi		= 24,08
Sdi		= 3,41
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 27,49$
Sedang	:	$20,67 \leq X < 27,49$
Rendah	:	$X < 20,67$
<b>Motivasi Kerja</b>		
Mi		= 21,85
Sdi		= 3,42
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 25,27$
Sedang	:	$18,43 \leq X < 25,27$
Rendah	:	$X < 18,43$
<b>Kinerja Karyawan</b>		
Mi		= 19,77
Sdi		= 2,82
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M +$	
SD Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 22,59$
Sedang	:	$17,77 \leq X < 22,59$
Rendah	:	$X < 17,77$

## 9. Hasil Uji Kategorisasi

### HASIL UJI KATEGORISASI

#### Frequencies

##### Lingkungan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulat iv e Percent
Valid Tinggi	19	19,0	19,0	19,0
Sedang	63	63,0	63,0	82,0
Rendah	18	18,0	18,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

##### Motivasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulat iv e Percent
Valid Tinggi	14	14,0	14,0	14,0
Sedang	67	67,0	67,0	81,0
Rendah	19	19,0	19,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

##### Kinerja Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulat iv e Percent
Valid Tinggi	16	16,0	16,0	16,0
Sedang	69	69,0	69,0	85,0
Rendah	15	15,0	15,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

## 10. Hasil Uji Deskriptif

### HASIL UJI DESKRIPTIF

#### Descriptives

##### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	100	17	30,00	24,08	3,41322
Motivasi Kerja	100	16	30,00	21,85	3,42414
Kinerja Karyawan	100	13	25,00	19,77	2,82434
Valid N (listwise)	100				

## 11. Hasil Uji Normalitas

### HASIL UJI NORMALITAS

#### Npar Tests

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		JML_LK	JML_MK	JML_KK
N		100	100	100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	24.0800	21.8500	19.7700
	Std. Deviation	3.41322	3.42414	2.82434
Most Extreme Differences	Absolute	.074	.078	.087
	Positive	.067	.078	.087
	Negative	-.074	-.055	-.083
Test Statistic		.074	.078	.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.138 <sup>c</sup>	.057 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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



## 12. Hasil Uji Linieritas

### HASIL UJI LINIERITAS

#### Means

#### Kinerja Karyawan\*Lingkungan Kerja

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK * LK	Between Groups	(Combined)	4.912	13	.378	1.218	.281
		Linearity	.698	1	.698	2.249	.137
		Deviation from Linearity	4.214	12	.351	1.132	.346
Within Groups			26.676	86	.310		
Total			31.588	99			

#### Kinerja Karyawan\*Motivasi Kerja

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK * MK	Between Groups	(Combined)	4.598	14	.328	1.034	.428
		Linearity	.978	1	.978	3.079	.083
		Deviation from Linearity	3.621	13	.279	.877	.579
Within Groups			26.990	85	.318		
Total			31.588	99			

### 13. Hasil Uji Multikolinieritas

#### HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

#### Regression

##### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MK, LK <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.234 <sup>a</sup>	.055	.035	.55484

a. Predictors: (Constant), MK, LK

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.727	2	.864	2.806	.065 <sup>b</sup>
	Residual	29.861	97	.308		
	Total	31.588	99			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), MK, LK

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Beta	Tolerance
1	(Constant)	3.991	.526		7.594	.000		
	LK	.153	.098	.154	1.560	.122	.999	1.001
	MK	-.179	.098	-.181	-1.829	.070	.999	1.001

a. Dependent Variable: KK

## 14. Hasil Uji Regresi

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENDIDIKAN, UMUR, J_KEL, LAMA_KERJA <sup>b</sup>	.	Enter
2	LK <sup>b</sup>	.	Enter
3	MK <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.256 <sup>a</sup>	.065	.026	.55746	.065	1.662	4	95	.165
2	.323 <sup>b</sup>	.104	.056	.54869	.039	4.063	1	94	.047
3	.400 <sup>c</sup>	.160	.105	.53427	.055	6.142	1	93	.015

a. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, UMUR, J\_KEL, LAMA\_KERJA

b. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, UMUR, J\_KEL, LAMA\_KERJA, LK

c. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, UMUR, J\_KEL, LAMA\_KERJA, LK, MK

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.066	4	.516	1.662	.165 <sup>b</sup>
	Residual	29.523	95	.311		
	Total	31.588	99			
2	Regression	3.289	5	.658	2.185	.062 <sup>c</sup>
	Residual	28.299	94	.301		
	Total	31.588	99			
3	Regression	5.042	6	.840	2.944	.011 <sup>d</sup>
	Residual	26.546	93	.285		
	Total	31.588	99			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, UMUR, J\_KEL, LAMA\_KERJA

c. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, UMUR, J\_KEL, LAMA\_KERJA, LK

d. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, UMUR, J\_KEL, LAMA\_KERJA, LK, MK

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.843	.380		12.737	.000
	J_KEL	.002	.200	.001	.011	.992
	UMUR	-.068	.099	-.105	-.686	.494
	LAMA_KERJA	-.017	.092	-.029	-.186	.853
	PENDIDIKAN	-.236	.102	-.235	-2.318	.023
2	(Constant)	4.205	.490		8.581	.000
	J_KEL	-.078	.200	-.040	-.388	.699
	UMUR	-.090	.098	-.138	-.910	.365
	LAMA_KERJA	-.012	.090	-.021	-.135	.893
	PENDIDIKAN	-.253	.101	-.252	-2.514	.014
	LK	.203	.101	.204	2.016	.047
3	(Constant)	5.183	.619		8.371	.000
	J_KEL	-.172	.199	-.088	-.866	.389
	UMUR	-.118	.096	-.183	-1.226	.223
	LAMA_KERJA	-.007	.088	-.012	-.082	.935
	PENDIDIKAN	-.265	.098	-.264	-2.705	.008
	LK	.227	.098	.228	2.306	.023
	MK	.241	.097	.244	2.478	.015

a. Dependent Variable: KK

### Excluded Variables<sup>a</sup>

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	LK	.204 <sup>b</sup>	2.016	.047	.204	.930
	MK	-.221 <sup>b</sup>	-2.210	.030	-.222	.942
2	MK	-.244 <sup>c</sup>	-2.478	.015	-.249	.933

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors in the Model: (Constant), PENDIDIKAN, UMUR, J\_KEL, LAMA\_KERJA

c. Predictors in the Model: (Constant), PENDIDIKAN, UMUR, J\_KEL, LAMA\_KERJA, LK

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENDIDIKAN, UMUR, J_KEL, LAMA_KERJA <sup>b</sup>	.	Enter
2	MK <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KK

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.256 <sup>a</sup>	.065	.026	.55746	.065	1.662	4	95	.165
2	.334 <sup>b</sup>	.112	.064	.54641	.046	4.884	1	94	.030

a. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, UMUR, J\_KEL, LAMA\_KERJA

b. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, UMUR, J\_KEL, LAMA\_KERJA, MK

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.066	4	.516	1.662	.165 <sup>b</sup>
	Residual	29.523	95	.311		
	Total	31.588	99			
2	Regression	3.524	5	.705	2.360	.046 <sup>c</sup>
	Residual	28.065	94	.299		
	Total	31.588	99			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, UMUR, J\_KEL, LAMA\_KERJA

c. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, UMUR, J\_KEL, LAMA\_KERJA, MK

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.843	.380		12.737	.000
	J_KEL	.002	.200	.001	.011	.992
	UMUR	-.068	.099	-.105	-.686	.494
	LAMA_KERJA	-.017	.092	-.029	-.186	.853
	PENDIDIKAN	-.236	.102	-.235	-2.318	.023
2	(Constant)	5.800	.571		10.154	.000
	J_KEL	-.075	.199	-.038	-.377	.707
	UMUR	-.092	.098	-.142	-.939	.350
	LAMA_KERJA	-.013	.090	-.022	-.146	.885
	PENDIDIKAN	-.246	.100	-.245	-2.457	.016
	MK	.219	.099	.221	2.210	.030

a. Dependent Variable: KK



### Excluded Variables<sup>a</sup>

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	MK	-.221 <sup>b</sup>	-2.210	.030	-.222	.942

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors in the Model: (Constant), PENDIDIKAN, UMUR, J\_KEL, LAMA\_KERJA