

**PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA
BATIWAKKAL TIRTA SEGAH**



Disusun Oleh:

INGE DWI PUTRI RAHAYU

NIM :17110063

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BERAU TANJUNG REDEB

2021

**PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA
BATIWAKKAL TIRTA SEGAH**

INGE DWI PUTRI RAHAYU

NIM : 17110063

*Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Universitas Muhammadiyah Berau
Tanjung Redeb*



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BERAU TANJUNG REDEB
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda
Batiwakkal Tirta Segah.

Nama Mahasiswa : **Inge Dwi Putri Rahayu**

NIM : **17110063**

Jurusan : **Manajemen**

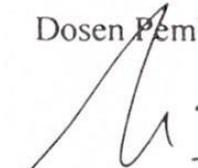
Menyetujui :

Dosen Pembimbing I



H. Djupiansyah Ganie, SE., M.Si
NIDK. 8839200016

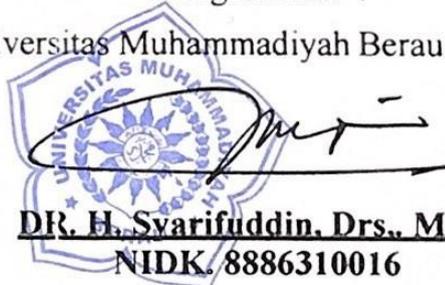
Dosen Pembimbing II



Gunawan Wibisono, S.Hut., M.Si
NIDN. 1112067401

Mengesahkan :

Rektor Universitas Muhammadiyah Berau Tanjung Redeb



DR. H. Syarifuddin, Drs., M.Pd
NIDK. 8886310016

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI INI TELAH DIUJI
PADA HARI/TANGGAL : JUMAT, 28 JANUARI 2022

PENGUJI :

TANDA TANGAN :

1. H. Djupiansyah Ganie, SE., M.Si

1. 

2. Gunawan Wibisono, S.Hut., M.Si

2. 

3. Dr. H. Syarifuddin, M.Pd

3. 

4. Abdul Hakim., SE., M.Si

4. 

5. Ma'rifah Yuliani, SE.I., M.H

5. 

6. Dandy Ahmad Drajat, S.Sos, M.Si

6. 

7. Endah Susanti, SE., M.Si

7. 

Mengetahui :
Rektor Universitas Muhammadiyah Berau




Dr. H. Syarifuddin, M.Pd.
NIDK. 8886310016

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Inge Dwi Putri Rahayu
NIM : 1711063
Jurusan : Manajemen
Perguruan : Universitas Muhammadiyah Bera

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi :

Judul : Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda
Batiwakkal Tirta Segah

Adalah merupakan hasil penelitian yang telah saya lakukan. Segala kutipan dan bantuan dari berbagai sumber telah diungkapkan sebagaimana mestinya. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan untuk keperluan lain dan oleh siapapun juga. Apabila kemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi dari ketidak benaran pernyataan tersebut.

Tanjung Redeb,

membuat pernyataan



INGE DWI PUTRI RAHAYU
NIM. 17110063

RINGKASAN

INGE DWI PUTRI RAHAYU, 2021. Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Batiwakkal Tirta Segah. Dibawah bimbingan Bapak H. Djupiansyah Ganie, SE, M.Si sebagai pembimbing satu dan Bapak Gunawan Wibisono, S.Hut, M.Si. sebagai pembimbing dua.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Batiwakkal Tirta Segah. Penelitian dilakukan kepada 61 karyawan sebagai responden dengan menggunakan tehnik sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perumda batiwakkal tirta segah, dibuktikan dari hasil uji t dimana nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel ($9,639 > 2,002$) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$). Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perumda batiwakkal tirta segah, dibuktikan dari hasil uji t dimana nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel ($2,111 > 2,002$) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,039 < 0,05$). Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan perumda batiwakkal tirta segah, dibuktikan dari hasil uji t dimana nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel ($0,203 > 2,002$) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,840 < 0,05$). Motivasi, Kemampuan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perumda batiwakkal tirta segah, dibuktikan dari hasil uji F dimana nilai F-hitung yang lebih besar dari nilai F-tabel ($67,396 > 3,16$) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci: Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

1. Nama Penulis : Inge Dwi Putri Rahayu
2. Tempat / Tgl Lahir : Bojonegoro, 28 Februari 1997
3. Jenis kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Pekerjaan : Karyawan Honorer
6. Alamat : Jl. Singkuang Gg Salak II RT. 2
7. Riwayat Pendidikan : 1. Tamat SDN Tahun 2008
2. Tamat MTS Walisongo Tahun 2011
3. Tamat SMK Walisongo Tahun 2014
8. Riwayat Pekerjaan : Pada Tahun 2017 diterima menjadi
Karyawan Honorer di Kelurahan Gunung
Panjang

B. DATA ORANG TUA

1. Nama Ayah : Darkasi
2. Nama Ibu : Sadiyahem

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum wr.wb

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Batiwakkal Tirta Segah”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) Jurusan Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Berau.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Berau beserta seluruh staf pengajar dan staf akademik yang telah mendidik dan membimbing penulis selama dibangku kuliah.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Berau.
3. Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Berau.
4. Bapak H. Djupiansyah Ganie, SE, M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Gunawan Wibisono, S.Hut, M.Si selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.

5. Kepada kedua orang tua, kakak, adik serta seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan bantuan baik berupa materil maupun moril yang berupa do'a dan restunya.
6. Kepada rekan kerja dan teman-teman mahasiswa yang telah memberikan bantuan serta dorongan kepada penulis baik selama dalam perkuliahan maupun dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan- kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Tanjung Redeb,

2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iv
PENGUJITANDA TANGAN	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI	v
RINGKASAN	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
D. Sistematika Penulisan	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Kajian Teori	10
B. Kajian Empiris	44
C. Kerangka Penelitian.....	46
D. HIPOTESIS	47
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Defisini Operasional	49
B. Unit Analisis Penelitian, Populasi dan Sampel	51
C. Jenis dan Sumber Data	53
D. Teknik Pengumpulan Data	53
E. Alat Analisis	55
BAB IV HASIL PENELITIAN	60
A. Deskripsi Objek Penelitian	60
B. Data Hasil Penelitian	69

BAB V	ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	77
	A. Analisis	77
	B. Pembahasan	89
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	94
	A. Kesimpulan.....	94
	B. Saran	95
	DAFTAR PUSTAKA	98
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	59
Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia	70
Tabel 4. Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	70
Tabel 5. Data Distribusi Tanggapan Tentang Motivasi (X1) pada Perumda Batiwakkal Tirta Segah	71
Tabel 6. Data distribusi tanggapan responden tentang kemampuan (X2) pada Perumda Batiwakkal Tirta Segah	72
Tabel 7. Data distribusi tanggapan responden tentang responden tentang Lingkungan Kerja (X3) pada Perumda Batiwakkal Tirta Segah.	74
Tabel 8. Data distribusi tanggapan responden tentang kinerja karyawan (Y) pada Perumda Batiwakkal Tirta Segah.	75
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Motivasi (X ₁)	77
Tabel 10. Hasil Uji Validitas Kemampuan (X ₂)	78
Tabel 11. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X ₃).....	79
Tabel 12. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	80
Tabel 13. Uji Reliabilitas	81
Tabel 14. Hasil Regresi Linier Berganda.....	82
Tabel 15. Hasil Uji t.....	84
Tabel 16. Hasil Uji F	87
Tabel 17. Hasil Koefisien Korelasi.....	88
Tabel 18. Hasil Koefisien Determinasi (R ²)	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Penelitian	47
Gambar 2. Grafik Cakupan Pelayanan Administrasi Perumda Batiwakkal Tirta Segah	64
Gambar 3. Struktur Organisasi Perumda Batiwakkal Tirta Segah	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek yang penting bagi keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dan dikelola dengan sebaik mungkin oleh perusahaan. Ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi dan input yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan kemampuan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara terukur, sistematis, terencana, dan efisien.

Karyawan adalah aset paling utama dari suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki peranan sangat strategis di dalam perusahaan, sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktifitas di perusahaan. Melihat sangat penting nya peranan karyawan dalam suatu perusahaan, maka diperlukan perhatian yang sangat serius dan tinggi dari karyawan terhadap tugas yang dikerjakannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan mudah dan baik.

Agar kesemua hal itu dapat tercapai, maka diperlukan prestasi dan kinerja yang tinggi dan baik dari karyawan. Salah satu cara menilai prestasi dari para karyawan adalah dengan melihat kinerja karyawan itu sendiri. Apabila karyawan tersebut memiliki kinerja yang rendah maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan yang diharapkan. Namun, apabila para karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi dan baik maka perusahaan dapat mencapai tujuannya sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

Perusahaan mencari dan membina karyawan dengan semangat yang tinggi guna menciptakan dan memelihara sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing. Pemberian motivasi kepada karyawan dilakukan demi kemajuan dan tujuan keberhasilan perusahaan tersebut.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sering kali terjadi gejala bahwa karyawan tertentu walaupun mereka sangat termotivasi, tidak memiliki kemampuan atau ketrampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik (Winardi, 2007).

Perumda Batiwakkal Tirta Segah juga harus dapat meningkatkan motivasi para karyawan karena motivasi dapat mempengaruhi atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Factor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan dan sikap. Sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Motivasi dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga terdorong untuk meningkatkan kinerjanya Dharma (211). Kemampuan seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap kerja karyawan. Sehingga dalam perusahaan haruslah terdapat manajemen pengembangan tenaga kerja juga adanya seorang pemimpin yang memiliki kemampuan mengatur organisasinya dengan bijak dan baik.

Menurut Muh. Yamin (2008) melakukan sebuah penelitian sejenis dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada Kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian/BPTP Papua)”. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja

secara signifikan karena t hitung $3,107 > t$ tabel $1,6860$; lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, karena t hitung $0,788 < t$ tabel $1,6860$; motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja secara signifikan karena t hitung $4,029 > 1,6860$.

Perumda Batiwakkal Tirta Segah adalah institusi yang berwenang dalam penyediaan Air Bersih di Kabupaten Berau. Perumda Batwakkal Tirta Segah di bangun oleh pemerintah Pusat pada tahun 1980 dengan kapasitas 10L/detik, lengkap dengan jaringan perpipaan, 200 Unit dengan dana APBN, yang sistem pengelolaannya ditangani oleh proyek Peningkatan Sarana Air Bersih Kalimantan Timur (PPSAB-KT) dengan pelaksanaan pembangunan oleh kontraktor PT Wijaya Kusuma Emindo (WKE), dengan nama Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) melalui keputusan MenteriPekerjaan Umum Nomor: 171/KPTS/CK.II/1982 tanggal 4 Desember 1982.

Selain Motivasi Perumda Batwakkal Tirta Segah berupaya mendorong peningkatan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kemampuan kerja para karyawan dengan cara meningkatkan kemampuan kerja para karyawan seperti dengan mengikuti pelatihan maupun seminar-seminar yang di adakan di perusahaan. Hal ini di lakukan agar karyawan lebih memahami mengenai pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab nya dan mampu mencegah masalah dalam pekerjaan.

Penghargaan yang diterima Mantan Direktur Perumda Batwakkal Tirta Taman Bontang ini juga didasari atas sejumlah faktor, seperti penambahan cakupan pelanggan yang cukup signifikan selama dua tahun terakhir. Yakni sekitar 2.000 pelanggan.

Selain itu, Perumda Batwakkal Tirta Segah Berau pun dinilai mampu menjaga kebocoran pada tingkatan wajar, yakni di angka 20 persen. Prestasi lain juga berhasil ditunjukkan lewat laba yang dihasilkan. Dari yang sebelumnya Rp 7 Milyar, kini justru mengalami keuntungan sebesar Rp 3 Milyar. Sekedar informasi, akhir tahun 2017 lalu, Perumda Batwakkal Tirta Segah juga meraih predikat kinerja terbaik pertama tahun 2017 dari Badan Peningkatan Penyelenggaraan Sistem Penyediaan Air Minum (BPPSPAM).(Adv).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi, Kemampuan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Batiwakkal Tirta Segah. Dari uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Batiwakkal Tirta Segah”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Batiwakkal Tirta Segah?
2. Apakah Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Batiwakkal Tirta Segah?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Batiwakkal Tirta Segah?
4. Apakah Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Perumda Batiwakkal Tirta Segah?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Dari latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas maka tujuan dan manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Tujuan penelitian
 - a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Perumda Batiwakkal Tirta Segah.
 - b. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan terhadap kinerja karyawan Perumda Batiwakkal Tirta Segah.
 - c. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Batiwakkal Tirta Segah.

d. Untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Perumda Batiwakkal Tirta Segah.

2. Manfaat dari penelitian ini adalah :

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis, bagi perusahaan, bagi pembaca dan peneliti lain.

a. Bagi penulis

Selain sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata 1 di Universitas Muhammadiyah Berau, penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan ilmu yang didapat selama di bangku kuliah.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian di harapkan dapat memberikan informasi dan pemikiran yang bermanfaat yang berkaitan dengan perencanaan strategi dalam meningkatkan motivasi, kemampuan dan Lingkungan kerja karyawan.

c. Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

D. Sistematika Penulisan

Bab satu Pendahuluan, pada bab ini dijabarkan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

Bab dua Kajian Pustaka, pada bab ini memberikan gambaran secara umum dan menyeluruh mengenai pokok permasalahan penelitian dengan menyajikan kajian teoritis dari berbagai sumber yang melandasi penulisan ini, selanjutnya dikemukakan kajian empiris, kerangka pikir penelitian dan hipotesis.

Bab tiga Metode Penelitian, pada bab ini diuraikan mengenai definisi operasional, unit analisis, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan alat analisa.

Bab empat Hasil Penelitian, pada bab ini disajikan data hasil penelitian yang diperoleh peneliti selama melakukan penelitian pada Perumda Batiwakkal Tirta Segah, antara lain: gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, kebijakan-kebijakan perusahaan serta penyajian data lain nya yang relevan dan berhubungan langsung dengan permasalahan dalam penelitian ini.

Bab lima Analisis dan Pembahasan, pada bagian analisis diuraikan secara rinci mengenai data yang telah didapatkan dari unit analisis dan menganalisis data hasil penelitian tersebut guna menguji

hipotesis yang telah diajukan. Pada bagian pembahasan dikemukakan pembahasan secara panjang lebar tentang hasil dari pengujian hipotesis.

Bab enam Kesimpulan dan Saran, merupakan kesimpulan dari hasil analisis yang telah dilakukan serta saran-saran penulis sebagai bahan pertimbangan bagi Perumda Batiwakkal Tirta Segah dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014:10) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Rivai (2014:4) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan

pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (asset) utama perusahaan sehingga harus dipelihara dengan baik.

Menurut Cushway (dalam Irianto, 2001) dalam buku Edy Sutrisno (2017:7) tujuan MSDM meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khusus nya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan nya.

5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2. Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak hanya berupa material, tetapi juga nonmaterial, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Setiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak terduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya adalah dalam proses bekerja tersebut.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur (Veithzal & Ella, 2009), yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu.

Menurut Mangkunegara (2008) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Suyadi (1999) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh :

- 1) Kualitas dan Kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Veithzal & Ella (2009) mengemukakan bahwa pada dasarnya tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan meliputi:

- 1) Mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Pemberian gaji yang serasi, misalnya kenaikan gaji, insentif, dll.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- 4) Pembeda antara karyawan satu dengan yang lain.
- 5) Pengembangan SDM
- 6) Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.
- 7) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja.
- 8) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier.
- 9) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan / efektivitas.
- 10) Salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM.
- 11) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik.

- 12) Sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, insentif, dan imbalan lainnya.
- 13) Penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
- 14) Alat untuk menjaga tingkat kinerja dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 15) Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan, dan analisis pekerjaan sebagai komponen saling ketergantungan di antara fungsi-fungsi SDM.
- 16) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- 17) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.

c. Kegunaan Penilaian Kinerja

Dari tujuan penilaian kinerja yang telah dikemukakan diatas, maka penilaian kinerja dilakukan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan perencanaan kebijakan suatu organisasi perusahaan, kegunaan dari penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Acuan kebijakan dalam penyesuaian kompensasi dan umpan balik ke SDM.

- 2) Penentuan keputusan untuk perbaikan kinerja dan merancang pekerjaan.
- 3) Penyelenggaraan kebutuhan pelatihan, perencanaan dan pengembangan karier.
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal kesempatan kerja yang adil, penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja digunakan untuk aktivitas dasar perilaku yang dapat diamati dengan lebih mengutamakan menggunakan sudut pandang harapan kedepan daripada melihat kearah belakang. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja perlu untuk diobservasi. Menurut Wibowo (2010) terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu:

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Kinerja dilakukan untuk mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja dapat dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa adanya standar maka tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang telah ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Tujuan, standar, dan umpan balik memiliki sifat saling terkait. Umpan balik penting karena digunakan untuk mempertimbangkan *real goals* atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh karyawan adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik maka dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya penunjang untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat atau sarana yang mendukung maka pekerjaan tidak dapat

dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memberi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7) Peluang

Karyawan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyebabkan karyawan kurang memiliki kesempatan untuk

berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Jika seorang karyawan dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, maka mereka akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

Pandangan Islam Tentang Kinerja, islam mendorong umatnya untuk memiliki semangat kerja, beramal serta menjauh diri dari rasa malas. Manusia diperintahkan Allah untuk mencari rejeki bukan hanya untuk mencukupi kebutuhannya tetapi untuk mencari ridha Allah semata. Artinya setiap pekerjaan yang dilakukan di kerjakan dengan sadar serta mengoptimalkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk meraih tujuan kehidupan. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Q.S Al-An'am ayat 132.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا
يَعْمَلُونَ

Artinya “Dan masing-masing orang ada tingkatannya, (sesuai) dengan apa yang mereka kerjakan. Dan Tuhanmu tidak lengah terhadap apa yang mereka kerjakan.”

3. Kemampuan

Kemampuan (*ability*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Didalam suatu organisasi sering kali terjadi karyawan tertentu walaupun mereka sangat termotivasi, mereka tidak memiliki kemampuan atau ketrampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik (Winardi, 2007). Kemampuan berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2009). Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan keseluruhan individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu intelektual dan fisik.

Menurut Winardi (2007), "kemampuan merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan sesuatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik".

Kemampuan (*ability*) merupakan suatu kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Siswanto & Sucipto, 2008).

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan berarti sebuah sifat yang dimiliki oleh seorang individu baik yang telah melekat pada diri manusia maupun keterampilan yang dapat dipelajari untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan

baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Kemampuan kerja dapat berpengaruh terhadap mutu dan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Kemampuan pada dasarnya terdiri dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

a. Dimensi-dimensi kemampuan

Menurut Robbins & Judge (2009) kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berfikir, menalar dan memecahkan masalah. Sedangkan kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa.

Tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual menurut Robbins & Judge (2009) adalah sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan Angka (kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat).
- 2) Pemahaman Verbal (kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata).
- 3) Kecepatan Persepsi (kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat).
- 4) Penalaran Induktif (kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut).

- 5) Penalaran Deduktif (kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen).
- 6) Visualisasi Spasial (kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah).
- 7) Daya Ingat (kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu).

Selanjutnya Robbins & Judge mengemukakan Sembilan dimensi kemampuan fisik dasar yaitu:

- 1) Kekuatan Dinamis (kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus menerus).
- 2) Kekuatan Tubuh (kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh, khususnya otot perut).
- 3) Kekuatan Statis (kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal).
- 4) Kekuatan Eksplosif (kemampuan mengeluarkan energy maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif).
- 5) Fleksibilitas Luas (kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin).
- 6) Fleksibilitas Dinamis (kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang).

- 7) Koordinasi Tubuh (kemampuan mengkoordinasi tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda).
- 8) Keseimbangan (kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan).
- 9) Stamina (kemampuan mengerahkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan).

Dari dimensi-dimensi yang telah dikemukakan Robbins & Judge kemampuan seseorang terlihat dari pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki dengan didukung oleh kondisi fisik dan intelektualnya. Maka di dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup jika hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan, tetapi harus didukung oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Menurut Gordon (dalam Sutrisno, 2016:204) kemampuan (*Skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Robbins (2006) kemampuan adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seseorang yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Mangkunegara, (2015:67) secara *psikologis*, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (Knowledge + Skill)* yang artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa dengan kemampuan yang dimiliki karyawan maka akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Kemampuan karyawan inilah yang perlu dikembangkan oleh perusahaan agar mampu menjadi kunci keberhasilan perusahaan. Banyak cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan kemampuan karyawan seperti seminar, pelatihan ataupun meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

4. Motivasi

Menurut Sutrisno (2013:109) motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku

seseorang”. Mangkunegara (2013:68) mengemukakan motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Motivasi (Hasibuan, 2006:141) berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mampu mempengaruhi atau mendorong perubahan perilaku seseorang agar bersedia bekerja dengan giat dan antusias sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimilikinya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

a. Teori Motivasi

1) Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri (Mangkunegara, 2013:94). Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan

perilaku kecewa dan juga sebaliknya. Robbins dan Judge (2009) mengemukakan terdapat empat teori yang berfokus pada kebutuhan, teori ini adalah:

a) Teori Abraham Maslow

Abraham Maslow mengemukakan pendapat bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah yang paling mendasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberi penilaian dan kritik

terhadap sesuatu.

b) Teori Dua Faktor

Teori yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg yaitu teori dua faktor. Teori dua faktor yaitu teori yang menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja (faktor motivasi), sementara mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja (faktor hygiene).

Faktor *hygiene* sebenarnya bersifat *preventif* dan memperhitungkan lingkungan yang berhubungan dengan kerja. Faktor *hygiene* mencegah ketidakpuasan tetapi bukannya penyebab terjadinya kepuasan. Menurut Herzberg faktor ini tidak memotivasi para karyawan dalam bekerja. Adapun yang dapat membangkitkan semangat kerja adalah motivator. Faktor ini terdiri dari faktor keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa tanggung jawab dan faktor peningkatan.

c) Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer

Teori ERG merupakan teori yang mengedepankan tiga kelompok kebutuhan inti, yaitu :

1) *Existence needs*.

Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.

2) *Relatedness needs*.

Kebutuhan interpersonal yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

3) *Growth needs*.

Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

d) X dan Y

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia, yaitu teori X dan Teori Y.

1) Teori X yaitu teori yang memiliki asumsi bahwa karyawan tidak suka bekerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab dan harus dipaksa untuk menghasilkan kinerja. Dalam teori X berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat rendah mendominasi individu.

2) Teori Y yaitu teori yang memiliki asumsi bahwa karyawan suka bekerja, kreatif, mencari tanggung jawab dan dapat berlatih mengendalikan diri. Dalam teori ini berasumsi bahwa kebutuhan-

kebutuhan tingkat yang lebih tinggi lebih mendominasi individu.

2) Teori Keadilan/Keadilan organisasional

Teori yang menyatakan bahwa individu membandingkan masukan-masukan dan hasil pekerjaan mereka dengan masukan-masukan dan hasil pekerjaan orang lain dan kemudian merespon untuk menghilangkan ketidakadilan.

Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa teori keadilan dapat menentukan suatu konsep yang berhubungan dengan imbalan kerja dan ketidakadilan. Ketidakadilan yang diciptakan oleh pembayaran yang berlebihan tidak mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap perilaku dalam sebagian besar situasi kerja. Individu memiliki lebih banyak toleransi terhadap ketidakadilan pembayaran yang berlebih dari pada ketidakadilan pembayaran yang lebih sedikit atau lebih bisa menerimanya.

Selanjutnya *Robbins* dan *Judge* (2009) megemukakan bahwa keadilan dilihat dari sudut pandang keadilan organisasional yaitu sebagai persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja. Teori keadilan pada awalnya berfokus pada keadilan distributif yaitu keadilan tentang dan

pemberian penghargaan di antara individu- individu. Diluar keadilan distributif, dalam keadilan organisasional terdapat keadilan procedural yaitu keadilan yang dirasa dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan.

Model keadilan organisasional selanjutnya adalah keadilan interaksional yang merupakan persepsi individu tentang tingkat sampai mana ia diperlakukan dengan martabat, perhatian dan rasa hormat.

3) Harapan (*Expectation Theory*)

Expectation Theory beranggapan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai. Kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut (Robbins & Judge, 2009).

Dalam teori harapan berfokus kepada tiga hubungan adalah sebagai berikut :

- a) Hubungan usaha dengan kinerja (kemungkinan yang dirasakan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah usaha akan menghasilkan kinerja).

- b) Hubungan kinerja dengan penghargaan (tingkat sampai mana individu tersebut yakin bahwa bekerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan pencapaian yang diinginkan).
- c) Hubungan penghargaan dengan tujuan pribadi (tingkat sampai mana penghargaan organisasional memuaskan tujuan pribadi kebutuhan-kebutuhan seorang individu dan daya tarik dari penghargaan-penghargaan potensial bagi individu tersebut).

Kesimpulannya harapan adalah pemahaman tujuan-tujuan seorang individu dan hubungan antara usaha dan kinerja, antara kinerja dan penghargaan, dan antara penghargaan dan pemenuhan tujuan individual.

b. Faktor-faktor motivasi

Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1) Faktor Internal

Faktor-faktor intern antara lain :

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- (1) Memperoleh kompensasi yang memadai

(2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai

(3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b) Keinginan untuk dapat memiliki

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

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal :

(1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.

(2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.

(3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.

(4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya sipemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2) Faktor Eksternal

Faktor-faktor Ekstern antara lain:

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

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

c) Supervisi yang baik

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangatlah mempengaruhi motivasi karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya

akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

c. Indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan menurut Hasibuan (2008:148) yaitu :

1) Kebutuhan fisik

Pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman dan Keselamatan

Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.

3) Kebutuhan social

Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensi yang ada dimilikinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan merupakan suatu hal yang sangat perlu untuk diperhatikan, karena lingkungan memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan. Kondisi lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik dan sebaliknya, apabila kondisi lingkungan tidak atau kurang memadai maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Gomes (2003) lingkungan kerja merupakan suatu proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu dan masing-masingnya memiliki karakteristik dan/atau nilai-nilai tertentu, organisasi tidak akan lepas dari lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Menurut Sihombing (2004:134) lingkungan kerja adalah “Faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu

tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.”

Menurut Gouzali saydam (2000:266) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Dengan demikian lingkungan kerja adalah keadaan atau proses dimana lingkungan berhubungan dengan karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil kerja yang ditugaskan kepada karyawan.

Islam mengajarkan agar umatnya mengawali kerja dengan niat utama nya untuk beribadah kepada Allah SWT. Dengan bekerja, seseorang telah menjalankan salah satu tanggung jawabnya karena dapat memenuhi segala sesuatu sesuai dengan yang dibutuhkan dan apa yang diharapkannya tanpa harus mengandalkan pemberian orang lain.

a. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam skripsi Sandhi (2013) mengemukakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi dalam dua macam, yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

a) Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemilihan warna yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengesankan bagi yang memandang. Sebaiknya pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti

bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi. Penerangan disini bukan hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari. Dalam hal ini sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau atau udara pengap. Penerangan yang terlalu besar akan menyebabkan karyawan merasa panas sehingga akan menimbulkan kegelisahan. Tetapi sebaliknya penerangan yang kurang , akan membuat karyawan menjadi mudah lelah, mengantuk dan kemungkinan pekerjaan terjadi kekeliruan.

c) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

d) Suara Bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan menyebabkan

terjadinya kesalahan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e) Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Merupakan seluruh keadaan yang terjadi dan berkaitan langsung dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Semangat karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan sesama karyawan dan pimpinan yang tercipta dengan baik maka membuat karyawan merasa nyaman berada pada lingkungan kerjanya. Sehingga dengan begitu semangat kerja akan meningkat dan kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

Didalam lingkungan kerja non fisik terdapat 5 macam aspek yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

a) Struktur Kerja

Dimana pekerjaan yang diberikan kepada karyawan semua dengan struktur kerja dan organisasi yang dimiliki.

b) Tanggung Jawab Kerja

Dimana karyawan merasa bahwa pekerjaan memiliki tanggung jawab, serta mereka bertanggung jawab atas yang dilakukan.

c) Perhatian dan Dukungan Pemimpin

Dimana karyawan merasakan bahwa pimpinan atau atasan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

d) Kerja Sama Antar Kelompok

Dimana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

e) Kelancaran Komunikasi

Dimana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan mereka.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak dapat dipisahkan karena keduanya mempengaruhi karyawan secara bersama- sama. Dengan memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga akan memberikan hasil kerja yang maksimal dan mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

b. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Elqorni (2012) menyatakan bahwa yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu Udara
- 3) Suara Bising
- 4) Penggunaan Warna
- 5) Ruang Gerak Yang diperlukan
- 6) Keamanan Kerja
- 7) Hubungan Karyawan

B. Kajian Empiris

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dari semua unit kerja PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta, dengan sampel sebanyak 80 responden. Pengambilan sampel menggunakan teknik *incidental sampling*. Uji instrument penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (2) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (3) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan

sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan pimpinan dalam menentukan langkah selanjutnya dalam mengambil keputusan.

Berdasarkan penelitian dapat diketahui secara simultan variabel motivasi, kedisiplinan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT MPM Finance Cabng Berau. Yang dibuktikan dengan besarnya F-hitung $7,720 > F_{2,159}$.

Secara parsial variabel motivasi, kedisiplinan, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan PT MPM Finance Cabang Berau yang dibuktikan dengan besarnya nilai t-hitung masing – masing variabel sebesar masing sebesar $2,450$ (sig. $0,025$) : $2,712$ (sig. $0,015$) : dan $2,127$ (sig. $0,040$). Sedangkan nilai t-tabel sbesar $1,645$. Variabel yang bebas yang paling dominan mempengaruhi produktifitas kerja karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Finance Cabang Berau adalah keterampilan dengan koefisien regresi sebesar 0.282 .

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang tujuannya menguji konsep atau teori dengan kenyataan dilapangan melalui pengukuran variabel serta angka dan menganalisanya dalam bentuk data. Objek yang digunakan adalah karyawan BMT Taruna Sejahtera yang berjumlah 50 orang, dengan menggunakan metode *random sampling*. Sebagai variabel independennya meliputi kemampuan, motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah

kinerja karyawan. Analisis yang digunakan meliputi analisis regresi berganda, uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik dan uji statistik.

Dari hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 16 dapat diketahui t test kemampuan (X1) $3,908 > t$ tabel 1,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. T test motivasi (X2) $1,519 > t$ tabel 1,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. T test lingkungan kerja (X3) $3,465 > t$ tabel 1,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil 0,722 yang artinya bahwa variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) sebesar 72,2%, sedangkan 27,8% variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain.

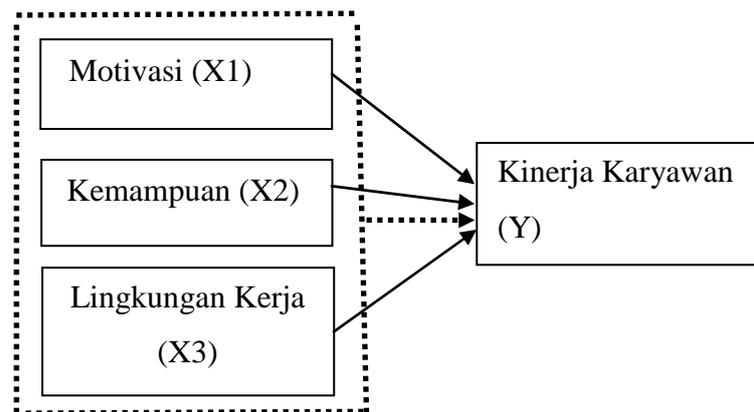
C. Kerangka Penelitian

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini penulis memilih faktor kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Motivasi dapat timbul atas adanya dorongan yang berasal dari dalam dirinya maupun dari luar. Sedangkan kemampuan merupakan potensi yang telah melekat pada diri seseorang dan atau keterampilan yang diperoleh dari hasil mempelajari sesuatu untuk dapat menyelesaikan tugasnya, serta sikap dan perilakunya dalam

hubungannya dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang terbangun di dalam suatu perusahaan tergantung kepada kondisi fasilitas dan hubungan antar personal yang berada pada perusahaan.

Berdasarkan penjabaran landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (*independen variabel*) adalah Motivasi (X1), Kemampuan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Sedangkan untuk variabel terikat (*dependen variabel*) adalah kinerja karyawan (Y).

Gambar 1. Kerangka Penelitian



D. HIPOTESIS

Berdasarkan penelitian terdahulu, landasan teori dan kerangka pemikiran di atas menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang lebih signifikan dibandingkan dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan demikian penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Batiwakkal Tirta Segah
2. Diduga Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Batiwakkal Tirta Segah
3. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Batiwakkal Tirta Segah
4. Diduga Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Perumda Batiwakkal Tirta Segah

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Defisini Operasional

Dalam penelitian ini terdapat beberapa definisi operasional terhadap variabel-variabel yang diteliti, sebagai berikut :

1. Motivasi

Menurut Azwar (2000:15) motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya motivasi kerja ini disebut sebagai variabel bebas (*independent variable*) yang di beri simbol X_1 . Indikator penilaian variabel ini adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)
- c. Kebutuhan sosial (*social needs*)
- d. Kebutuhan penghargaan dan pengakuan akan diri (*esteem or status needs*)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)
- f. Kebutuhan untuk prestasi (*need for achievement*)

- g. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)
- h. Kebutuhan kekuasaan (*need for power*).

2. Kemampuan

Kemampuan adalah kesanggupan dan kecakapan seseorang karyawan dalam bekerja. Selanjutnya kemampuan kerja ini disebut sebagai variabel bebas (*independent variable*) yang diberi simbol X_2 .

Indikator penilaian variabel ini adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan intelektual
- b. Kemampuan fisik
- c. Kemampuan kognitif
- d. Kemampuan emosional.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan merupakan suatu hal yang sangat perlu untuk diperhatikan, karena lingkungan memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan. Selanjutnya motivasi kerja ini disebut sebagai variabel bebas (*independent variable*) yang di beri simbol X_3 . Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan
- b. Suhu Udara
- c. Suara Bising
- d. Penggunaan Warna

- e. Ruang Gerak Yang diperlukan
- f. Keamanan Kerja
- g. Hubungan Karyawan

4. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya kinerja ini disebut sebagai variabel terikat (*dependent variable*) yang diberi simbol Y. Indikator penilaian variabel ini adalah sebagai berikut :

- a. kualitas kerja (*quality of work*)
- b. kuantitas kerja (*quantity of work*)
- c. inisiatif (*initiative*)
- d. kerjasama (*cooperative*)
- e. ketergantungan (*dependability*)
- f. kualitas personal (*personal quality*)

B. Unit Analisis Penelitian, Populasi dan Sampel

1. Unit Analisis Penelitian

Unit analisis pada penelitian ini adalah Perumda Batiwakkal Tirta Segah yang beralamatkan di Jl. Raja Alam I KM 5 Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau. Penelitian ini ditujukan untuk

mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Segah.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto,2013: 115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perumda Batiwakkal Tirta Segah yang berjumlah 61 Karyawan Tetap.

b. Sampel

Sampel yang di ambil dalam penelitian ini mengacuh pada pendapat Arikunto (2013:120), apabila populasinya kurang dari 100, lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan pada pendapat tersebut maka penelitian ini merupakan penelitian populasi yang mengambil seluruh karyawan pada Perumda Batiwakkal Tirta Segah yang berjumlah 61 karyawan sebagai sampel.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus (sampel jenuh) , yaitu cara pengumpulan data dimana seluruh elemen populasi di selidiki sat per satu.

C. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini adalah:

1. Data primer (data pokok).

Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari responden. Pengumpulan data ini dilakukan dengan membagikan kuisioner tentang pengaruh motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Batiwakkal Tirta Segah dan di isi secara langsung oleh responden.

2. Data sekunder (data pendukung).

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media cetak seperti buku, literatur dan keterangan lain yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, seperti gambaran umum dan struktur organisasi perusahaan serta data lainnya.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka digunakan teknik pengumpulan data dengan cara :

1. Observasi Langsung (*Field Research*)

Yaitu pengumpulan data atau bahan informasi dengan cara melaksanakan pengamatan dan penelitian langsung pada perusahaan yang akan di teliti.

2. Kuisisioner (Daftar pertanyaan)

Metode ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada responden. Per tanyaan-pertanyaan berikut diukur dengan menggunakan skala *likert* yang mana variabel yang akan di ukur di jabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2014:132-134).

Berdasarkan skala *Likert* adapun skor jawaban nya adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : nilai 5 (lima)
- b. Setuju (S) : nilai 4 (empat)
- c. Kurang Setuju (KS) : nilai 3 (tiga)
- d. Tidak Setuju (TS) : nilai 2 (dua)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : nilai 1 (satu)

3. Studi Pustaka (*Library Research*)

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data tentang teori-teori yang terdapat pada buku-buku atau literatur-literatur maupun laporan yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Alat Analisis

1. Uji Instrumen

Hasil jawaban responden pada kuesioner yang telah terkumpul, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:53).

Menurut Ghozali (2013:52-59), mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, n adalah jumlah sampel.

Suatu pernyataan dikatakan valid dengan ketentuan:

- a. Hasil r -hitung $>$ r -tabel = valid
- b. Hasil r -hitung $<$ r -tabel = tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap objek yang sama dan dengan alat ukur yang sama.

Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan melihat nilai *cronbach alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,70. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $>$ 0,70 (Ghozali, 2013:48).

2. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Secara matematis, hubungan variabel tersebut dapat dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3$$

dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Bilangan konstanta

b₁ = Koefisien regresi motivasi

b₂ = Koefisien regresi kemampuan

b₃ = Koefisiensi regresi Lingkungan Kerja

x₁ = Motivasi

x₂ = Kemampuan

x₃ = Lingkungan Kerja

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali,2012).

c. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai f hitung > f tabel atau nilai signifikan f < tingkat signifikan (α) maka hasilnya signifikan dan berarti bahwa variabel motivasi,

kemampuan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Batiwakkal Tirta Segah. Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 0,05. Untuk mengetahui nilai f tabel maka terlebih dahulu menentukan nilai derajat bebas / *degree of freedom* (df) yang di bagi menjadi dua yaitu sebagai pembilang (df1) dan penyebut (df2). Rumus nya sebagai berikut :

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

Keterangan :

k = Jumlah variabel (bebas+terikat)

n = Jumlah responden

d. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y) secara serentak. Nilai R berkisar dari 0 sampai 1. Nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat. Sebaliknya, jika nilai semakin mendekati 0 maka hubungan semakin lemah.

Menurut Sugiyono (2014:250) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 1. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

INTERVAL KOEFSISIEN	TINGKAT HUBUNGAN
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Buku Metode Penelitian (Sugiyono, 2014)

e. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen variabel *dependent* dapat dijelaskan oleh variabel *independent*. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Sebaliknya, jika hasil dalam uji f tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Perumda Batiwakkal Tirta Segah

Perumda Batiwakkal Tirta Segah adalah institusi yang berwenang dalam penyediaan air bersih di Kabupaten Berau. Perumda Batiwakkal Tirta Segah di bangun oleh pemerintah Pusat pada tahun 1980, dengan nama Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) melalui keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor: 171/KPTS/CK.II/1982 tanggal 4 Desember 1982.

Perumda Batiwakkal Tirta Segah Berau meraih predikat terbaik perpamsi Award 2017. Direktur Perumda Batiwakkal Tirta Segah Kabupaten Berau Adief Mulyadi, berhasil mengantarkan perusahaan air minum plat merah di Bumi Batiwakkal tersebut, meraih prestasi membanggakan tingkat nasional. Penghargaan diterima langsung Adief Mulyadi, dalam Musyawarah Antar Perusahaan Air Mnum Nasional (MAPAMNAS) XIII PERPAMSI 2017.

Selain itu, Perumda Batiwakkal Tirta Segah Berau pun diniilai mampu menjaga kebocoran pada tingkatan wajar, yakni di angka 20 persen. Prestasi lain juga berhasil ditunjukkan lewat laba

yang dihasilkan. Dari yang sebelumnya merugi Rp 7 Milyar, kini justru mengalami keuntungan sebesar Rp 3 Milyar. Sekedar informasi, akhir tahun 2017 lalu, Perumda Batiwakkal Tirta Segah juga meraih predikat kinerja terbaik pertama tahun 2017 dari Badan Peningkatan Penyelenggaraan Sistem Penyediaan Air Minum (BPPSPAM).(Adv).

Dengan pentingnya kebutuhan air bersih dalam kehidupan kita Pemerintah Kabupaten Berau telah membangun Instalasi Pengolahan Air sejak Tahun 1980 dengan kapasitas 10 L/detik, lengkap dengan jaringan perpipaan, Mekanikal/Electrikal serta sambungan Rumah senyak 200 Unit dengan dana APBN dan untuk sistem Pengelolaannya ditangani oleh Proyek Peningkatan Sarana Air Bersih Kalimantan Timur (PPSAB-KT) dan untuk pelaksanaan pembangunan oleh kontraktor PT. Wijaya Kesuma Emindo (WKE).

Dan pada tahun 1986 diadakan pengembangan kapasitas instalasi dengan ditambahkan Instalasi pengolahan Air (IPA) paket baja 10 L/detik, bantuan dari PPSAB Kal – Tim. Bekas (ex) IPA Dari Balikpapan Produk Sumber Cipta Jaya (STD) dengan sumber dan APBN lengkap dengan Pipa Transmisi Intake,Pompa intake dan pompa kimia.

Pada tahun 1995 dibangun lagi Instalasi paket baja kapasitas 10 L/detik lengkap pompa Intake dan pompa Kimia dengan sumber

dana APBD II Kabupaten produk PT. Ruhaak Phala Industri dan dikelola oleh PDAM Berau.

Dan pada tahun 1999/2000 diadakan pengembangan kapasitas Instalasi 20 L/det (konvensional) dengan sumber dana APBN dan dikelola oleh Dinas PU Daerah dengan desain oleh PDAM Berau.

Kemudian pada tahun 2002 dioptimalkan menjadi 40 L/det dengan menambah pompa intake dan tube setler pada bak sedimentasi serta menambah pompa blower untuk pencucian filter IPA.

Dan pada tahun 2006 dioptimalkan lagi dari kapasitas 40 L/det menjadi 60 L/det dengan menambah pompa intake.

IPA ini dalam proses pengolahan airnya menggunakan sistim kontrol yang bekerja secara otomatis dengan komputer (Scada) baik untuk kualitas air yang diolah maupun pencucian filternya dan debit air yang di produksi dapat dimonitor dengan tepat dan cepat serta hasilnya dapat di print out. Dan sistem yang di manfaatkan dengan baik sampai dengan saat ini.

Visi Perumda Batiwakkal Tirta Segah

“Mewujudkan Perusahaan yang sehat dan professional serta berdaya saing”

Misi Perumda Batiwakkal Tirta Segah

1. Meningkatkan Kualitas, Kuantitas dan Kontinuitas serta pelayanan prima kepada pelanggan.
2. Meningkatkan cakupan pelayanan menjadi 70%.
3. Meningkatkan efektifitas penagihan dan efisiensi biaya serta optimalisasi pendapatan.
4. Meningkatkan Profesionalisme dan kesejahteraan Karyawan.

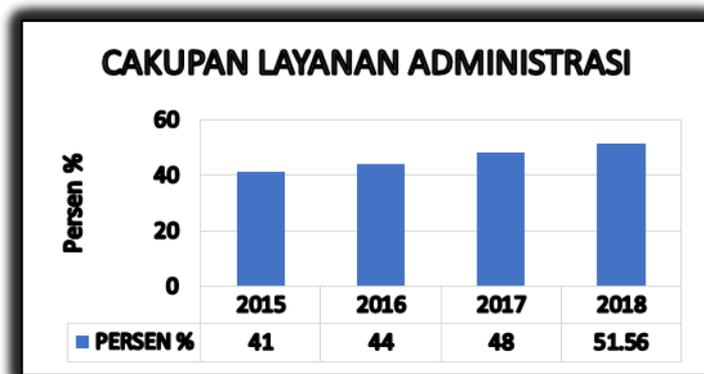
Perusahaan Air minum Perumda Batiwakkal memiliki beberapa cabang yang tersebar di kabupaten barau sebagai berikut:

No Kantor/Unit IPA

1. Kantor Pusat
2. Unit Teluk Bayur
3. Tasuk
4. Gn. Tabur
5. Sambaliung
6. Gurimbang
7. Gunung Tabur
8. Singkuang
9. Merancang
10. Labanan
11. Segah
12. Talisayan
13. Biatan Lempake
14. Suaran
15. Semurut
16. Biduk-Biduk

Cakupan pelayanan administrasi Perumda Batiwakkal Tirta Segah Kabupaten Berau Tahun 2015, 2016, 2017 dan 2018 tergambar pada grafik cakupan pelayanan Perumda Batiwakkal Tirta Segah di bawah ini :

Gambar 2. Grafik Cakupan Pelayanan Administrasi Perumda Batiwakkal Tirta Segah



Pada tahun 2021 Perumda Batiwakkal Tirta Segah ini juga memproduksi air perhari \pm 200 liter/detik di area unit kantor pusat, dan pada tahun 2021 Perumda Batiwakkal Tirta Segah pelanggan mencapai 2500 orang.

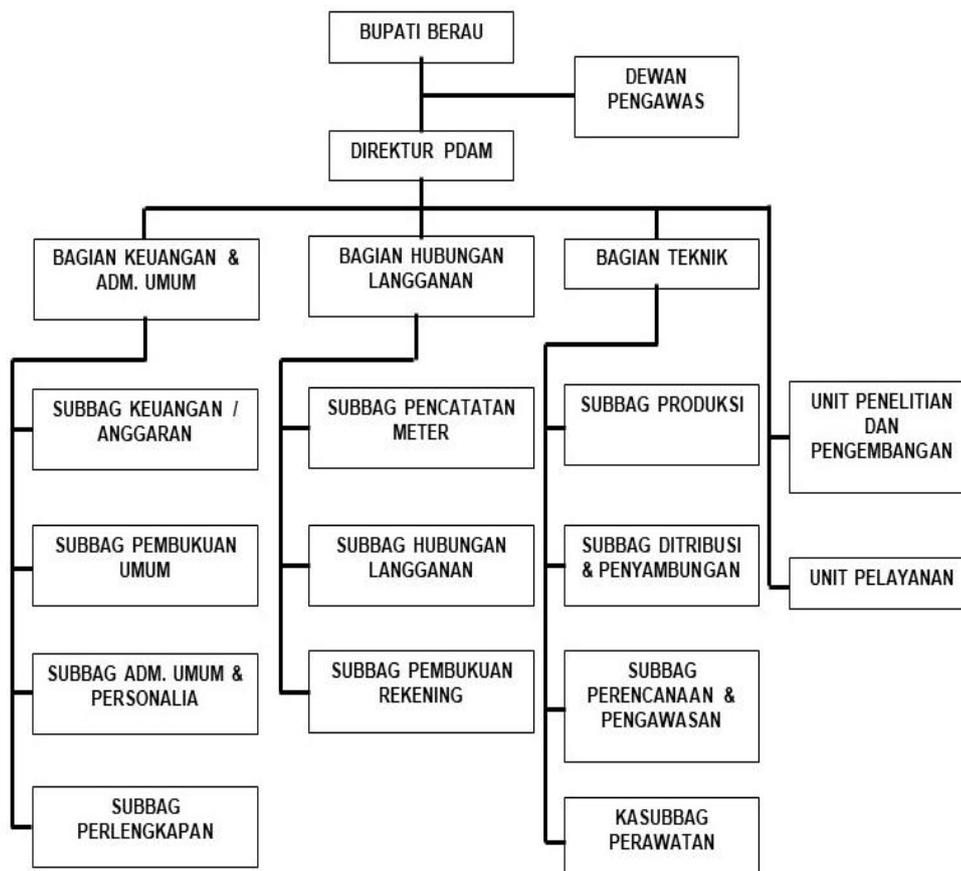
2. Struktur Organisasi Perumda Batiwakkal Tirta Segah

Perumda Batiwakkal Tirta Segah sebagai perusahaan milik Pemerintah Daerah adalah alat kelengkapan Otonomi Daerah, Perumda Batiwakkal Tirta Segah diselenggarakan atas dasar azas ekonomi perusahaan yang berfungsi untuk memberikan pelayanan dan alat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam

menyelenggarakan kegiatan dipimpin oleh seorang Direktur dibawah pengawasan Dewan Pengawas.

Tugas pokok Perumda Batiwakkal Tirta Segah adalah menyelenggarakan pengelolaan Air Minum yang bersih dan memenuhi syarat untuk dikonsumsi guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek social, kesehatan dan pelayanan umum.

Gambar 3. Struktur Organisasi Perumda Batiwakkal Tirta Segah



Tugas dan tanggung jawab penyelenggara atau pelaku manajemen Perumda Batiwakkal Tirta Segah mengacu pada Peraturan Bupati Berau Nomor 2 Tahun 2013 Tentang Rincian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Segah Kabupaten Berau adalah sebagai berikut :

i. Direktur mempunyai tugas :

1. Menyusun perencanaan , melakukan koordinasi dan pengawasan seluruh kegiatan operasional PDAM.
2. Membina pegawai.
3. Mengurus dan mengelola kekayaan PDAM.
4. Menyelenggarakan adminitrasi umum dan keuangan.
5. Menyusun rencana strategis bisnis 5 (lima) Tahun yang disahkan oleh Bupati melalui usul Dewan pengawas.
6. Menyusun dan menyampaikan rencana bisnis dan anggaran tahunan PDAM yang merupakan penjabaran tahunan dari rencana strategis bisnis kepada Bupati melalui Dewan Pengawas dan
7. Menyusun dan menyampaikan laporan seluruh kegiatan PDAM.

ii. Bagian Keuangan dan Adminitarsi Umum

1. Penyiapan bahan dalam rangka penyusunan anggaran dan pelaporan pertanggungjawaban keuangan.

2. Pengelolaan sumber-sumber pendapatan, pembelanjaan dan kekayaan perusahaan.
3. Pengelolaan uang pendapatan hasil penagihan rekening penggunaan air dari pelanggan.
4. Pelaksanaan pembinaan organisasi dan tatalaksana.
5. Pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan, pengadaan dan perlengkapan.
6. Pengelolaan urusan rumah tangga, surat menyurat dan kearsipan.
7. Penyiapan data informasi dan kepustakaan.
8. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur sesuai dengan bidang tugasnya.

iii. Bagian Hubungan Langgan

1. Perencanaan, penyelenggaraan dan pengendalian pemasaran, pelayanan dan pelanggan rekening pelanggan.
2. Penyelesaian masalah yang berhubungan dengan pengaduan pelanggan
3. Pengupayaan dan peningkatan citra perusahaan khususnya dimata para pelanggan.
4. Penyelenggaraan fungsi-fungsi pelayanan pelanggan, pengelolaan rekening dan pengelolaan data pelanggan.

5. Pelaksanaan fungsi pengumpulan data penggunaan air ,
pengendalian dan adminitrasi meter air.
6. Pelaksanaan pencatatan penggunaan air pelanggan dan
7. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh direktur
sesuai dengan bidang tugasnya.
8. Membuat laporan kegiatan Hubungan pelanggan secara
berkala (Triwulan dan Tahunan).

iv. Bagian Teknik

1. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan di
bidang perencanaan tehnik, produksi, distribusi, perawatan
dan laboratorium.
2. Mengkoordinasikan dan mengendalikan pemeliharaan instansi
produksi, sumber air permukaan, danau dan sumber air tanah.
3. Mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan peralatan tehnik dan
bahan- bahan kimia.
4. Dalam melaksanakan tugas di bidang tehnik bertanggung
jawab kepada direktur, dan
5. Membuat laporan dan evaluasi pelaksanaan bagian tehnik
secara berkala (Triwulan dan Tahunan).

B. Data Hasil Penelitian

Penelitian ini mengambil sampel karyawan Perumda Batiwakkal Tirta Segah sebanyak 70 orang yang terdiri dari 61 karyawan tetap, 8 karyawan tidak tetap dan direktur. Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuisioner. Dari kuisioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

1. Data responden berdasarkan jenis kelamin dan usianya

Berikut ini akan dijabarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usianya.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	38	62,30%
2	Perempuan	23	37,70%
Jumlah		61	100%

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 38 (62,30%) orang dan sisanya adalah responden perempuan, yaitu sebanyak 23 (37,70%) orang.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

No.	Umur	Jumlah	Presentase
1	20-30 Tahun	10	16 %
2	31-40 Tahun	18	29 %
3	41-50 Tahun	21	34 %
4	>50 Tahun	12	21 %
Total		61	100 %

Dari tabel dapat diketahui bahwa dari 61 responden ternyata yang berusia 20-30 tahun sebanyak 10 (16%) orang, usia 31-40 tahun sebanyak 18 (29%) orang, usia 41-50 tahun sebanyak 21 (34%) orang dan yang usia lebih dari 50 tahun sebanyak 12 (21%) orang.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	Sekolah Dasar	3	4,9%
2	Sekolah Menengah Pertama	4	6,6%
3	Sekolah Menengah Atas	26	42,6%
4	D1 dan D2	1	1,6%
5	D3	1	1,6%
6	Strata 1	22	36,1%
7	Strata 2	4	6,6%
Total		61	100%

Dari tabel dapat diketahui bahwa dari 61 responden ternyata yang jenjang pendidikan sekolah dasar sebanyak 3 orang (4,9%), Sekolah Menengah Pertama sebanyak 4 orang (6,6%), Sekolah Menengah Atas sebanyak 26 orang (42,6%), D1 dan D2 sebanyak 1

orang (1,6%), D3 sebanyak 1 orang (1,6%), Strata 1 sebanyak 22 orang (63,1%) dan yang Strata 2 sebanyak 4 orang (6,6%).

2. Data tanggapan responden tentang motivasi (X1) pada Perumda Batiwakkal Tirta Segah

Berikut ini dijabarkan data tanggapan responden tentang motivasi (X1) pada Perumda Batiwakkal Tirta Segah.

Tabel 5. Data Distribusi Tanggapan Tentang Motivasi (X1) pada Perumda Batiwakkal Tirta Segah

No	Pertanyaan	Tanggapan					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	24	37	0	0	0	61
2	Saya membutuhkan keamanan dan keselamatan bekerja	39	22	0	0	0	61
3	Terjalannya kerja sama yang baik antara saya dengan rekan kerja	24	27	0	0	0	61
4	Saya merasa di hargai apabila mendapatkan pengakuan terhadap pekerjaan yang saya lakukan	23	38	0	0	0	61
5	Saya selalu mendapatkan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan	23	38	0	0	0	61
6	Pencapaian prestasi kerja menggerakkan saya untuk bekerja lebih baik	20	41	0	0	0	61
7	Saya sering bekerja keras	11	41	0	0	0	61

untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan						
Jumlah	164	254	0	0	0	427

Sumber :Data primer diolah, 2021

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil dari ketujuh pernyataan untuk variabel motivasi (X1), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 164 tanggapan, responden yang menyatakan setuju sebanyak 254 tanggapan, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 0 tanggapan, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 tanggapan dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 tanggapan.

3. Data tanggapan responden tentang kemampuan (X2) pada Perumda Batiwakkal Tirta Segah.

Berikut ini adalah data tanggapan responden tentang kemampuan pada Perumda Batiwakkal Tirta Segah.

Tabel 6. Data distribusi tanggapan responden tentang kemampuan (X2) pada Perumda Batiwakkal Tirta Segah

No	Pertanyaan	TANGGAPAN					Total
		SS	S	K S	T S	ST S	
1	Tingkat kecerdasan berdasarkan yang dimiliki karyawan	30	31	0	0	0	61
2	Tingkat pengetahuan emosional karyawan dalam bekerja	19	42	0	0	0	61

3	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat	21	40	0	0	0	61
4	Tingkat kecerdasan praktis terhadap pekerjaan	23	39	0	0	0	61
5	Stamina karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	25	36	0	0	0	61
Jumlah		118	188	0	0	0	305

Sumber :Data primer diolah, 2021

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil dari Kelima pernyataan untuk variabel kemampuan (X2), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 118 tanggapan, responden yang menyatakan setuju sebanyak 188 tanggapan, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 0 tanggapan, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 tanggapan dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 tanggapan.

4. Data tanggapan responden tentang Lingkungan Kerja (X3) pada Perumda Batiwakkal Tirta Segah.

Berikut ini adalah data tanggapan responden tentang Lingkungan Kerja pada Perumda Batiwakkal Tirta Segah.

Tabel 7. Data distribusi tanggapan responden tentang responden tentang Lingkungan Kerja (X3) pada Perumda Batiwakkal Tirta Segah.

N O	Pertanyaan	TANGGAPAN					Tota l
		SS	S	KS	T S	ST S	
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai	23	38	0	0	0	61
2	Cahaya ditempat kerja membuat saya dalam menyelesaikan pekerjaan	23	38	0	0	0	61
3	Pentilasi udara di tempat sudah cukup baik	26	35	0	0	0	61
4	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	17	43	1	0	0	61
5	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap	20	41	0	0	0	61
6	Warna cat dinding yang diapaki di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya bekerja	22	39	0	0	0	61
7	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja	28	33	0	0	0	61
8	Keamanan di tempat kerja sudah mampumembuat saya bekrja dengan nyaman	23	38	0	0	0	61
Jumlah		182	305	1	0	0	488

Sumber :Data primer diolah, 2021

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil dari Kedelapan pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X3), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 182 tanggapan, responden yang

menyatakan setuju sebanyak 305 tanggapan, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 tanggapan, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 tanggapan dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 tanggapan.

5. Data tanggapan responden tentang Kinerja Karyawan (Y) pada pada Perumda Batiwakkal Tirta Segah.

Berikut ini adalah data tanggapan responden tentang kinerja karyawan (Y) pada Perumda Batiwakkal Tirta Segah.

Tabel 8. Data distribusi tanggapan responden tentang kinerja karyawan (Y) pada Perumda Batiwakkal Tirta Segah.

N O	Pertanyaan	TANGGAPAN					Tota l
		SS	S	KS	T S	ST S	
1	Saya berusaha mnghasilkan kualitas kerja yang baik	27	34	0	0	0	61
2	Saya telah melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan penuh ketelitian dan konsentrasi	21	40	0	0	0	61
3	Saya pernah menyampaikan ide-ide atau gagasan dalam rapat	25	36	0	0	0	61
4	Saya mampu bekerjasama dengan semua karyawan	22	39	1	0	0	61
5	Saya selalu masuk tepat waktu dalam bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan	22	39	0	0	0	61
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu	29	32	0	0	0	61

7	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada terjadi penumpukan pekerjaan	17	44	0	0	0	61
8	Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan	23	38	0	0	0	61
9	Saya menunjukkan tindakan penyelesaian pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	20	41	0	0	0	61
10	Saya selalu membuat rencana kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien	29	32	0	0	0	61
Jumlah		325	375	1	0	0	610

Sumber :Data primer diolah, 2021

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil dari kesepuluh pernyataan untuk variabel kinerja (Y), responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 325 tanggapan, responden yang menyatakan setuju sebanyak 375 tanggapan, responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 tanggapan, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 tanggapan dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 tanggapan.

BAB V
ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas item – item pernyataan masing-masing variabel menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*, untuk mengetahui nilai r-hitung (*pearson correlation*) untuk setiap item pernyataan. Pengujian validitas pernyataan dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung (*pearson correlation* pada output SPSS) dengan r-tabel (Hasil pengujian validitas setiap variabel dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

a. Variabel Motivasi (X₁)

Variabel motivasi terdiri dari 7 butir pertanyaan. Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung (*pearson correlation* pada output Spss) dengan nilai r tabel.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Motivasi (X₁)

Kuisioner	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,671	0,2521	VALID
X1.2	0,756	0,2521	VALID
X1.3	0,554	0,2521	VALID

X1.4	0,715	0,2521	VALID
X1.5	0,767	0,2521	VALID
X1.6	0,758	0,2521	VALID
X1.7	0,651	0,2521	VALID

Sumber: Output SPSS diolah, 2021

Berdasarkan hasil output Spss, di ketahui nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel sehingga seluruh butir kuisisioner untuk variabel motivasi (X1) di nyatakan valid.

b. Variabel Kemampuan (X2)

Variabel kemampuan kerja terdiri atas 5 butir pertanyaan. Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung (*pearson correlation* pada output Spss) dengan nilai r tabel.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Kemampuan (X₂)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,701	0,2521	VALID
X2.2	0,772	0,2521	VALID
X2.3	0,786	0,2521	VALID
X2.4	0,666	0,2521	VALID
X2.5	0,738	0,2521	VALID

Sumber : Output SPSS diolah, 2021

Berdasarkan hasil output Spss, di ketahui nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel sehingga seluruh butir kuisisioner untuk variabel kemampuan (X2) di nyatakan valid.

c. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Variabel Lingkungan Kerja terdiri dari 8 butir pertanyaan. Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung (*pearson correlation* pada output Spss) dengan nilai r tabel.

Tabel 11. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₃)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	0,597	0,2521	VALID
X2	0,621	0,2521	VALID
X3	0,844	0,2521	VALID
X4	0,776	0,2521	VALID
X5	0,693	0,2521	VALID
X6	0,695	0,2521	VALID
X7	0,804	0,2521	VALID
X8	0,736	0,2521	VALID

Sumber : Output SPSS diolah, 2021

Berdasarkan hasil output Spss, di ketahui nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel sehingga seluruh item kuisisioner untuk variabel Lingkungan Kerja (X₃) di nyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 10 butir pertanyaan. Pengujian validitas dilakukan dengan cara

membandingkan nilai r hitung (*pearson correlation* pada output Spss) dengan nilai r tabel.

Tabel 12. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,752	0,2521	VALID
Y2	0,844	0,2521	VALID
Y3	0,841	0,2521	VALID
Y4	0,580	0,2521	VALID
Y5	0,867	0,2521	VALID
Y6	0,558	0,2521	VALID
Y7	0,802	0,2521	VALID
Y8	0,714	0,2521	VALID
Y9	0,801	0,2521	VALID
Y10	0,721	0,2521	VALID

Sumber : Output SPSS diolah, 2021

Berdasarkan hasil output Spss, di ketahui nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel sehingga seluruh item kuisisioner untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) di nyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap objek yang sama dan dengan alat ukur yang sama. Untuk mengetahui reliabilitas dari pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner digunakan teknik *cronbach's alpha*.

Menurut Ghazali (2013:48) yang mana suatu instrumen dianggap reliabel apabila koefisien alpha diatas 0,70.

Tabel 13. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi (X1)	0,813	0,70	Reliabel
Kemampuan (X2)	0,764	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,864	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,906	0,70	Reliabel

Sumber : Output SPSS diolah, 2021

Dengan Hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item kuisioner diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuisioner penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuisioner dalam penelitian ini reliabel sebagai instrumen penelitian.

2. Pengujian Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 14. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-6.321	4.459		-1.418	.162
1 TOTAL X1	1.283	.133	.767	9.639	.000
TOTAL X2	.452	.214	.168	2.111	.039
TOTAL X3	.017	.082	.013	.203	.840

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS diolah, 2021

Berdasarkan analisis regresi linier berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -6,321 + 1,283 X_1 + 0,452 X_2 + 0,017 X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas dapat di jelaskan bahwa :

- a. konstanta sebesar -6,321. dalam kondisi konstan atau tidak terdapat pengaruh dari variabel motivasi (X_1), variabel kemampuan (X_2) dan variabel Lingkungan kerja (X_3) maka

variabel kinerja karyawan (Y) Perumda Batiwakkal Tirta Segah akan meningkat atau menurun sebesar -6,321.

- b. Variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif (searah) terhadap variabel kinerja karyawan pada Perumda Batiwakkal Tirta Segah dengan koefisien sebesar 1,283 satuan. begitupun sebaliknya, dengan catatan bahwa tidak ada pengaruh dari variabel lainnya.
- c. Variabel kemampuan (X_2) berpengaruh positif (searah) terhadap variabel kinerja karyawan pada Perumda Batiwakkal Tirta Segah dengan koefisien sebesar 0,452 satuan.

Apabila nilai kemampuan (X_2) meningkat satu satuan, maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,452 satuan. begitupun sebaliknya, dengan catatan bahwa tidak ada pengaruh dari variabel lainnya.

- d. Variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif (searah) terhadap variabel kinerja karyawan pada Perumda Batiwakkal Tirta Segah dengan koefisien sebesar 0,017 satuan.

Apabila nilai Lingkungan Kerja (X_3) meningkat satu satuan, maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,017 satuan. begitupun sebaliknya, dengan catatan bahwa tidak ada pengaruh dari variabel lainnya.

- e. Berdasarkan hasil uji *standardized coefficients beta* diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel

kinerja karyawan (Y) Perumda Batiwakkal Tirta Segah adalah variabel Motivasi yaitu sebesar 1,283.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel pengaruh motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perumda batiwakkal tirta segah secara parsial. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung (hasil output SPSS) dengan nilai t tabel.

Nilai t tabel ditentukan berdasarkan $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $(df) = n - 1 - k$.

Tabel 15. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.321	4.459		-	.162
	TOTAL X1	1.283	.133	.767	9.639	.000

TOTAL X2	.452	.214	.168	2.111	.039
TOTAL X3	.017	.082	.013	.203	.840

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS diolah, 2021

Hasil output SPSS sebagaimana pada tabel di atas, selanjutnya dilakukan pengujian masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) $H_0 : \beta \neq 0$ (artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat).
- 2) $H_0 : \beta = 0$ (artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat).

Kesimpulan pengujian :

- 1) H_0 diterima apabila : $t\text{-hitung} > \text{t-tabel}$
- 2) H_0 ditolak apabila : $-\text{tabel} \leq t\text{-hitung} \leq \text{t-tabel}$

a) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 14 di atas nilai $t\text{-hitung}$ motivasi = 9,639 dan nilai $t\text{-tabel} = 2,002$ ($\alpha = 0,05/2$ sisi ; $df = 61-1-3 = 57$). Dapat ditentukan bahwa : $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $9,639 > 2,002$ maka H_0 diterima, artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perumda batiwakkal tirta segah.

b) Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t-hitung kemampuan pada Tabel 14 di atas adalah 2,111 dan nilai t-tabel = 2,002 ($\alpha = 0,05/2$ sisi ; $df = 61-1-3 = 57$). Dapat ditentukan bahwa : t-hitung > t-tabel atau 2,111 > 2,002 maka H_0 diterima, artinya kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perumda batiwakkal tirta segah.

c) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t-hitung lingkungan kerja pada Tabel 14 di atas adalah 0,203 dan nilai t-tabel = 2,002 ($\alpha = 0,05/2$ sisi ; $df = 61-1-3 = 57$). Dapat ditentukan bahwa : t-hitung > t-tabel atau 0,203 > 2,002 maka H_0 tidak diterima, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perumda batiwakkal tirta segah.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 0,05. Hasil analisis dapat dilihat ada tabel berikut :

Tabel 16. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1392.560	3	464.187	67.396	.000 ^b
Residual	392.587	57	6.887		
Total	1785.148	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan, Lingkungan Kerja

Sumber : Output SPSS diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program Spss, diperoleh nilai f hitung sebesar 67,396. Sedangkan untuk mengetahui nilai f tabel maka terlebih dahulu menentukan nilai derajat bebas / *degree of freedom* (df) yaitu :

$$df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = n - k = 61 - 3 = 58$$

Jika dilihat di dalam distribusi nilai f tabel maka akan didapatkan nilai f tabel sebesar 3,16. Dikarenakan nilai f hitung > f tabel ($67,396 > 3,16$) dan nilai signifikan (sig.) hasil penelitian sebesar $0,000 < 0,05$ maka variabel motivasi (X_1) , variabel kemampuan (X_2) dan variabel Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada Perumda Batiwakkal Tirta Segah.

c. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua lebih variabel motivasi (X1), Kemampuan (X2) dan Lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) Perumda Batiwakkal Tirta Segah secara serentak. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 17. Hasil Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.780	.769	2.624

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

Sumber : Output SPSS diolah, 2021

Berdasarkan tabel 17 diatas diperoleh angka R sebesar 0,883. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Batiwakkal Tirta Segah.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel *independent* dapat menjelaskan variabel *dependent* nya. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 18. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.780	.769	2.624

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

Sumber : Output SPSS diolah, 2021

Dari output *model summary*, diketahui nilai R² (Koefisien determinasi) sebesar 0,780 atau 78%. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja mampu menerangkan kinerja karyawan perumda batiwakkal tirta segah sebesar 78 %. sedangkan sisanya sebesar 22% diterangkan oleh variabel variabel lainnya, selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Koefisien regresi motivasi bertanda positif sebesar 1,283, berarti bahwa antara motivasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah. Apabila motivasi pada karyawan ditingkatkan maka akan memberikan dampak positif terhadap kenaikan kinerja karyawan perumda batiwakkal tirta segah.

Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung motivasi sebesar 9,639 dan nilai t-tabel yaitu 2,002, berarti nilai t-hitung $>$ nilai t-tabel. Nilai signifikan motivasi sebesar 0,000, dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05). Nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perumda batiwakkal tirta segar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis poin 1 yang berbunyi : “Diduga bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan perumda batiwakkal tirta segar”.

2. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Koefisien regresi kemampuan bertanda positif sebesar 0,452, berarti bahwa antara kemampuan dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah. Apabila kemampuan karyawan ditingkatkan maka akan memberikan pengaruh positif terhadap kenaikan kinerja karyawan perumda batiwakkal tirta segar.

Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung kemampuan sebesar 2,111 dan nilai t-tabel yaitu 2,002, berarti nilai t-hitung $>$ nilai t-tabel. Nilai signifikan kemampuan sebesar 0,039, dimana nilai

signifikan ini lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05). Nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Teguh Harapan di Tanjung Redeb. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis poin 2 yang berbunyi : “Diduga kemampuan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan perumda batiwakkal tirta segah.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Koefisien regresi lingkungan kerja bertanda positif sebesar 0,017, berarti bahwa antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang searah. Apabila lingkungan kerja karyawan ditingkatkan maka akan memberikan pengaruh positif terhadap kenaikan kinerja karyawan perumda batiwakkal tirta segah.

Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung lingkungan kerja sebesar 0,203 dan nilai t-tabel yaitu 2,002, berarti nilai t-hitung > nilai t-tabel. Nilai signifikan lingkungan kerja sebesar 0,840, dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari nilai probabilitas (0,05). Nilai t-hitung yang lebih kecil dari nilai t-tabel dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa lingkungan kerja

secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan perumda batiwakkal tirta segah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis poin 3 tidak diterima yang berbunyi : “Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan perumda batiwakkal tirta segah.

4. Pengaruh Motivasi (X1), Kemampuan (X2) Dan Lingkungan Kerja (X3) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda Batiwakkal Tirta Segah.

Berdasarkan hasil pengujian, Motivasi (X_1), Kemampuan (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Perumda Batiwakkal Tirta Segah. Berdasarkan hasil uji f terbukti bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap terhadap kinerja karyawan Perumda Batiwakkal Tirta Segah. Hasil pengujian dapat dilihat pada uji f yaitu dengan membandingkan nilai f hitung dengan f tabel ($67,396 > 3,16$) dan dengan membandingkan angka signifikan yang ditentukan ($0,000 < 0,05$). Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan dan memberikan kontribusi sebesar 78% sedangkan sisa nya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini.

5. Variabel Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perumda Batiwakkal Tirta Segah

Berdasarkan hasil pengujian, variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Batiwakkal Tirta Segah adalah variabel Motivasi (X_1). Hal tersebut dibuktikan oleh nilai *standardized coefficients beta* variabel Motivasi (X_1) sebesar 9,639 yang lebih besar dibandingkan dengan variabel Kemampuan (X_2) yang hanya sebesar 2,111 dan yang lebih besar dibandingkan variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,203. Sehingga variabel yang paling dominan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Batiwakkal Tirta Segah ialah variabel Motivasi (X_1).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perumda batiwakkal tirta segar, dibuktikan dari hasil uji t dimana: $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $(9,639 > 2,002)$ dengan nilai signifikasinya lebih kecil dari probabilitas $(0,000 < 0,05)$.
2. Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perumda batiwakkal tirta segar, dibuktikan dari hasil uji t dimana: $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $(2,111 > 2,002)$ dengan nilai signifikasinya lebih kecil dari probabilitas $(0,039 < 0,05)$.
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perumda batiwakkal tirta segar, dibuktikan dari hasil uji t dimana: $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $(0,203 > 2,002)$ dengan nilai signifikasinya lebih kecil dari probabilitas $(0,840 < 0,05)$.
4. Motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perumda batiwakkal tirta segar, dibuktikan dari hasil uji F dimana: $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau $(67,396 > 3,16)$ dengan nilai signifikasinya lebih kecil dari nilai probabilitas $(0,000 < 0,05)$.

B. Saran

Setelah menganalisis dan menghasilkan beberapa kesimpulan atas penelitian yang telah dilakukan pada Perumda Batiwakkal Tirta Segah, adapun hal-hal yang dapat disarankan penulis yang mungkin dapat menjadi bahan masukan dan perhatian bagi Pimpinan Perumda Batiwakkal Tirta Segah, antara lain:

1. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan perumda batiwakkal tirta segah. Berarti motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Diperlukan upaya perusahaan dalam memberi motivasi kepada karyawan agar dorongan dalam bentuk penghargaan berupa uang atau piagam tiap tahun bagi karyawan yang berprestasi dari dalam diri karyawan muncul sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuan perusahaan.
2. Kemampuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perumda batiwakkal tirta segah. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Kemampuan dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan kerja atau memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melanjutkan pendidikan sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin baik dan tujuan perusahaan akan tercapai.

3. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang positif namun signifikan terhadap kinerja karyawan perumda batiwakkal tirta segah. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman yang diciptakan oleh perusahaan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan nyaman dan efektif sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
4. Bagi para peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian pada Perumda Batiwakkal Tirta Segah disarankan untuk menggunakan variabel penelitian yang berbeda, untuk dapat mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Misalnya: motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja dan sebagainya. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkapkan lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang bermanfaat bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipata
- Azwar, S. 2000. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar Jogja Offset.
- Dharma, Kusuma Kelana, 2011, *Metodologi Penelitian Keperawatan : Panduan Melaksanakan dan Menerapkan Hasil Penelitian*, Jakarta, Trans InfoMedia
- Edy Sutrisno. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta.
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Elqorni, Ahmad Kurnia. 2012. "Mengetahui Lingkungan Kerja". (Online). (<http://elqorni.wordpress.com/2012/05/05/mengenal-lingkungankerja/>,
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Cetakan Ke-8*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Robbins P. Stephen, dan Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Gouzali Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan mikro*. Cetakan Kedua. Jakarta: Djambatan.
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Siswanto dan Agus Sucipto.2008.*Teori dan Perilaku Organisasi Sebuah Tinjauan Integratif*.Malang: UIN Malang Press
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyadi Prawirosentono.(1999). *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Edisi Pertama*. Yogyakarta;BPFE
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Winardi, 2007 , *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA BATIWAKKAL
TIRTA SEGAH

Saya mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Berau (UMB) sedang mengadakan penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Batiwakkal Tirta Segah. Untuk keperluan penyusunan tugas akhir, kami berharap Bapak/Ibu/Saudara berkenan meluangkan sedikit waktu untuk mengisi angket pertanyaan ini.

Mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab pernyataan-pernyataan berikut ini sesuai yang sebenarnya, dengan cara, memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang telah tersedia.

Identitas responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki – laki Perempuan
3. Umur :
4. Status Jabatan : Permanen Kontrak

Petunjuk :

1. Mulai nomor berikut ini dan seterusnya, Bapak/Ibu/Sdr dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang paling anda anggap tepat dalam merespon pertanyaan atau pernyataan yang diberikan.
2. Berilah tanda (√) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan kondisi sebenarnya di perusahaan tempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja.
3. Keterangan Jawaban :

SS : Sangat Setuju : nilai 5 (lima)

S : Setuju : nilai 4 (empat)

KS : Kurang Setuju : nilai 3 (tiga)

TS : Tidak Setuju : nilai 2 (dua)

STS : Sangat Tidak Setuju : nilai 1 (satu)

Pernyataan untuk variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2	Saya membutuhkan keamanan dan keselamatan dalam bekerja					

3	Terjalannya kerja sama yang baik antara saya dengan rekan kerja					
4	Saya merasa dihargai apabila mendapatkan pengakuan terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
5	Saya selalu mendapatkan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan					
6	Pencapaian prestasi kerja menggerakkan saya untuk bekerja lebih baik					
7	Saya sering bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan					

Pernyataan untuk variabel Kemampuan (X2)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Tingkat kecerdasan berdasarkan					

	yang di miliki karyawan					
2	Tingkat pengetahuan emosional karyawan dalam bekerja					
3	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat					
4	Tingkat kecerdasan praktis terhadap pekerjaan					
5	Stamina karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					

Pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai					
2	Cahaya ditempat kerja membuat					

	saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Pentilasi udara ditempat sudah cukup baik					
4	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
5	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap					
6	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja					
7	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja					
8	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					

Pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik					
2	Saya telah melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan penuh ketelitian dan konsentrasi					
3	Saya pernah menyampaikan ide-ide atau gagasan dalam rapat					
4	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan					
5	Saya selalu masuk tepat waktu dalam bekerja ssesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu					

7	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada terjadi penumpukan pekerjaan					
8	Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan					
9	Saya menunjukkan tindakan penyelesaian pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
10	Saya selalu membuat rencana kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien					

Lampiran 2. Skoring Jawaban Responden

NO	MOTIVASI (X1)							TOTAL X1	KEMAMPUAN (X2)					TOTAL X2
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	4	4	4	4	3	3	26	5	4	4	4	4	21
2	4	4	5	4	3	4	4	28	4	2	4	4	5	19
3	4	4	5	5	3	3	3	27	4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	5	4	4	4	29	5	3	4	5	4	21
5	5	5	5	4	4	4	5	32	4	4	4	4	5	21
6	5	5	5	5	5	5	4	34	4	5	4	4	5	22
7	3	4	4	4	4	4	3	26	4	4	4	4	4	20
8	5	4	4	4	3	3	4	27	4	3	4	4	4	19
9	4	5	4	4	2	4	5	28	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	5	4	4	3	28	5	5	4	5	4	23
11	4	3	4	3	2	3	4	23	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	4	20
13	4	4	3	3	3	3	4	24	4	3	3	4	3	17
14	4	4	4	4	3	4	3	26	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	4	19
16	4	4	4	2	2	3	5	24	5	4	4	4	4	21
17	4	4	4	4	2	4	3	25	4	3	4	4	4	19
18	4	4	5	4	2	3	4	26	4	4	5	4	5	22
19	4	4	4	4	4	3	3	26	4	3	4	4	4	19
20	4	4	4	4	2	4	4	26	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	3	5	28	4	3	4	4	4	19
22	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	5	2	3	4	26	5	4	4	4	4	21
24	5	4	5	4	4	4	4	30	5	5	5	5	5	25
25	5	4	4	4	3	3	3	26	4	4	4	4	4	20
26	5	4	5	4	4	4	4	30	5	5	5	5	5	25
27	5	4	4	4	4	5	3	29	5	5	4	5	4	23
28	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	4	4	4	22
29	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	20
30	5	5	4	5	5	4	4	32	4	5	4	4	4	21
31	4	4	5	5	5	5	5	33	5	4	5	4	5	23
32	5	5	4	5	4	5	4	32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	5	5	4	5	4	31	4	4	5	4	5	22
34	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	4	5	23
35	4	4	4	4	5	5	5	31	4	4	4	4	4	20
36	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	20
37	5	5	4	4	4	4	4	30	5	4	4	4	4	21
38	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25
39	4	4	5	4	4	5	5	31	4	5	5	4	5	23
40	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	4	4	4	20
41	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	5	24
42	5	5	5	4	5	4	5	33	4	4	5	4	5	22
43	5	5	4	5	4	4	5	32	5	5	4	5	4	23
44	4	3	4	3	3	4	3	24	4	4	4	5	4	21
45	5	5	5	4	3	5	5	32	5	5	5	5	5	25
46	4	4	4	4	3	4	4	27	4	2	4	4	4	18
47	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	4	20
48	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	5	25
49	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	3	3	3	3	24	4	3	4	4	4	19
51	4	4	4	4	3	4	3	26	4	2	4	4	4	18
52	4	4	4	4	2	4	4	26	4	4	4	4	4	20
53	3	4	3	4	3	4	3	24	4	3	3	4	3	17
54	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	3	3	3	3	24	4	3	4	3	4	18
56	5	4	4	4	4	4	3	28	4	3	4	4	4	19
57	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	3	4	19
58	4	4	5	4	4	5	2	28	5	3	5	5	5	23
59	5	5	4	5	3	4	4	30	5	5	4	5	4	23
60	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	3	4	3	18
61	5	5	4	5	5	5	5	34	4	4	4	4	4	20

LINGKUNGAN KERJA (X3)								TOTAL X3	KINERJA KARYAWAN (Y)										TOTAL Y
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	42
5	5	5	5	5	5	4	4	38	3	4	4	2	4	5	5	4	4	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
5	5	5	4	4	5	5	4	37	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	3	5	3	5	4	5	4	3	3	38
5	5	5	5	2	5	5	5	37	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	36
4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	32	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	30
4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	3	4	5	4	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	3	4	4	31	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	29
5	5	5	3	4	4	5	3	34	2	4	4	3	4	4	5	4	4	2	36
4	4	4	4	4	3	4	4	31	2	3	5	4	5	5	5	4	3	2	38
4	4	3	3	3	3	3	3	26	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	34
4	4	4	3	4	4	4	3	30	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	36
4	4	3	4	4	4	3	4	30	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	34
5	5	5	5	5	5	5	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	3	5	4	4	36	2	3	3	4	3	4	3	5	3	2	32
5	5	5	5	5	5	4	5	39	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33
4	4	3	4	2	4	3	4	28	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
5	5	5	4	5	5	5	4	38	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	46
5	5	5	5	5	3	5	5	38	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44
5	5	4	4	4	4	4	4	34	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	5	4	4	2	4	4	4	31	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	46
4	5	3	4	4	3	3	4	30	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	2	3	2	3	2	3	23	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	2	3	3	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	5	5	4	4	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	4	3	4	5	4	33	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
5	5	5	4	5	4	5	4	37	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
5	4	5	5	2	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	5	4	4	4	5	36	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
5	5	5	5	5	3	5	5	38	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
5	5	4	5	5	5	4	5	38	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	37
5	5	2	4	4	4	2	4	30	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	47
5	5	4	4	3	3	4	4	32	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	36
5	4	3	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	3	3	3	3	3	3	28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
5	5	4	4	4	4	4	4	34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
5	5	5	3	5	5	5	3	36	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
5	4	4	4	4	4	4	4	33	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	36
5	4	3	3	3	4	3	3	28	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	36
5	4	4	4	4	3	4	4	32	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
4	4	5	4	5	3	5	4	34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
5	4	4	5	4	4	4	5	35	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	44
5	5	5	5	5	5	4	5	39	3	4	4	5	5	4	5	5	3	3	41
5	5	5	3	5	3	4	3	33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
3	5	3	4	4	5	3	4	31	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	45

Lampiran 3. Uji Validitas Kuesioner
Variabel Motivasi (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.409**	.043	.129	.101	.407**	.035	.622**
	Sig. (2-tailed)		.001	.739	.323	.441	.001	.791	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.2	Pearson Correlation	.409**	1	-.034	.082	.047	.243	.070	.505**
	Sig. (2-tailed)	.001		.795	.528	.718	.059	.593	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.3	Pearson Correlation	.043	-.034	1	.137	.081	.150	.228	.443**
	Sig. (2-tailed)	.739	.795		.293	.537	.248	.077	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.4	Pearson Correlation	.129	.082	.137	1	.086	-.052	.149	.454**
	Sig. (2-tailed)	.323	.528	.293		.509	.691	.251	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.5	Pearson Correlation	.101	.047	.081	.086	1	.053	-.017	.417**
	Sig. (2-tailed)	.441	.718	.537	.509		.682	.895	.001
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.6	Pearson Correlation	.407**	.243	.150	-.052	.053	1	.034	.537**
	Sig. (2-tailed)	.001	.059	.248	.691	.682		.797	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.7	Pearson Correlation	.035	.070	.228	.149	-.017	.034	1	.448**
	Sig. (2-tailed)	.791	.593	.077	.251	.895	.797		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
TOTAL X1	Pearson Correlation	.622**	.505**	.443**	.454**	.417**	.537**	.448**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61

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

Variabel Kemampuan (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.110	-.068	-.061	.127	.401**
	Sig. (2-tailed)		.400	.604	.641	.330	.001
	N	61	61	61	61	61	61
X2.2	Pearson Correlation	.110	1	-.142	.101	.035	.457**
	Sig. (2-tailed)	.400		.275	.439	.786	.000
	N	61	61	61	61	61	61
X2.3	Pearson Correlation	-.068	-.142	1	-.028	.000	.445**
	Sig. (2-tailed)	.604	.275		.829	1.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
X2.4	Pearson Correlation	-.061	.101	-.028	1	.077	.475**
	Sig. (2-tailed)	.641	.439	.829		.553	.000
	N	61	61	61	61	61	61
X2.5	Pearson Correlation	.127	.035	.000	.077	1	.503**
	Sig. (2-tailed)	.330	.786	1.000	.553		.000
	N	61	61	61	61	61	61
TOTAL X2	Pearson Correlation	.401*	.457**	.445**	.475**	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61

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

Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TOTAL X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.307*	-.043	.164	.101	-.049	.047	.045	.462**
	Sig. (2-tailed)		.016	.744	.206	.438	.708	.718	.729	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X3.2	Pearson Correlation	.307*	1	-.184	.460**	-.003	.020	.009	.121	.438**
	Sig. (2-tailed)	.016		.156	.000	.984	.878	.942	.355	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X3.3	Pearson Correlation	-.043	-.184	1	-.072	.126	.197	.045	-.051	.406**
	Sig. (2-tailed)	.744	.156		.582	.334	.127	.732	.697	.001
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X3.4	Pearson Correlation	.164	.460**	-.072	1	.164	.144	.019	.176	.507**
	Sig. (2-tailed)	.206	.000	.582		.207	.268	.887	.176	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X3.5	Pearson Correlation	.101	-.003	.126	.164	1	-.056	.180	-.051	.433**
	Sig. (2-tailed)	.438	.984	.334	.207		.669	.164	.694	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X3.6	Pearson Correlation	-.049	.020	.197	.144	-.056	1	.094	.281*	.425**
	Sig. (2-tailed)	.708	.878	.127	.268	.669		.471	.028	.001
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X3.7	Pearson Correlation	.047	.009	.045	.019	.180	.094	1	.126	.420**
	Sig. (2-tailed)	.718	.942	.732	.887	.164	.471		.334	.001
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X3.8	Pearson Correlation	.045	.121	-.051	.176	-.051	.281*	.126	1	.426**
	Sig. (2-tailed)	.729	.355	.697	.176	.694	.028	.334		.001
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
TOTAL X3	Pearson Correlation	.462**	.438**	.406**	.507**	.433**	.425**	.420**	.426**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.001	.001	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

Y.7	Sig. (2-tailed)	.680	.247	.372	.970	.459		.180	.684	.576	.304	.018
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
	Pearson Correlation	.089	-.078	-.021	-.022	-.087	.174	.171	-.024	-.254*	-.027	-.240
Y.8	Sig. (2-tailed)	.495	.549	.870	.868	.507	.180	.854	.048	.834	.063	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
	Pearson Correlation	.268*	.064	-.095	-.411**	-.317*	.053	-.024	-.055	-.045	.554*	.554*
Y.9	Sig. (2-tailed)	.037	.625	.465	.001	.013	.684	.854		.673	.732	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
	Pearson Correlation	.155	.120	.156	-.189	-.238	.073	.254*	-.055	-.023	.359*	.359*
Y.10	Sig. (2-tailed)	.232	.355	.231	.144	.065	.576	.048	.673		.861	.004
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
	Pearson Correlation	-.241	-.040	-.140	.075	-.134	.134	-.027	-.045	.023	-.023	.218
TOT ALY	Sig. (2-tailed)	.061	.757	.282	.566	.305	.304	.834	.732	.861		.091
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
	Pearson Correlation	.391**	.416**	.366**	.442**	.443**	.303*	.240	.554**	.359**	.218	.218
TOT ALY	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.004	.000	.000	.018	.063	.000	.004	.091	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

Lampiran 4. Uji Reliabilitas Kuesioner
Variabel Motivasi (X1)

**Reliability
Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.466	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	22.66	6.730	.378	.346
X1.2	22.61	7.609	.278	.404
X1.3	22.64	7.901	.205	.434
X1.4	23.00	7.700	.169	.451
X1.5	22.92	7.877	.109	.482
X1.6	23.20	7.227	.269	.403
X1.7	23.11	7.703	.151	.461

Variabel Kemampuan (X2)

**Reliability
Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.030	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16.57	2.082	.039	-.003 ^a
X2.2	16.80	1.961	.024	.009
X2.3	16.92	2.010	-.110	.216
X2.4	16.75	1.922	.043	-.016 ^a
X2.5	16.62	1.872	.110	-.095 ^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Variabel Lingkungan Kerja (X3)

**Reliability
Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.369	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	29.59	4.113	.163	.333
X3.2	29.46	4.252	.181	.325
X3.3	29.69	4.251	.002	.449
X3.4	29.51	4.187	.312	.278
X3.5	29.64	4.234	.154	.338
X3.6	29.44	4.351	.204	.319
X3.7	29.38	4.305	.162	.334
X3.8	29.57	4.282	.165	.332

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Reliability
Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.298	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	37.75	6.822	.073	.297
Y.2	38.15	6.661	.072	.301
Y.3	37.66	6.996	.091	.284
Y.4	37.89	6.537	.118	.271
Y.5	37.66	6.796	.229	.226
Y.6	37.51	7.321	.080	.288
Y.7	37.64	7.601	.082	.288
Y.8	37.66	6.296	.344	.167
Y.9	37.66	7.230	.187	.254
Y.10	37.70	7.678	-.080	.370

Lampiran 5. Uji Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable:

TOTALLY

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.780	.769	2.624

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1392.560	3	464.187	67.396	.000 ^b
	Residual	392.587	57	6.887		
	Total	1785.148	60			

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX1, TOTALX2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.321	4.459		-1.418	.162
TOTAL X1	1.283	.133	.767	9.639	.000
TOTAL X2	.452	.214	.168	2.111	.039
TOTAL X3	.017	.082	.013	.203	.840

a. Dependent Variable: TOTALLY