

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD. AIR MINUM  
(PDAM) KABUPATEN KAPUAS HULU PROVINSI  
KALIMANTAN BARAT**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**U G E N**

**NIM: 015981095**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2014**

## ABSTRAK

### **Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat**

Ugen

[ujuugens@gmail.com](mailto:ujuugens@gmail.com)

**Program Pascasarjana  
Universitas Terbuka**

Penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat” bertujuan untuk mengetahui bagaimana Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara serta data sekunder diperoleh dari data internal dari PD. Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah para Karyawan Pada PD. Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat sebanyak 109 orang dan sampel sebanyak 53 karyawan dengan menggunakan metode *Random Sampling*. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel tersebut diketahui secara simultan nilai F hitung sebesar 50,803 sedangkan nilai F Tabel adalah sebesar 3,175 sehingga dapat dilihat bahwa nilai F hitung > nilai F Tabel, yaitu  $50,803 > 3,175$  dan dapat disimpulkan bahwa Hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga Kinerja (Y) dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Secara parsial nilai t hitung variabel Motivasi (X1), sebesar 8.618 dan t Tabel sebesar 1,676. sehingga t Tabel lebih kecil dari t hitung yaitu sebesar  $8.618 < 1,676$  sehingga menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini Motivasi (X1) secara parsial merupakan faktor yang berpengaruh nyata terhadap Kinerja (Y). Secara parsial nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja (X2), sebesar -4.349 dan t Tabel sebesar -1,676 sehingga t Tabel lebih besar dari t hitung yaitu sebesar  $-1,676 < -4.349$  sehingga menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ . Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini Lingkungan Kerja (X2) secara parsial merupakan faktor yang berpengaruh nyata terhadap Kinerja (Y).

**Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja**

## ABSTRAC

### ***Influence Analysis of Motivation and Work Environment on Employee Performance PD. Air Minum (PDAM) Kapuas Hulu in Province of West Kalimantan***

**Ugen**

**ujuugens@gmail.com**

*Graduate Studies Program  
Indonesia Open University*

*The study entitled "The Effect Analysis of Motivation and Work Environment on Employee Performance PD. Air Minum (PDAM) Kapuas Hulu in West Kalimantan Province "aims to find out how and Environmental Impact Analysis Work Motivation on Employee Performance. Primary data were obtained through questionnaires and interviews and secondary data obtained from the internal data of the PD. Air Minum (PDAM) Kapuas Hulu in West Kalimantan Province. The population in this study is the Employee in PD. Air Minum (PDAM) Kapuas Hulu in West Kalimantan province as 109 people and as many as 53 employees sampled using random sampling methods. Based on the analysis in Table are known simultaneously calculated F value of 50.803 while the F table value is equal to 3.175 so it can be seen that the F count > F table value, ie  $50.803 > 3.175$  and it can be concluded that the hypothesis  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted that performance (Y) is jointly influenced by motivation variables (X1) and Working Environment (X2). Partially motivation variable t value (X1), amounting to 8618 and amounted to 1,676 t Table. making t smaller than t table count is equal to  $8,618 < 1.676$  thus reject  $H_0$  and accept  $H_a$ . It can be concluded that in this study Motivation (X1) is a factor that partially significant effect on performance (Y). T value Partially Working Environment variables (X2), at -4349 and t Tables Table of -1.676 so that t is greater than t is equal to  $-1.676 < -4349$  to accept  $H_0$  and reject  $H_a$ . It can be concluded that in this study the Working Environment (X2) is a factor that partially significant effect on performance (Y).*

***Key words: Motivation, Work Environment, Performance***

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI: **MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul:

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. AIR MINUM (PDAM)  
KABUPATEN KAPUAS HULU PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pontianak, 17 Maret 2014

Yang Menyatakan

METERAI  
TEMPEL  
PAJAK NEGARAWON BAKUMAS  
TGL. 20

91741ACF288808528

ENAM RIBU RUPIAH  
6000

DJP

UGEN

NIM 015981095

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD. AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN KAPUAS HULU PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

Penyusun TAPM : **U G E N**  
 NIM : **015981095**  
 Program Studi : **MAGISTER MANAJEMEN**  
 Hari/Tanggal :

Menyetujui;

Pembimbing I

Pembimbing II



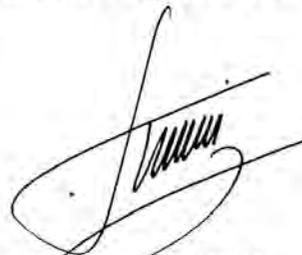

**Dr. A. Shalahuddin, SE, MM**  
 NIP. 19690903 200003 1 001

**Dr. Sandra Sukmaning Aji, M.Ed**  
 NIP.19590105 198503 2 001

Mengetahui;

Ketua Bidang  
 Ilmu Ekonomi dan Manajemen  
 Program Magister Manajemen

Direktur Program Pascasarjana

**Maya Maria, SE, MM**  
 NIP. 19720501 199903 2 003

**Suciati, M. Sc. Ph.D**  
 NIP.19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

**PENGESAHAN**

Nama : U G E N  
NIM : 015981095  
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN  
Judul TAPM :

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD. AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN KAPUAS HULU PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tugas Akhir Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu/ 13 April 2014  
W a k t u : 09.30 – 11.30 Wib.

Dan telah dinyatakan **LULUS**

**PANITIA PENGUJI TESIS**

Ketua Komisi Penguji,

**Dr. Liestyodono B.I, M.Si**

Penguji Ahli:

**Dr. FX. Bambang Wiharto, MM**

Pembimbing I:

**Dr. A. Shalahuddin, SE, MM**

Pembimbing II:

**Dr. Sandra Sukmaning Aji, M.Ed**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

- (1) Ibu Suciati, M. Sc, Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- (2) Bapak Ir. Edward Djuber, MM, selaku Kepala UPBJJ-UT PONTIANAK sebagai penyelenggara Program Pascasarjana;
- (3) Bapak Dr. A. Shalahuddin, SE. MM, selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Sandra Sukmaning Aji, M. Ed, selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
- (4) Ibu Maya Maria, SE. MM, selaku Kabid Ilmu Ekonomi dan Manajemen sebagai penanggung jawab program Magister Manajemen;
- (5) Bapak Emanuel Haraan Ryanto, S. Th, selaku Direktur PDAM Kabupaten Kapuas Hulu.
- (6) Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan materi dan moral;
- (7) Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Pontianak, Maret 2014

U G E N

NIM. 015981095

## RIWAYAT HIDUP

**Nama** : U G E N  
**N I M** : 019581095  
**Program Studi** : Magister Manajemen  
**Tempat / Tanggal Lahir** : Tembali / 29 Maret 1969

**Riwayat Pendidikan** : Lulus SD di Ukit-Ukit Kecamatan Batang Lupar pada Tahun 1982  
 : Lulus SMP di Nanga Tepuai Kecamatan Hulu Gurung pada Tahun 1985  
 : Lulus Madrasah Aliyah di Jongkong Kecamatan Jongkong pada Tahun 1988  
 : Lulus SI di STIH Singkawang Pada Tahun 1994

**Riwayat Pekerjaan** : Tahun 2004 s/d 2005 sebagai guru di SMA Harapan Tabaung  
 : Tahun 2006 s/d 2009 sebagai guru SMPN 2 Bunut Hulu  
 : Tahun 2009 s/d 2011 Sebagai Staf di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Kapuas Hulu  
 : Tahun 2011 s/d sekarang sebagai Kasubbag Bantuan Hukum dan Dokumentasi di Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu.

## DAFTAR ISI

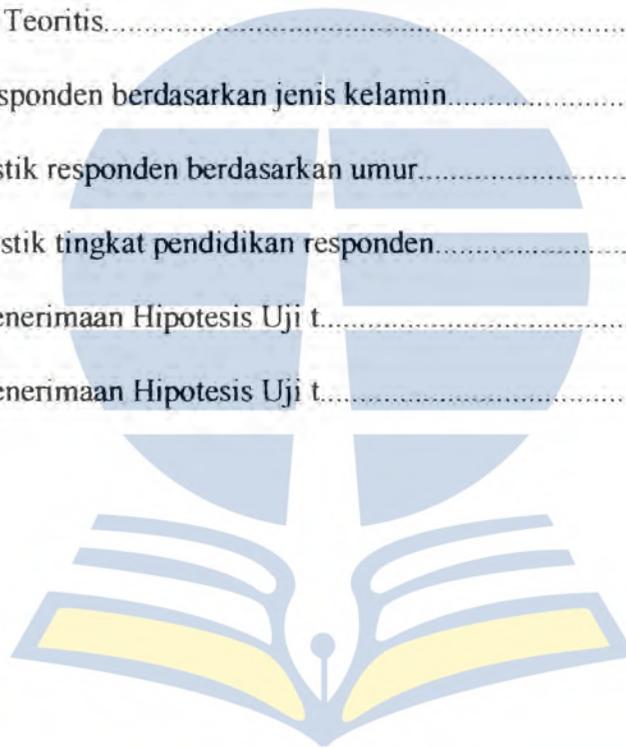
<b>Abstrak</b> .....	<b>i</b>
<b>Lembar Persetujuan</b> .....	<b>ii</b>
<b>Lembar Pengesahan</b> .....	<b>iii</b>
<b>Kata Pengantar</b> .....	<b>iv</b>
<b>Riwayat Hidup</b> .....	<b>v</b>
<b>Daftar Isi</b> .....	<b>vi</b>
<b>Daftar Gambar</b> .....	<b>viii</b>
<b>Daftar Tabel</b> .....	<b>ix</b>
<b>Daftar Lampiran</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
A. Kajian Teori.....	9
B. Penelitian Terdahulu.....	38
C. Kerangka berpikir.....	41
D. Definisi Operasional.....	44
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>45</b>
A. Desain Penelitian.....	45
B. Populasi dan Sampel.....	46
C. Instrumen Penelitian.....	47
D. Pengukuran Intrumen Penelitian.....	55
E. Prosedur pengumpulan Data.....	55
F. Metode Analisis Data.....	57
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>60</b>
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	60
B. Hasil.....	65

C. Pembahasan.....	87
D. Implikasi penelitian.....	90
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>92</b>
<b>A. Simpulan .....</b>	<b>92</b>
<b>B. Saran.....</b>	<b>92</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>



## DAFTAR GAMBAR

2.1 Hierarki Kebutuhan dari A. Maslow.....	13
2.2 Proporsi kebutuhan yang terpuaskan.....	14
2.3 Kerangka Teoritis.....	43
4.1 Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin.....	66
4.2 Karakteristik responden berdasarkan umur.....	67
4.3 Karakteristik tingkat pendidikan responden.....	68
4.4 Daerah Penerimaan Hipotesis Uji t.....	86
4.5 Daerah Penerimaan Hipotesis Uji t.....	87

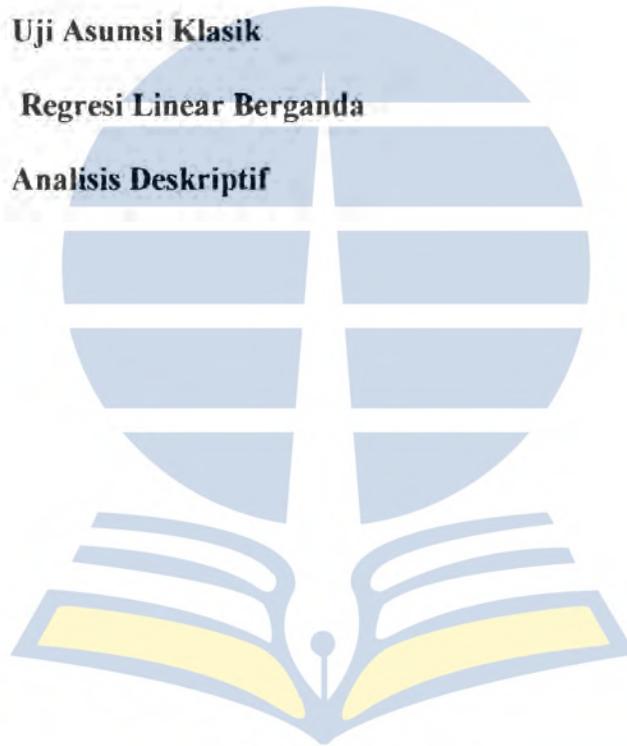


## DAFTAR TABEL

1.1 Jumlah Karyawan berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	6
1.2 Proporsi Penempatan Karyawan.....	6
2.1 Teori Motivasi.....	11
2.2 Penelitian Terdahulu.....	38
2.3 Defenisi Operasional.....	44
3.1 Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Motivasi (X1).....	48
3.2 Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	48
3.3 Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja (Y).....	49
3.4 Uji Reliabilitas untuk Motivasi (X1).....	49
3.5 Uji Reliabilitas untuk Lingkungan Kerja (X2).....	50
3.6 Uji Reliabilitas untuk Kinerja (Y).....	50
3.7 Uji Normalitas.....	51
3.8 Uji Multikolenieritas.....	52
3.9 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	53
3.10 Uji Linearitas Untuk X1.....	54
3.11 Uji Linearitas Untuk X2.....	54
4.1 Persentase Jawaban Reponden Untuk Variabel Motivasi.....	69
4.2 Persentase Jawaban Reponden Untuk Variabel Lingkungan Kerja.....	74
4.3 Persentase Jawaban Reponden Untuk Variabel Kinerja.....	76
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	81
4.5 Analisis Determinasi.....	83
4.6 Hasil Uji Secara Simultan.....	84
4.7 Hasil Uji Secara Parsial.....	85

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Responden**
- Lampiran 2 Hasil Tabulasi Tanggapan Responden**
- Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas**
- Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik**
- Lampiran 5 Regresi Linear Berganda**
- Lampiran 6 Analisis Deskriptif**



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, bahkan menjadi ujung tombak perusahaan dimana *man* (manusia) adalah salah satu unsur utama dalam sebuah manajemen.

Oleh sebab itu kinerja seseorang menjadi sangat penting untuk terus ditingkatkan. Kinerja merupakan hasil kerja yang didapat seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi, sehingga diberikan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya motivasi kerja. Hal ini karena motivasi kerja mampu menggerakkan minat seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi adalah dorongan yang menyebabkan orang lain berperilaku (Ismail, 2009:41). Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi dapat dikatakan sebagai sesuatu yang mendorong individu untuk mengeluarkan kekuatan yang lebih dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem dibidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan. Salah satu faktor yang penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang baik bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Pendorong sumber daya manusia untuk bekerja adalah motivasi, sejalan dengan tujuan perusahaan maka antara motivasi dan permintaan perusahaan harus saling mendukung. Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan, dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi.

Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, apabila lingkungan kerja baik maka lingkungan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja adalah seluruh peralatan yang mendukung pekerjaan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, tata cara bekerja, serta aturan kerja yang berlaku dalam sebuah organisasi. Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut

perusahaan mampu bersaing dalam mengikuti perkembangan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena lingkungan kerja dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menutut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:2).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja seperti meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja sehingga mempengaruhi karyawan dalam bekerja (Sukanto dan Indriyo 2000:151) Perusahaan harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik di dalam maupun di luar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak baik tentunya akan memberikan dampak negatif terhadap para pekerja,

yaitu menurunkan semangat kerja, gairah kerja, dan kepuasan kerja yang akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Oleh karena itu lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen Perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor penentu dalam kinerja karyawan. Adanya motivasi dan lingkungan kerja fisik yang baik diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan

yang diinginkan. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional akan mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, et al., 2003:40).

Hasil penelitian yang telah dilakukan Aziz, Abdul (1998) dan Ma'rifah, Dewi (2006) menerangkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Septianto, Dwi (2010) menemukan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas Hulu merupakan perusahaan daerah yang bergerak di bidang jasa pengelolaan Air Minum, dimana PDAM Kabupaten Kapuas Hulu ini merupakan satu-satunya perusahaan daerah yang ada di kabupaten Kapuas Hulu yang bergerak dibidang pengelolaan air minum. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor penguangkit untuk keunggulan bersaing PDAM Kabupaten Kapuas Hulu, sehingga pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi perusahaan daerah tersebut.

Berikut adalah sumber daya manusia yang ada pada PD. Air Minum Kabupaten Kapuas Hulu berdasarkan tingkat pendidikan.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan PD. Air Minum**  
**Kabupaten Kapuas Hulu Berdasarkan Tingkat pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah karyawan	Persentase
SLTP sederajat	6	5.51 %
SLTA sederajat	92	84.40 %
Diploma sederajat	4	3.67 %
S1	7	6.42 %
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Data olahan 2013*

Karyawan dengan pendidikan SLTA adalah yang paling dominan yaitu 84,40 %. Level pendidikan SLTA kompensasinya diduga berbeda dari level S1.

Hal tersebut dapat dilihat dari proporsi penempatan karyawan pada bagian-bagian berdasarkan tingkat pendidikannya, pada Tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Proporsi Penempatan Karyawan PD. Air Minum (PDAM)**  
**Kabupaten Kapuas Hulu**

Keterangan	SLTP	SLTA	D3	S1
Direktur				1
Kabag tehnik				1
Kabag umum administrasi dan Keuangan			1	
Bagian Langganan		2		1
Bagian Keuangan		8		1
Bagian Umum dan Tata usaha		5	1	
Bagian Personalia		4	1	
Bagian Produksi		6		1
Bagian Transmisi dan distribusi	2	9		1
Bagian perencanaan		12	1	
Bagian Perawatan tehnik	4	46		1
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>92</b>	<b>4</b>	<b>7</b>

*Sumber: Data olahan 2013*

Saat ini fenomena yang terjadi pada PD. Air Minum Kabupaten Kapuas Hulu, hasil kerja karyawan menurun karena penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan tingkat keahlian dan tingkat pendidikan, kurangnya pembinaan dan motivasi karyawan, serta fasilitas kerja yang kurang memadai yang ditandai

dengan sering terjadinya kesalahan-kesalahan dalam pelaporan serta banyaknya keluhan konsumen, motivasi karyawan yang menurun dan berpengaruh kepada kurang maksimalnya pelayanan kepada konsumen (pra riset, 2013). Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah agar perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Berdasarkan uraian di atas maka dilakukan penelitian dengan judul: “Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat.”

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti mengidentifikasi masalah dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PD.Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PD. Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PD. Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat?

### **C. Tujuan Penelitian**

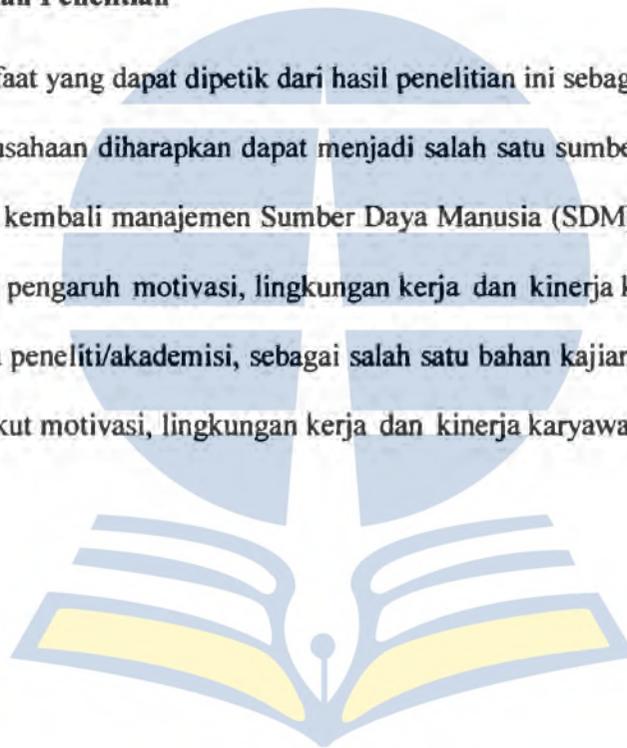
Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PD. Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD. Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PD. Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Manfaat yang dapat dipetik dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam kaitannya mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi para peneliti/akademisi, sebagai salah satu bahan kajian empiris terutama menyangkut motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Terry (2003:130) motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena Ia ingin melaksanakannya. Sedangkan Machrony dalam Siswanto (2009: 119) mendefinisikan motivasi sebagai *all those inner striving conditions variously described as wishes, desires, needs, drives, and the like* keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energy, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Menurut Mangkunegara (2009:94) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Sedangkan motivasi dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*).

Gibson (1960) dalam Suwanto (2010:87) menyatakan motivasi adalah konsep yang menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku sedangkan Robbins dalam Suwanto (2010:87) menyatakan motivasi adalah keinginan untuk berusaha/berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan/ditentukan oleh kemampuan usaha/upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

### 1. Jenis Motivasi

Atas dasar asal dorongan, motivasi dapat dibedakan menjadi dua (Ismail dan Prawironegoro, 2009: 41) yaitu:

- a. *Intrinsic motivation*, yaitu motivasi yang dorongannya berupa faktor-faktor yang berasal dari dalam dirinya. Faktor-faktor intrinsik dalam diri seseorang itu adalah nilai-nilai hidup yang dihayati dengan sepenuh jiwa. Misalnya hidup untuk bekerja, bekerja adalah dalam rangka ibadah, atau bekerja adalah jati diri, sikap hidup pantang menyerah dan lain sebagainya.
- b. *Extrinsic motivation*, yaitu motivasi yang dorongannya berupa faktor-faktor dari luar diri. Faktor pendorong yang berasal dari luar diri manusia misalnya harapan akan karir, gaji, bonus dan penghargaan masyarakat.

### 2. Teori Motivasi

Menurut Suwanto (2010:89) banyak teori tentang motivasi dan penemuan riset yang mencoba menjelaskan hubungan antar perilaku dan hasilnya. Teori motivasi dapat dikelompokkan dalam dua kategori yaitu Teori Kepuasan/Isi (*Content Theory*) dan Teori Proses (*Process Theory*).

Teori kepuasan memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri individu yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Teori proses menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu digerakkan, diarahkan, didukung dan dihentikan.

Kedua kategori tersebut mempunyai arti penting bagi manajer yang sehari-harinya berhubungan dengan pekerjaan proses memotivasi para karyawannya. Rangkaian singkat kategori tersebut ditinjau dari perspektif manajerial dapat disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 2.1**  
**Teori Motivasi**

<b>Dasar Teoritis</b>	<b>Penjelasan Teoritis Penerapan</b>	<b>Penemu Teori Manajerial</b>	<b>Perspektif Manajerial</b>
Teori Kepuasan/Isi ( <i>Content Theory</i> )	faktor-faktor dalam diri individu yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku	<b>Maslow</b> -Lima Tingkat kebutuhan <b>Aldefer</b> - Tiga Tingkat Hierarki (ERG) <b>Herzberg</b> - dua factor <b>Mc.Clelland</b> -Tiga kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan, prestasi, dan kekuasaan	Manajer harus hati-hati tentang kebutuhan keinginan dan tujuan karena terdapat kemungkinan pada masing-masing individu
Teori Proses ( <i>Process Theory</i> )	Teori proses menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu digerakkan, diarahkan, didukung dan dihentikan.	<b>Vroom</b> - teori harapan dari pilihan <b>Skinner</b> - teori penguatan berkenaan dengan pengetahuan yang terjadi sebagai konsekuensi perilaku <b>Adams</b> - teori persamaan berdasarkan perbandingan yang dibuat individu <b>Locke</b> - teori kerangka tujuan yang disengaja	Manajer harus memahami proses motivasi dan bagaimana individu membuat pilihan yang berdasarkan pilihan penghargaan dan pencapaian

Dasar Teoritis	Penjelasan Teoritis Penerapan	Penemu Teori Manajerial	Perspektif Manajerial
		atau dengan maksud adalah determinan perilaku	

*Sumber: Suwanto (2010:89)*

Mangkunegara (2009:94-100) menjabarkan teori motivasi sebagai berikut:

#### a. Teori Kebutuhan

Manusia selalu memiliki kebutuhan dalam hidup. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan. Seseorang tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengerti kebutuhannya. Maslow (1951) dalam Mangkunegara (2009:94) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut.

- 1) Kebutuhan fisiologis, kebutuhan paling dasar manusia seperti sandang, pangan dan papan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan merasa aman dan mendapat perlindungan dari ancaman dan berbagai bahaya dalam kehidupannya.
- 3) Kebutuhan dalam hal merasa memiliki, kebutuhan dalam berinteraksi, kebutuhan dalam bersosialisasi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

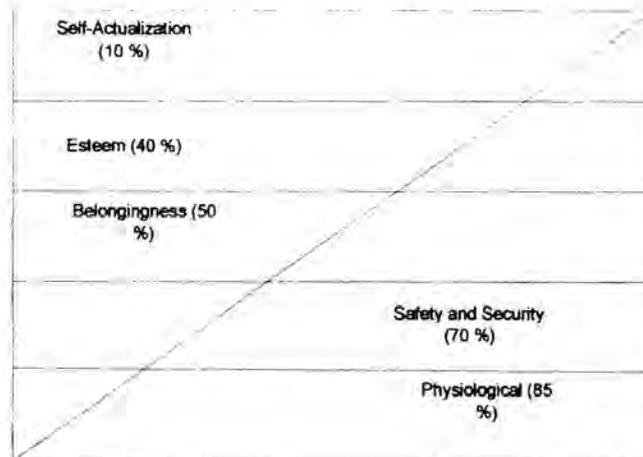
- 4) Kebutuhan akan harga diri dimana manusia selalu ingin merasa dipandang sehingga manusia perlu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan manusia dalam menunjukkan kemampuan dan potensi diri berupa ide atau gagasan.



**Gambar 2.1**

**Hierarki Kebutuhan dari A. Maslow (1951) dalam Mangkunegara (2009:94)**

Selanjutnya, Maslow (1951) dalam Mangkunegara (2009:94) mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85 persen kebutuhan fisiologis, 70 persen kebutuhan rasa aman, 50 persen kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40 persen kebutuhan harga diri, dan hanya 10 persen dari kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini digambarkan dalam bagan dibawah ini.



**Gambar 2.2**

### Proporsi Kebutuhan Yang Terpuaskan

Dalam studi motivasi lainnya, David McClelland (1961) dalam Mangkunegara (2009:96) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang karyawan yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko.
- 2) *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- 3) *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

#### b. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- 1) *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, 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 karyawan.

Daftar kebutuhan dari Alderfer tidak selengkap kebutuhan menurut Maslow (1951) dalam Mangkunegara (2009:97). Hal ini dapat di jelaskan sebagai berikut:

- 1) Teori ERG kurang menekankan pada susunan hierarki, karyawan dapat memuaskan lebih dari satu kebutuhan dalam waktu yang bersamaan. Kepuasan terhadap suatu kebutuhan dapat menggambarkan peningkatan kepada kebutuhan yang lebih tinggi.
- 2) Perubahan orientasi merupakan kegagalan dari kebutuhan yang lebih tinggi dapat menunjukkan regresi dengan penambahan pada tingkat kebutuhan yang lebih rendah.

### c. Teori Insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin (1895) dalam Mangkunegara (2009:98) berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan refleks dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

Berdasarkan teori Darwin, selanjutnya William James, Sigmund Freud, dan Mc Dougall (1911) dalam Mangkunegara (2009:98) mengembangkan teori *insting* dan menjadikan insting sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Teori Freud (1930) dalam Mangkunegara (2009:98) menempatkan motivasi pada insting agresif dan seksual. Mc Dougall (1911) dalam Mangkunegara (2009:98) menyusun daftar insting yang berhubungan dengan semua tingkah laku: terbang, rasa jijik, rasa ingin tahu, kesukaan berkelahi, rasa rendah diri, menyatakan diri, kelahiran, reproduksi, lapar, berkelompok, ketamakan, dan membangun.

#### d. Teori Drive

Konsep *drive* menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918 (Mangkunegara, 2009:99). Woodrorth (1918) dalam Mangkunegara (2009: 99) menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidak seimbangan atau tekanan.

Hull, C.L (1927) dalam Mangkunegara (2009: 99) berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari *reinforcement* (penguatan perilaku). Ia berasumsi bahwa semua hadiah (*reward*) pada akhirnya didasarkan atas reduksi dan drive keseimbangan. Teori Hull C.L (1927) dalam Mangkunegara (2009: 99) dirumuskan secara matematis yang merupakan hubungan antara *drive* dan *habit strength*.

$$\text{Kekuatan Motivasi} = \text{Fungsi} (\text{Drive} \times \text{Habit})$$

*Habit strength* adalah hasil dari faktor-faktor *reinforcement* sebelumnya. *Drive* adalah jumlah keseluruhan ketidak seimbangan fisiologis atau (*physiological imbalance*) yang disebabkan oleh kehilangan atau kekurangan kebutuhan komoditas untuk kelangsungan hidup. Berdasarkan perumusan teori Hull tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi seorang karyawan sangat ditentukan oleh kebutuhan dalam dirinya (*drive*) dan faktor kebiasaan (*habit*) dari pengalaman belajar sebelumnya.

#### e. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin (1946) (Mangkunegara, 2009:99). Teori ini mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada fikiran nyata seorang karyawan ketimbang pada insting atau habit. Lewin (1946) berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Lewin (1946) juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang karyawan dengan lingkungannya.

#### 3. Prinsip – Prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan (Mangkunegara, 2009:100):

##### a. Prinsip partisipasi

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

##### b. Prinsip komunikasi

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

##### c. Prinsip mengakui andil bawahan

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

##### d. Prinsip pendelegasian wewenang

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

##### e. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan.

#### 4. Teknik Motivasi Kerja Karyawan

Beberapa teknik memotivasi kerja karyawan (Mangkunegara, 2009:101), antara lain sebagai berikut:

##### a. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan

Pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Seseorang tidak mungkin dapat memotivasi kerja karyawan tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkannya.

Maslow (1951) dalam Mangkunegara (2009:101) mengemukakan hierarki kebutuhan karyawan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada karyawan.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.
- 3) Kebutuhan sosial dan rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan karyawan sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.

- 4) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan karyawan karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengembangkan ide-ide, memberikan penilaian, kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada karyawan bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Selanjutnya, Maslow (1951) dalam Mangkunegara (2009:101) berpendapat bahwa orang dewasa (karyawan bawahan) secara normal harus terpenuhi minimal 85 persen kebutuhan fisiologis, 70 persen kebutuhan rasa aman, 50 persen kebutuhan sosial, 40 persen kebutuhan penghargaan, dan 15 persen kebutuhan aktualisasi diri. Jika tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan mengalami konflik diri, keluarga, dan dapat juga menjadi penyebab terjadinya konflik kerja. Dengan demikian, jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotivasi kerja karyawan.

#### b. Teknik Komunikasi Persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan menggunakan komunikasi persuasif. Teknik ini dirumuskan: "AIDDAS".

**A = Attention (Perhatian)**

**I = Interest (Minat)**

D = *Desire* (Hasrat)

D = *Decision* (Keputusan)

A = *Action* (Aksi/Tindakan)

S = *Satisfaction* (Kepuasan)

Penggunaannya pertama kali, pemimpin harus memberikan perhatian kepada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

#### 5. Motivasi Berprestasi

McClelland (1978) dalam Mangkunegara (2009:103) mengemukakan bahwa produktivitas seorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 golongan kebutuhan, yaitu *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan), dan *Need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

Berdasarkan teori McClelland (1978) tersebut sangat penting membina virus mental manajer dengan cara mengembangkan potensi mereka melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujud produktivitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapai tujuan utama organisasi. Motivasi berprestasi dapat

diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Hal ini sesuai dengan pendapat Jhonson (1984) dalam Mangkunegara (2009:101) yang mengemukakan bahwa "*Achievement motive is impetus to do well relative to some standard of excellence*". Sebagai contoh, manajer yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung akan bekerja sebaik – baiknya agar dapat mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji.

## 6. Karakteristik Motivasi Berprestasi

Berikut karakteristik motivasi berprestasi (Mangkunegara, 2009:102):

### a. Karakteristik motivasi berprestasi tinggi

McClelland (1978) mengemukakan 6 karakteristik orang yang mempunyai motif berprestasi tinggi, yaitu sebagai berikut:

- 1) memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) berani mengambil dan memikul resiko
- 3) memiliki tujuan yang realistis
- 4) memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan
- 5) memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan yang dilakukan
- 6) mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

Edward Murray (1957) dalam Mangkunegara (2009:103) berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) melakukan sesuatu dengan sebaik – baiknya
- 2) melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan
- 3) menyelesaikan tugas – tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan
- 4) berkeinginan menjadi orang terkenal atau menguasai bidang tertentu
- 5) melakukan pekerjaan yang sukar dengan hasil yang memuaskan

- 6) mengerjakan sesuatu yang sangat berarti
- 7) melakukan sesuatu yang lebih baik dari pada orang lain
- 8) menulis novel atau cerita yang bermutu

Berdasarkan pendapat McClelland dan Edward Murray dalam Mangkunegara (2009:104) mengemukakan bahwa karakteristik manajer yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, antara lain:

- 1) memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang untuk merealisasikannya
- 3) memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dialaminya
- 4) melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil yang memuaskan
- 5) mempunyai keinginan menjadi orang terkemuka yang menguasai bidang tertentu

b. Karakteristik motivasi berprestasi rendah

Karakteristik manajer yang motif berprestasinya rendah dapat dikemukakan, antara lain (Mangkunegara 2009:104):

- 1) Kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan
- 2) Memiliki program kerja tetapi tidak didasarkan pada rencana dan tujuan yang realistis, serta lemah dalam melaksanakannya
- 3) Bersikap apatis dan tidak percaya diri
- 4) Rata – rata dalam mengambil keputusan
- 5) Tindakannya kurang terarah pada tujuan

Beberapa teori yang berhubungan dengan motivasi (Robbins dan Judge, 2008:223) antara lain:

a. Hierarki Teori Kebutuhan

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) milik Abraham Maslow (Robbins dan Judge, 2008:224). Maslow (1951) membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

- 1) Fisiologis (faali), meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
- 2) Rasa aman, meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- 3) Sosial, meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
- 4) Penghargaan, meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
- 5) Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

b. Teori X dan Y

Douglas McGregor (dalam Robbins dan Judge, 2008:225) mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia. Pandangan pertama pada dasarnya negatif, disebut Teori X dan yang kedua pandangan positif, disebut Teori Y. Menurut Teori X, empat asumsi yang dimiliki oleh atasan adalah:

- 1) Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sedapat mungkin berusaha untuk menghindarinya.
- 2) Bila karyawan tidak menyukai pekerjaan, maka mereka harus dipaksa, dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan.
- 3) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin.
- 4) Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Bertentangan dengan pandangan-pandangan negatif mengenai sifat-sifat manusia dalam Teori X, McGregor, D (dalam Robbins dan Judge, 2008:226) menyebutkan empat asumsi positif yang disebutnya sebagai Teori Y, yaitu:

- 1) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan seperti halnya istirahat atau bermain.

- 2) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- 3) Karyawan bersedia belajar untuk menerima bahkan mencari tanggung jawab.
- 4) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang didedarkan ke seluruh populasi dan tidak hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

#### c. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dari Herzberg F (dalam Robbins dan Judge 2008:227) menjelaskan tentang teori dua faktor. Teori ini menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja, dan mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Faktor-Faktor seperti kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, pengawasan dan imbalan kerja yang ketika sesuai dengan suatu pekerjaan, akan membuat karyawan merasa puas (Robbins dan Judge, 2008: 227).

Faktor-faktor adanya ketidakpuasan (*dissatisfiers*) antara lain penggajian/upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status pekerjaan, kebijaksanaan dan administrasi, kualitas pengendalian, serta kualitas dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, atasan dan bawahan. Sedangkan faktor penyebab kepuasan kerja (*satisfiers*) antara lain keberhasilan, pengakuan, tanggungjawab, pengembangan dan pertumbuhan. *Satisfiers* disebut juga *intrinsic factors*, *job content*, *motivator* sedangkan *dissastifiers* disebut juga *extrinsic factors*, atau *hygiene factors* (Stoner 1996).

#### d. Teori Kebutuhan McClelland

Teori ini dikembangkan oleh David McClelland (1978) dan rekan-rekannya.

Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan yaitu pencapaian, kekuatan dan hubungan (Robbins dan Judge, 2008:230). Hal tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

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

e. Teori Evaluasi Kognitif

Teori yang menyatakan bahwa pemberian penghargaan-penghargaan ekstrinsik untuk perilaku yang sebelumnya memuaskan secara instrinsik cenderung mengurangi tingkat motivasi secara keseluruhan (Robbins dan Judge, 2008:233). Pada masa selanjutnya, teori ini berkembang menjadi indeks diri (*self concordance*) yang mempertimbangkan tingkat sampai dimana alasan-alasan seseorang untuk mengejar suatu tujuan konsisten dengan minat dan nilai-nilai inti seseorang tersebut (Robbins dan Judge, 2008:235).

f. Teori Penentuan Tujuan

Teori ini menyatakan bahwa tujuan-tujuan yang spesifik dan sulit, dengan umpan balik, akan menghasilkan kinerja yang tinggi (Robbins dan Judge, 2008:237).

g. Teori Efektivitas Diri

Teori ini merujuk pada keyakinan individu bahwa seseorang mampu mengerjakan tugas. Semakin tinggi efektivitas seseorang, maka semakin tinggi rasa percaya diri yang dimiliki orang tersebut untuk berhasil dalam suatu tugas. Selanjutnya dikemukakan bahwa ada empat cara untuk meningkatkan efektivitas

diri, yaitu: (1) penguasaan yang tetap, (2) contoh yang dilakukan oleh individu lain, (3) bujukan verbal dan (4) kemunculan (Robbins dan Judge, 2008:241).

#### h. Teori Penguatan

Teori ini merupakan teori yang bertentangan dengan teori penentuan tujuan. Teori sebelumnya adalah sebuah pendekatan kognitif, yang mengemukakan bahwa tujuan-tujuan seorang individu mengarahkan tindakannya. Dalam teori penguatan, seseorang mempunyai sebuah pendekatan perilaku, yang menunjukkan bahwa penguatan mempengaruhi perilaku (Robbins dan Judge, 2008:244).

#### i. Teori Keadilan

Teori bahwa individu membandingkan masukan-masukan dan hasil pekerjaannya dengan masukan-masukan dan hasil pekerjaan orang lain dan kemudian merespon untuk menghilangkan ketidakadilan (Robbins dan Judge, 2008:245).

#### j. Teori Harapan

Teori ini dikembangkan oleh Victor Vroom. Teori harapan menunjukkan bahwa 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. Teori ini berfokus pada tiga hubungan, yaitu; (1) hubungan usaha-kinerja, (2) hubungan kinerja-penghargaan dan (3) hubungan penghargaan-tujuan pribadi (Robbins dan Judge, 2008:253).

## 2. Lingkungan Kerja

### 1. Pengertian Lingkungan Kerja.

Menurut Forehand dan Gilmer (1964) dalam Agustini (2006:8) lingkungan kerja adalah suatu ciri-ciri yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dalam jangka waktu panjang dan mempengaruhi tingkah laku manusia dalam organisasi tersebut". Cikmat dalam Nawawi (2003:292) menyatakan bahwa "lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi".

Sedangkan Lussier (2005) dalam Nawawi (2003:293) mengartikan bahwa "Lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya". Sementara itu, menurut Steers (1980) dalam Agustini (2006:8) berpendapat bahwa "Lingkungan kerja merupakan ciri-ciri dalam organisasi yang mempengaruhi tingkah laku pekerja".

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana anggota organisasi melaksanakan pekerjaannya dan merupakan suatu kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan sifat dan persepsi subjektif bersama dari anggotanya yang hidup dan bekerja secara bersama yang berlangsung secara terus menerus serta menghasilkan tindakan berkesan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Nawawi (2003: 226) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kondisi fisik (kondisi kerja) merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan, dan ruang gerak.
- b. Kondisi non fisik (iklim kerja) sebagai hasil persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh

karyawan tersebut. Iklim kerja dapat dibentuk oleh para pemimpin yang berarti pimpinan tersebut harus mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim kerja tersebut.

### 3. Faktor Lingkungan Kerja

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (2001:131) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, di antaranya adalah:

#### 1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

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

#### 2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri

dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh akan tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar, jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

### 3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

### 4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar

dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang dapat menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu a). Lamanya kebisingan b). Intensitas kebisingan c). Frekuensi kebisingan. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, di antaranya pendengaran dapat makin berkurang.

#### 6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a. Kosentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, di antaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

#### 7. Bau-bauan di Tempat Kerja

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

#### 8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9. Dekorasi di Tempat Kerja

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

#### 10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah a). Penerangan b). Suhu udara c). Suara bising d). Penggunaan warna e). Ruang gerak yang diperlukan f). Keamanan kerja g). Hubungan karyawan.

### 3. Kinerja

#### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2004). Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Mangkunegara (2009:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

## 2. Tujuan Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja (*Performance evaluation*) dalam organisasi publik merupakan peranan kunci dalam pengembangan karyawan dan produktivitas mereka. Evaluasi kinerja pada prinsipnya merupakan manifestasi dari bentuk penilaian kinerja seorang karyawan. Penilaian kinerja memberikan gambaran tentang keadaan karyawan dan sekaligus dapat memberikan umpan balik (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:275). Menurut Dessler (2010:322) “penilaian

kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini, dan atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya”.

Tujuan penilaian kinerja menurut (Dharma, 2001:150) adalah sebagai berikut:

a. Pertanggungjawaban

Apabila standar dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggungjawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

b. Pengembangan

Jika standar dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya.

3. Manfaat Penilaian Kinerja

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan. (Rivai, 2005:55) manfaat penilaian kinerja adalah:

a. Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain:

- 1) Meningkatkan motivasi
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja
- 3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
- 4) Adanya kesempatan berkomunikasi keatas
- 5) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi

b. Manfaat bagi penilai

- 1) Meningkatkan kepuasan kerja

- 2) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi
  - 3) Kecenderungan kinerja karyawan
  - 4) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan.
  - 5) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan
  - 6) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan
- c. Manfaat bagi perusahaan
- 1) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
  - 2) Meningkatkan kualitas komunikasi
  - 3) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
  - 4) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan

Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan menurut

(Hasibuan, 2002:59) unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Prestasi: Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat di hasilkan karyawan.
2. Kedisiplinan: Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
3. Kreatifitas: Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
4. Bekerja sama: Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.
5. Kecakapan: Penilaian dalam menyatukan dan meyelaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.
6. Tanggung jawab: Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

Manfaat evaluasi kinerja (Rachmawati, 2008; 123) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan prestasi karyawan
- b. Standart kompensasi yang layak
- c. Penempatan karyawan
- d. Pelatihan dan Pengembangan
- e. Jenjang karir
- f. Penataan staf
- g. Minimnya data informasi
- h. Kesalahan desain pekerjaan
- i. Peluang kerja yang adil
- j. Tantangan eksternal

Sedangkan menurut Sulistiyani dan Rosidah, (2009:277) secara terperinci

manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- a. Penyesuaian-penyesuain kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk kepentingan penelitian kekaryawanan
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain karyawan.

#### 4. Pelaku Penilaian Kinerja

Menurut (Robbins, 2006:687) dalam penilaian kinerja terdapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang sebaiknya melakukan penilaian tersebut antara lain:

- a. Atasan langsung: semua hasil evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah pada umumnya dilakukan oleh atasan langsung karyawan tersebut.
- b. Rekan sekerja: evaluasi ini merupakan salah satu sumber paling handal dari penilaian. Alasan rekan sekerja menjadi sangat penting karena setiap hari selalu terjadi interaksi di lingkungan kerja sehingga dapat memberikan pandangan menyeluruh terhadap kinerja dalam pekerjaan.
- c. Pengevaluasi diri sendiri: mengevaluasi kinerja mereka sendiri apakah sudah konsisten dengan nilai-nilai, dengan sukarela dan pemberian kuasa.
- d. Bawahan langsung: evaluasi bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang manajer, karena lazimnya penilaian yang mempunyai kontak yang sering dinilai.
- e. Pendekatan menyeluruh: pendekatan ini memberikan umpan balik kinerja dari lingkungan tempat bekerja seperti karyawan yang disekitar personalia, ruang surat sampai kepelanggan atasan rekan sekerja.

## 5. Indikator-indikator Kinerja

Dessler (2010; 328) juga menggambarkan faktor umum dalam pengukuran kinerja sebagai berikut:

- a. Kualitas: akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya kinerja pekerjaan.
- b. Produktivitas: kuantitas dan afisiensi yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
- c. Pengetahuan mengenai pekerjaan: keahlian praktis dan teknik informasi yang digunakan dipekerjaan.
- d. Kepercayaan: tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan penindak lanjutannya.
- e. Ketersediaan: tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/ Jam makan, dan keseluruhan pencatatan kehadiran.
- f. Kebebasan: tingkatan Kinerja pekerjaan dengan sedikit atau tanpa suvervisi.

Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*). Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:67) merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowladge} + \text{Skill}$$

- a. Faktor kemampuan: secara psikologis, Kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowladge+ Skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor motivasi: motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Umar (2008:266) menyebutkan komponen-komponen yang mempengaruhi penilaian kinerja diukur dengan aspek yaitu: a). Mutu pekerjaan b). Kejujuran karyawan c). Inisiatif d). Kehadiran e). Sikap f). Kerjasama g). Keandalan h). Pengetahuan tentang pekerjaan i). Tanggung jawab j). Pemanfaatan waktu.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005:87) penilaian prestasi kerja karyawan meliputi: a). Kesetiaan b). Kejujuran c). Kepemimpinan d). Kerjasama e). Loyalitas f). Dedikasi g). Partisipasi karyawan.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber
1	Dayo Akintayo (2012) ( <i>Department of human resource development, college of Management and social sciences, Osun state university, okuku campus, Nigeria</i> )	<i>Working environment, workers' morale and perceived productivity in industrial organizations in Nigeria</i> (Lingkungan kerja, moral pekerja dan produktivitas yang dirasakan dalam organisasi industri di Nigeria)	Temuan penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan di antara lingkungan kerja, semangat kerja dan produktivitas yang dirasakan. Juga, ditemukan bahwa lingkungan kerja secara signifikan berkaitan dengan moral pekerja. Selain itu, lingkungan kerja memiliki korelasi signifikan dengan produktivitas yang dirasakan pekerja. Berdasarkan temuan penelitian, direkomendasikan bahwa lingkungan kerja yang mencakup program dukungan organisasi, pelatihan dan pengembangan, kesejahteraan, paket sosial dan lingkungan social politik yang kondusif harus	<i>Education Research Journal Vol. 2(3) pp. 87-93, March 2012 Available online <a href="http://www.resjournal.com">http://www.resjournal.com</a> ERJ ISSN: 2026-6332 ©2012 International Research Journals</i>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber
			disediakan untuk pekerja. Ini pasti akan memfasilitasi semangat pekerja dan dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja.	
2	Emmanuel Majekodunmi Ajala (2012) (University of Ibadan)	<i>The Influence Of Workplace Environment On Workers' Welfare, Performance And Productivity</i> (Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Kesejahteraan Pekerja, Kinerja Dan Produktivitas)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fitur kerja dan jaringan komunikasi yang baik di tempat kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja, kesehatan, moral, efisiensi, dan produktivitas. Dianjurkan bahwa pekerja sosial industri seyogyanya manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan jaringan komunikasi yang baik yang akan menarik dan memotivasi tenaga kerja untuk hidup sehat dan peningkatan produktivitas dan menjamin karyawan, antusiasme kerja dan kelangsungan organisasi.	<i>The African Symposium: An online journal of the African Educational Research Network</i>
3.	Anthony Afful-Broni (2012)  ( Faculty of Educational Studies, University of Education, Winneba, Ghana)	<i>Relationship between Motivation and Job Performance at the University of Mines and Technology, Tarkwa, Ghana: Leadership Lessons</i> (Hubungan antara Motivasi dan Prestasi Kerja di Universitas Pertambangan dan Teknologi, Tarkwa, Ghana: Pelajaran Kepemimpinan)	Hasil penelitian menunjukkan Gaji bulanan yang rendah dan kurangnya motivasi adalah faktor-faktor utama yang mengurangi semangat untuk kinerja tinggi di Universitas. Rekomendasi yang dapat diberikan adalah perlunya mendorong Dewan Universitas dan stakeholder lainnya untuk mendukung manajemen dalam mengembangkan program menghasilkan pendapatan internal untuk membantu memberikan insentif yang memadai dan tunjangan untuk staf Universitas.	<i>Creative Education 2012. Vol.3, No.3, 309-314 Published Online June 2012 in SciRes</i> ( <a href="http://www.SciRP.org/journal/ce">http://www.SciRP.org/journal/ce</a> )
4	Jacqueline C. Vischer (2007)  (School of Industrial Design,	<i>The effects of the physical environment on job performance: towards a theoretical</i>	Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi performa dan kepuasan kerja. Penelitian kontemporer tentang stres di lingkungan kerja biasanya berfokus pada faktor-faktor	<i>Stress and Health 23: 175-184 (2007) Published online 8 February 2007 in Wiley InterScience</i> ( <a href="http://www.interscience.wiley.com">www.interscience.wiley.com</a> ). DOI:

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber
	<i>Faculté de l'aménagement, Université of Montreal, Montréal, Québec, Canada)</i>	<i>model of workspace stress</i> (Efek dari lingkungan fisik pada kinerja: menuju model teoritis stres kerja)	psikososial yang mempengaruhi kinerja, ketegangan dan kesehatan karyawan, dan tidak membahas pertumbuhan kesehatan kerja pada lingkungan ruang kerja.	<i>10.1002/smi.1134 Received 31 March 2006; Accepted 10 October 2006</i>
5.	Akinyele Samuel Taiwo (2010)	<i>The influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria</i> (Pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktivitas pekerja: Kasus industri migas dipilih dan di Lagos, Nigeria)	Investigasi mengungkapkan bahwa baik faktor di lingkungan kerja eksternal dan internal serta kebijakan ketenagakerjaan saat ini berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Oleh karena itu penting untuk pemerintah untuk mengeksplorasi cara-cara meningkatkan dan memperbarui infrastruktur serta fasilitas agar lingkungan kerja lebih kondusif bagi peningkatan produktivitas tenaga kerja. T-test digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil uji t menunjukkan bahwa masalah produktivitas karyawan berada dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif merangsang kreativitas pekerja. Peningkatan lingkungan kerja dan kondisi kerja yang buruk berkontribusi terhadap rendahnya produktivitas karyawan.	<i>African Journal of Business Management Vol. 4 (3), pp. 299-307, March 2010 Available online at <a href="http://www.academicjournals.org/AJBM">http://www.academicjournals.org/AJBM</a> ISSN 1993-8233 © 2010 Academic Journals</i>
6.	Budiyanto and Hening Widi Oetomo (2011)	<i>The Effect of Job Motivation, Work Environment and Leadership on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Public Service Quality in Magetan, East Java, Indonesia</i> (Pengaruh Motivasi Kerja, Kerja Lingkungan dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) variabel motivasi kerja memiliki hasil positif dan berpengaruh secara signifikan pada perilaku kewargaan organisasional (OCB), (2) bekerja lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, (3) variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, (4) variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (5)	<i>World Academy of Science, Engineering and Technology 51 2011</i>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber
		Kepemimpinan di Organisasi Citizenship Behavior, dan Kepuasan Kerja Kualitas Pelayanan Publik di Magetan, Jawa Timur, Indonesia)	variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada pekerjaan kepuasan, (6) variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan pada pekerjaan kepuasan, (7) OCB secara positif dan signifikan terkait dengan kepuasan kerja, variabel kepuasan (8) kerja adalah positif dan signifikan berkorelasi dengan kualitas pelayanan publik di Pemerintah kabupaten.Magetan.	

### C. Kerangka Berpikir

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi dapat juga dikatakan sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan pola perilaku manusia. Motivasi merupakan upaya yang dapat dilakukan untuk mendorong seseorang mencapai tujuan, sedangkan motif adalah sebagai daya gerak seseorang untuk mencapai tujuan tersebut. Perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu faktor dari dalam diri manusia dan faktor dari luar diri manusia. Faktor dalam diri manusia berupa sikap, pendidikan, kepribadian, pengetahuan, dan cita-cita. Sedangkan faktor luar dari diri manusia berupa gaya kepemimpinan atasan, dorongan dan perkembangan situasi (Wursanto, 2000:131). Motivasi merupakan faktor dari dalam dan dari luar manusia yang dapat dijadikan dorongan seseorang untuk mencapai tujuannya.

Lingkungan kerja (*the work environment*) adalah situasi yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Nitisemito (2000:183)

“lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya”. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas.

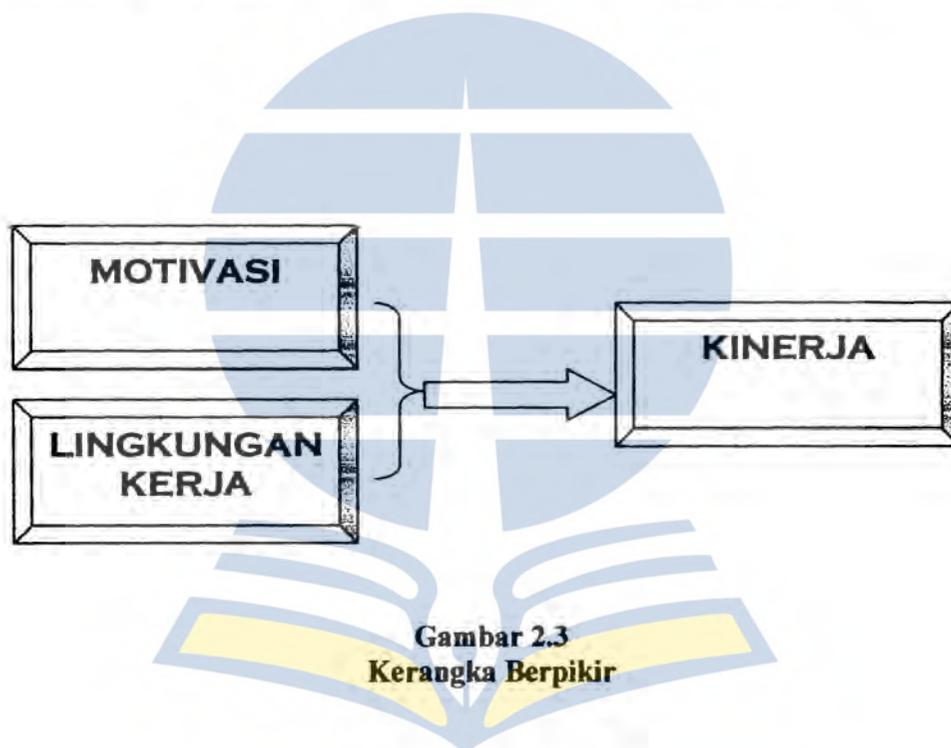
Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Tempat atau lingkungan kerja dalam perusahaan dapat mempengaruhi terhadap pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan karyawan merasa terganggu dalam pekerjaannya dan akan menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang *karyawan* dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67). Kinerja dapat dikatakan sebagai apa yang akan dan tidak boleh dilakukan seseorang. Kinerja merupakan hasil sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan, sehingga dapat digambarkan kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 2.3  
Kerangka Berpikir

## D. Definisi Operasional

**Tabel 2.3**  
**Defenisi Operasional**

Variabel	Definisi	Indikator	Referensi
<b>Motivasi (X1)</b>	Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2001:166).	<ol style="list-style-type: none"> <li>Ketidakpuasan (<i>dissatisfiers</i>): <ul style="list-style-type: none"> <li>• penggajian/upah</li> <li>• keamanan kerja</li> <li>• kondisi kerja</li> <li>• status pekerjaan</li> <li>• kebijaksanaan dan administrasi,</li> <li>• kualitas pengendalian</li> <li>• hubungan interpersonal</li> </ul> </li> <li>Kepuasan (<i>satisfiers</i>) <ul style="list-style-type: none"> <li>• keberhasilan,</li> <li>• pengakuan,</li> <li>• tanggungjawab</li> <li>• pengembangan</li> <li>• pertumbuhan</li> </ul> </li> </ol>	Teori dua faktor dari Fredrick Herzberg (dalam Robbins dan Judge 2008:227)
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti 2001:1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Lingkungan Kerja Fisik <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fasilitas di tempat kerja (Meja, Kursi, AC, dll)</li> <li>• Kondisi di tempat kerja (sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dll)</li> </ul> </li> <li>Lingkungan Kerja Non Fisik <ul style="list-style-type: none"> <li>• hubungan dengan atasan</li> <li>• hubungan sesama rekan kerja</li> </ul> </li> </ol>	Sedarmayanti (2001:21)
<b>Kinerja (Y)</b>	Kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya (Hasibuan (2005:87)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesetiaan</li> <li>• Kejujuran</li> <li>• Kepemimpinan</li> <li>• Kerjasama</li> <li>• Loyalitas</li> <li>• Dedikasis</li> <li>• Partisipasi karyawan</li> </ul>	Hasibuan (2005:87)

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2007:30) “desain kausal adalah penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi)”. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, dan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Umar, 2003:30).

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkapkan keadaan yang sebenarnya di lapangan. Objek dalam penelitian studi kasus ini adalah PD. Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas Hulu yang merupakan BUMD yang bergerak dibidang pengelola jasa pengadaan air minum, berlokasi di Jalan Antasari No. 1 Pututussibau Kecamatan Putussibau Utara Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat.

Hipotesis penelitian adalah:

H1: Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H2: Lingkungan Kerja (X2) signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H3: Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Pada penelitian ini, karyawan dari PD. Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas Hulu sebagai populasi, yang sampai tahun 2013 total karyawannya berjumlah 109 orang, yang terdiri dari 96 orang karyawan tetap dan 13 orang karyawan honor. Kemudian akan digunakan metode *Simple Random Sampling*, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

### 2. Sampel

Adapun jumlah sampel penelitian ini diperoleh dari perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin dalam Husein (2005: 146) sebagai berikut:

$$n = N / ( 1 + Ne^2 )$$

dimana:

$n$  = Ukuran sampel

$N$  = Ukuran populasi

$e$  = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10 %.

Diketahui:

$$N = 109$$

$$e = 10\%$$

$$n = 109 / (1 + 109 (10\%)^2)$$

$$= 109 / (1 + 109(0.01))$$

$$= 109/2,09$$

$$= 52,153 \text{ atau dibulatkan menjadi } 53$$

Dari perhitungan tersebut maka peneliti mengambil sampel sebanyak 53 responden.

### C. Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji instrument disini terdiri dari Uji validitas dan Uji Reliabilitas. Validitas berasal dari kata *Validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil atau sama dengan 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas, yaitu uji untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Menurut Arikunto (2006) suatu instrumen dikatakan andal (reliabel) apabila memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Dalam penelitian ini digunakan teknik Cronbach Alpha, dengan menggunakan paket program SPSS.

Hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### a. Uji Validitas

Setelah proses skoring pada kuesioner, dilakukan uji validitas terhadap kuesioner yang telah dikoreksi (dapat dilihat pada lampiran) dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 18. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur

yang telah di susun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat dengan menggunakan metode *Bivariate Pearson (Korelasi Product Moment Pearson)*.

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r Tabel, r Tabel dicari pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=53, maka di dapat Tabel r sebesar 0,270.

**Tabel 3.1**  
**Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Motivasi (X1)**

No.	R Tabel	Pearson Colleration	Keterangan	No.	R Tabel	Pearson Colleration	Keterangan
1	0,270	0,624	Valid	7	0,270	0,768	Valid
2		0,469	Valid	8		0,681	Valid
3		0,637	Valid	9		0,669	Valid
4		0,661	Valid	10		0,478	Valid
5		0,665	Valid	11		0,541	Valid
6		0,452	Valid	12		0,438	Valid

Sumber: Data Olahan, 2013

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No.	R Tabel	Pearson Colleration	Keterangan
1	0,270	0,872	Valid
2		0,708	Valid
3		0,773	Valid
4		0,734	Valid

Sumber: Data Olahan, 2013

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja (Y)**

No.	R Tabel	<i>Pearson Colleration</i>	Keterangan	No.	R Tabel	<i>Pearson Colleration</i>	Keterangan
1	0,270	0,220	Tidak Valid	8	0,270	0,302	Valid
2		0,637	Valid	9		0,530	Valid
3		0,579	Valid	10		0,407	Valid
4		0,496	Valid	11		0,432	Valid
5		0,576	Valid	12		0,367	Valid
6		0,496	Valid	13		0,417	Valid
7		0,372	Valid	14		0,607	Valid

Sumber: Data Olahan, 2013

Berdasarkan hasil analisis didapat nilai korelasi untuk variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) ada nilai *Pearson Colleration* yang kurang dari 0,270 dimana butir-butir item pernyataan tersebut tidak valid sehingga digugurkan dan tidak diikut sertakan dalam analisis selanjutnya.

**b. Uji Reliabilitas**

Setelah melakukan uji validitas, kemudian dilakukan uji reliabilitas terhadap variabel dengan item pernyataan yang valid, menggunakan koefisien *Croanbach Alpha* untuk menunjukkan stabilitas dan konsistensi alat ukur.

**Tabel 3.4**  
**Uji Reliabilitas untuk Motivasi (X1)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	12

Sumber: Data Olahan 2013

**Tabel 3.5**  
**Uji Reliabilitas untuk Lingkungan Kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.772	4

Sumber: Data Olahan 2013

**Tabel 3.6**  
**Uji Reliabilitas untuk Kinerja (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.718	13

Sumber: Data Olahan 2013

Dari hasil analisis di atas didapat nilai Alpha sebesar 0,817 untuk variabel Motivasi (X1), 0,772 untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) dan 0,718 untuk variabel Kinerja (Y) sedangkan nilai r Tabel (uji 2 sisi) pada signifikan 0,05 dengan jumlah data (n) = 53, didapat sebesar 0,270. Karena *Cronbach Alpha* nilai-nilainya lebih dari 0,270, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 seperti yang dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 3.7**  
**Uji Normalitas**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TOTALMOTIVASI	.116	53	.003	.951	53	.029
TOTALLINGKUNGAN KERJA	.235	53	.000	.855	53	.000
TOTALKINERJA	.174	53	.000	.964	53	.114

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Olahan, 2013

Dari Tabel 3.7 dapat dilihat pada kolom *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh hasil bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel dependen maupun independen dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolenieritas**

Uji Multikolenieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik Multikolenieritas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Metode pengujian ini dengan melihat nilai *inflation factor (VIF)* pada model regresi seperti yang terlihat pada Tabel di bawah ini:

**Tabel 3.8**  
**Uji Multikolenieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.556	3.257		7.232	.000		
TOTALMOTIVASI	1.062	.123	1.278	8.618	.000	.300	<b>3.336</b>
TOTALLINGKUNGANKERJA	-1.393	.320	-.645	-4.349	.000	.300	<b>3.336</b>

a. Dependent Variable: TOTALKINERJA

Sumber: Data Olahan, 2013

Dari hasil di atas dapat diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) lebih kecil dari 5, sehingga disimpulkan bahwa antar variabel independen tersebut tidak terjadi persoalan multikolenieritas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini, menggunakan Uji Spearman's Rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual dengan masing-masing variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ). Jika signifikansi korelasi kurang dari 0,05 maka model regresi terjadi masalah heterokedastisitas.

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

			Correlations		
			TOTALMOTIVASI	TOTALLINGKUNGAN KERJA	Unstandardized Residual
Spearm an's rho	TOTALMOTIVASI	Correlation	1.000	.784**	.624
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)		.000	.001
		N	53	53	53
TOTALLINGKUNGAN KERJA	TOTALLINGKUNGAN KERJA	Correlation	.784**	1.000	.561
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.000		.000
		N	53	53	53
Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Correlation	.624	.561	1.000
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.001	.000	
		N	53	53	53

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

Sumber: Data Olahan, 2013

Dari hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan, tidak ditemukannya masalah heterokedastisitas pada seluruh variabel independen dalam penelitian ini. Hal ini berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh antara total X1 dengan *Unstandardized Residual* adalah 0.624 sedangkan signifikansi yang diperoleh antara total X2 dengan *Unstandardized Residual* adalah 0.561. Karena nilai

signifikansi korelasi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak ditemukan masalah heterokedastisitas

#### d. Uji Linearitas

Uji Linearitas untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 3.10**  
**Uji Linearitas Untuk X1**

			Sum of	df	Mean		
			Squares		Square	F	Sig.
TOTALKINERJA	Between	(Combined)	886.385	17	52.140	7.945	.000
*	Groups	Linearity	608.752	1	608.752	92.761	.000
TOTALMOTIVASI		Deviation from	277.633	16	17.352	2.644	.008
		Linearity					
	Within	Groups	229.690	35	6.563		
	Total		1116.075	52			

Sumber: Data Olahan, 2013

**Tabel 3.11**  
**Uji Linearitas Untuk X2**

			Sum of	df	Mean		
			Squares		Square	F	Sig.
TOTALKINERJA *	Between	(Combined)	439.997	8	55.000	3.579	.003
TOTALLINGKUNGAN	Groups	Linearity	201.263	1	201.263	13.098	.001
KERJA		Deviation	238.734	7	34.105	2.220	.051
		from					
		Linearity					
	Within	Groups	676.078	44	15.365		
	Total		1116.075	52			

Sumber: Data Olahan, 2013

Dari hasil Tabel 4.13 dan 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,000 dan 0,001. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja terdapat hubungan yang linear.

#### **D. Pengukuran Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono (2009: 132) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Guna mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, peneliti menggunakan skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner pengaruh motivasi dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut:

Jawaban Sangat Setuju	diberi bobot 5
Jawaban Setuju	diberi bobot 4
Jawaban Ragu-ragu	diberi bobot 3
Jawaban Tidak Setuju	diberi bobot 2
Jawaban Sangat Tidak Setuju	diberi bobot 1

#### **E. Prosedur Pengumpulan Data**

##### **1. Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **a. Data Kualitatif**

Data yang tidak dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung.

Data ini didapat berdasarkan hasil observasi serta data sekunder berupa gambaran umum PD. Air Minum Kabupaten Kapuas Hulu, data karyawan, serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

#### b. Data Kuantitatif

Data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### 2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi maupun kuisisioner yang diperoleh secara langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh peneliti dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

### 3. Metode Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu:

a. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur–literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

b. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, serta penyebaran kuesioner kepada para karyawan.

Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara:

- 1) Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi oleh karyawan.
- 2) Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

## **F. Metode Analisis Data**

### **1. Analisis Deskriptif Kuantitatif**

Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah

yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif kuantitatif menggunakan metode *mean* (rata-rata).

## 2. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2009: 277), yaitu:

$$Y = Zp_1X_1 + Zp_2X_2$$

Dimana:

Y = Variabel dependen, yaitu Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Variabel Motivasi

X<sub>2</sub> = Variabel Lingkungan Kerja

Zp<sub>1</sub> = Standart Koefisien Variabel Motivasi

Zp<sub>2</sub> = Standart Koefisien Variabel Lingkungan Kerja

## 3. Pengujian hipotesis (Uji F dan T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

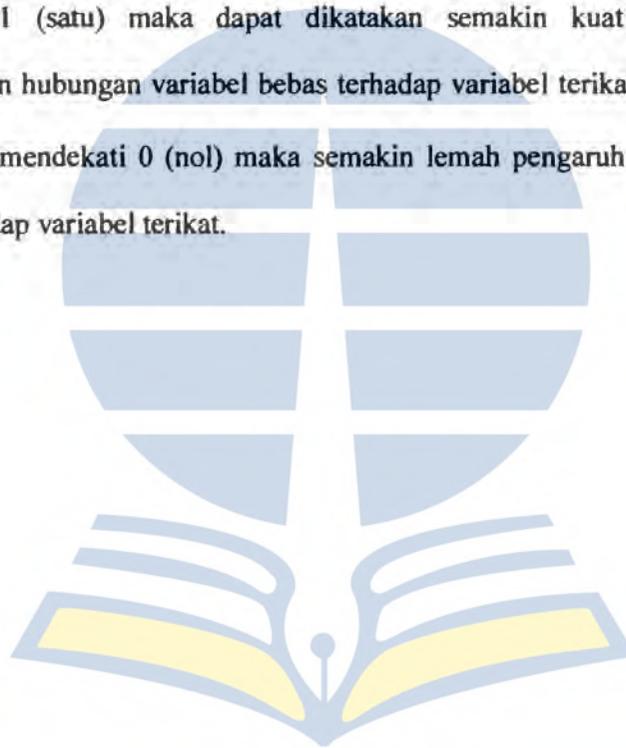
Jika  $\text{sig} > \alpha (0,05)$ , maka H<sub>0</sub> diterima H<sub>1</sub> ditolak.

Jika  $\text{sig} < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.

Sedangkan Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

#### **4. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya ( $R^2$ ). Jika ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika ( $R^2$ ) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Di dalam bab ini akan dicantumkan data penelitian dan hasil penelitian yang sudah diolah dari data primer.

#### **A. Deskripsi Objek Penelitian**

##### **1. Kabupaten Kapuas Hulu**

Kabupaten Kapuas Hulu adalah salah satu Daerah Tingkat II di provinsi Kalimantan Barat. Kabupaten yang berada pada koordinat  $0^{\circ} 08'$  sampai  $1^{\circ} 36'$  Lintang Utara dan  $111^{\circ} 32'$  sampai  $114^{\circ} 09'$  Bujur Timur ini secara Geografis merupakan bagian paling timur Provinsi Kalimantan Barat. Luas wilayah Kabupaten Kapuas Hulu  $29.842 \text{ Km}^2$  dengan batas-batas wilayah Kabupaten Kapuas Hulu adalah sebagai berikut: utara berbatasan dengan Sarawak (Malaysia Timur), selatan berbatasan dengan Kabupaten Sintang, barat berbatasan dengan Kabupaten Sintang, timur berbatasan dengan Kabupaten Kutai Barat Provinsi Kalimantan Timur dan Kabupaten Murung Raya Provinsi Kalimantan Tengah. Ibu kota kabupaten Kapuas Hulu terletak di Putussibau dengan jumlah berpenduduk 222.160 hasil Sensus Penduduk Tahun 2010.

Potensi daerah Kabupaten Kapuas Hulu adalah hasil hutan di wilayah Kesatuan Pemangku Hutan Putussibau dan Semitau, yang menjadi andalan utama roda perekonomian Kabupaten Kapuas Hulu. Hasilnya berupa kayu bulat yang terbagi dalam tiga kelompok, yaitu meranti, rimba campuran dan kayu indah.

Di sektor perikanan, Kapuas Hulu tergolong habitat puluhan jenis ikan hias, seperti arwana (arowana) dan ulanguli. Habitat ikan ini hanya ada di dalam Danau Sentarum. Di kawasan lain seperti kawasan hulu sungai Kapuas, Embaloh,

Mendalam dan Sibau dengan hasil seperti ikan jelawat, semah, toman, tengadak, belida, lais, entokan dan baung.

Aspek fisik prasarana daerah sebagai penopang kegiatan pembangunan di antaranya meliputi deskripsi dan statistik prasarana dan sarana sosial, ekonomi dan budaya masyarakat yang meliputi tata ruang, transportasi dan perhubungan, telekomunikasi dan informasi, pengairan, drainase, air bersih, air limbah, energi dan lainnya termasuk tingkat pelayanan pemerintah daerah bidang prasarana dan sarana berikut kebijakan pengembangannya.

Sistem perangkutan yang terdapat di Kabupaten Kapuas Hulu secara garis besar merupakan perpaduan antara subsistem perhubungan darat, perhubungan sungai dan perhubungan udara. Kabupaten ini memiliki sebuah lapangan terbang yang terletak di kota Putussibau, yaitu Bandar Udara Pangsuma (Bandara Pangsuma) yang memiliki Panjang Landasan/Arah/PCN: 1.004 x 23 m / 10-28 / 5 FCZU, tergolong Kelas IV dengan kemampuan bisa untuk mendarat jenis pesawat DHC-6 serta memiliki Terminal Domestik seluas 240 m<sup>2</sup>.

Perangkutan sungai merupakan salah satu sarana penghubung yang cukup vital di Kabupaten Kapuas Hulu yang umumnya digunakan sebagai sarana penghubung antar kecamatan ke desa atau antar kecamatan ke kabupaten dengan menggunakan sungai Kapuas sebagai jalur utama perhubungan dan perekonomian. Namun kondisi terakhir mencatat adanya kecenderungan penurunan pemanfaatan angkutan sungai di beberapa kecamatan yang dilalui aliran sungai. Hal ini disebabkan karena beberapa kecamatan lintas sungai kapuas saat ini sudah banyak dan dapat dijangkau melalui jalan darat, sehingga masyarakat lebih memilih menggunakan jalan darat dengan biaya yang relatif

lebih murah dan waktu atau jarak tempuh yang pendek dibandingkan jalur air/sungai. Secara historis peranan pengangkutan sungai di Kabupaten Kapuas Hulu sangat penting dalam mendukung sistem pengangkutan barang dan penumpang lokal (intra dan antar kabupaten). Meskipun jaringan jalan raya (darat) sudah kian berkembang, peranan angkutan sungai masih tetap penting terutama pada daerah-daerah pedalaman yang sulit dijangkau jaringan jalan raya. Bahkan pada daerah dimana jalan raya melintas secara paralel dengan jalur pelayaran sungai, pengangkutan barang melalui sungai masih banyak dilakukan.

## **2. Perusahaan Daerah (PD.Air Minum/PDAM) Kabupaten Kapuas Hulu**

Kebutuhan akan air bersih yang mengalami peningkatan sebagai dampak dari peningkatan kegiatan pembangunan khususnya di sektor industri. Adapun sistem pelayanan sarana air bersih di Kapuas Hulu hingga tahun 2013 tercatat dilayani dan dikelola oleh 1 (satu) perusahaan Air Minum (PDAM) dengan sumber air baku dari air sungai menjangkau Kota Putussibau sebagai Ibu kota Kabupaten dan hanya beberapa kecamatan.

Penduduk lainnya dikota-kota kecamatan umumnya menggunakan air Sungai Kapuas sebagai sumber air utama untuk keperluan sehari-hari disamping juga mengandalkan air hujan dan sebagian kecil saja menggunakan air tanah dengan membuat sumur-sumur dangkal. Seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa tercatat sebagian besar penduduk di Kabupaten Kapuas Hulu mengandalkan sumber air minum yang berasal dari air di sepanjang aliran sungai Kapuas, yakni hampir 60% dari seluruh penduduk di Kapuas Hulu. Sementara

pemanfaatan sumber air ledeng yang dikelola oleh PDAM hanya sebesar 40 % dari seluruh jumlah pengguna atau penduduk yang membutuhkan air minum.

Seperti yang telah disebutkan di atas, perusahaan pengelola air minum yang ada saat ini menggunakan sumber air baku yakni dari sumber air sungai Kapuas yang selanjutnya dilakukan pengolahan lebih lanjut untuk memperoleh kualitas air minum yang benar-benar terjamin kemurnian dan hygienisnya sebelum didistribusikan kepada masyarakat berupa air bersih dan air minum.

Hingga September 2013, jumlah pelanggan yang terlayani jaringan air bersih dari saluran pipa air PDAM adalah sebanyak 9.610 pelanggan yang berarti terjadi peningkatan sebesar 6,15% dibanding tahun 2012 yang tercatat sebanyak 6.019 pelanggan. Disamping itu, tercatat pula sebaran pelayanan penyaluran air minum sesuai jenis pelanggannya. Untuk rumah tempat tinggal tercatat sebanyak 8.695 pelanggan (naik 6,45% dari tahun sebelumnya), sementara pelanggan perusahaan dan pertokoan juga mengalami kenaikan. Sedangkan badan-badan sosial 221 pelanggan, hotel bertambah satu menjadi 4 pelanggan, rumah ibadat 85 pelanggan (naik 7,59%), tempat-tempat umum sebanyak 40 pelanggan (turun 2,44%), instansi pemerintah naik 9,72% menjadi 79 pelanggan dan lain-lain juga bertambah 3 menjadi 4 pelanggan.

Produksi air bersih yang disalurkan kepada pelanggan sampai dengan September 2013 adalah sebanyak 1.705.304 m<sup>3</sup> yang berarti mengalami penurunan sebesar 31,49% dari tahun 2012 sebelumnya. Sementara besarnya pendapatan dari air minum yang disalurkan tahun 2013 yakni sebesar Rp 6.002.575.744,- atau menurun dari tahun 2012 yang pendapatannya tercatat sebesar Rp 7.415.362.258,-.

#### **a. Sejarah Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kapuas Hulu**

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Kapuas Hulu dimana sebelumnya merupakan suatu Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Kapuas Hulu yang merupakan bantuan pemerintah pusat kepada Pemerintah Daerah Tingkat II Kapuas Hulu dibawah pengendalian Departemen Pekerjaan Umum melalui Direktorat Air Bersih (DAB) yang dilaksanakan oleh Pemimpin Proyek Peningkatan Prasarana dan Sarana Air Bersih Provinsi Kalimantan Barat. Pembangunan pertama kali (cikal Bakal) Pelayanan Air Minum adalah Instalasi Pengelohan Air (IPA) Jl. Antasari Putussibau dengan kapasitas 10 Liter/Detik dibangun pada tahun 1981 dan beroperasi pada tahun 1982, pada saat inilah masyarakat Kota Putussibau merasakan pelayanan distribusi air minum.

Pada tahun 1991 Badan Pengelola Air Minum (BPAM) diserahkan pengelolaannya dari Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah dan berubah status dari suatu Badan Pengelola Air Minum (BPAM) menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas Hulu yang didukung melalui PERDA Kabupaten Kapuas Hulu Nomor 1 tahun 1991 tanggal 14 Februari 1991.

Tujuan didirikannya PDAM Kabupaten Kapuas Hulu adalah untuk penyediaan dan pelayanan air minum yang memenuhi syarat – syarat kesehatan bagi masyarakat.

#### **b. Visi dan Misi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kapuas Hulu**

1. Visi PDAM Kabupaten Kapuas Hulu adalah:

“ Mewujudkan PDAM Sebagai Perusahaan Yang Bermutu,  
Profesional dan Mandiri “

## 2. Misi PDAM Kabupaten Kapuas Hulu adalah:

- a. Memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan meliputi pelayanan pengaduan yang cepat dan tanggap serta pelayanan administrasi yang ramah.
- b. Menjaga pelayanan distribusi air kepada pelanggan tentang kualitas/mutu dengan mengoptimalkan kemampuan peralatan laboratorium serta petugas-petugas yang ada, serta mencegah kebocoran pipa agar tidak terjadi pencemaran di dalam pipa baik pada jaringan pipa transmisi, distribusi dan melakukan pemeliharaan secara berkala terhadap peralatan yang ada.
- c. Perusahaan dikelola secara professional dengan mengacu pada kaidah-kaidah manajemen dan prinsip akuntansi yang konsisten.
- d. Berusaha maksimal bahwa perusahaan akan mendapat laba sehingga dapat memenuhi kesejahteraan pihak manajemen, karyawan dan dapat berpartisipasi memberikan kontribusi terhadap pendapatan asli daerah, dilaksanakan sesuai peraturan perundangan yang berlaku dengan rincian sebagai berikut setoran kepada pemerintah daerah selaku pemilik sebesar 40% dari laba bersih, dan pembagian pada pihak manajemen bersama karyawan sebesar 20%, sedangkan sisanya sebagai tambahan modal perusahaan.

## B. Hasil

### 1. Analisis Deskriptif

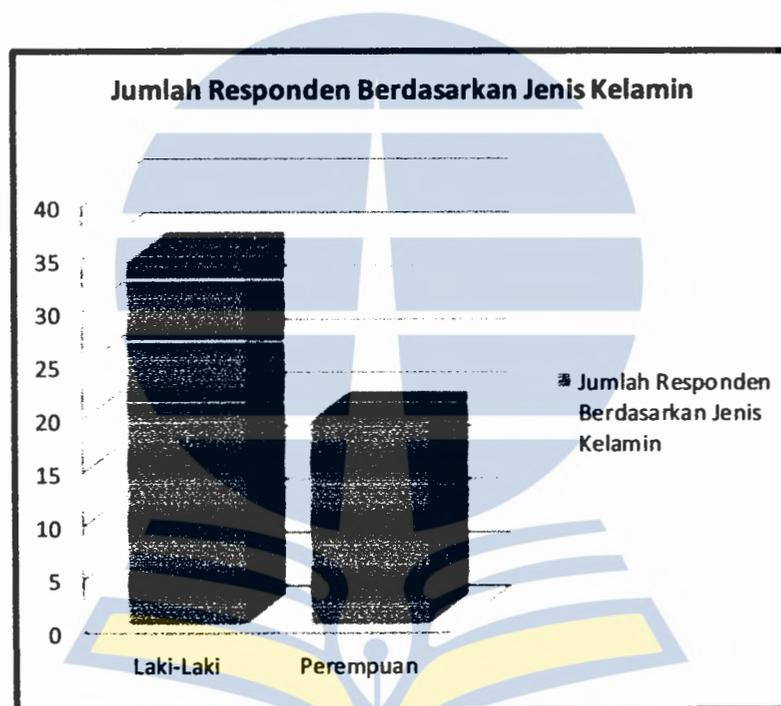
Upaya mengetahui kinerja karyawan dalam bekerja, dapat dilakukan dengan mengetahui latar belakang karyawan. Terlebih dahulu disajikan data mengenai

karakteristik responden, adapun karakteristik responden yang diteliti adalah sebagai berikut:

**a. Jenis Kelamin**

Jenis kelamin merupakan ciri fisik yang dapat membantu dalam pengelompokan responden. Pola pikir kalangan pria dan wanita dianggap berbeda. Pada umumnya pola pikir pria lebih praktis dibandingkan pola pikir wanita yang cenderung lebih teliti dan hati-hati dalam pengambilan keputusan.

Data jenis kelamin responden dapat dilihat pada gambar 4.1. berikut:



*Sumber: Data Olahan, 2013*

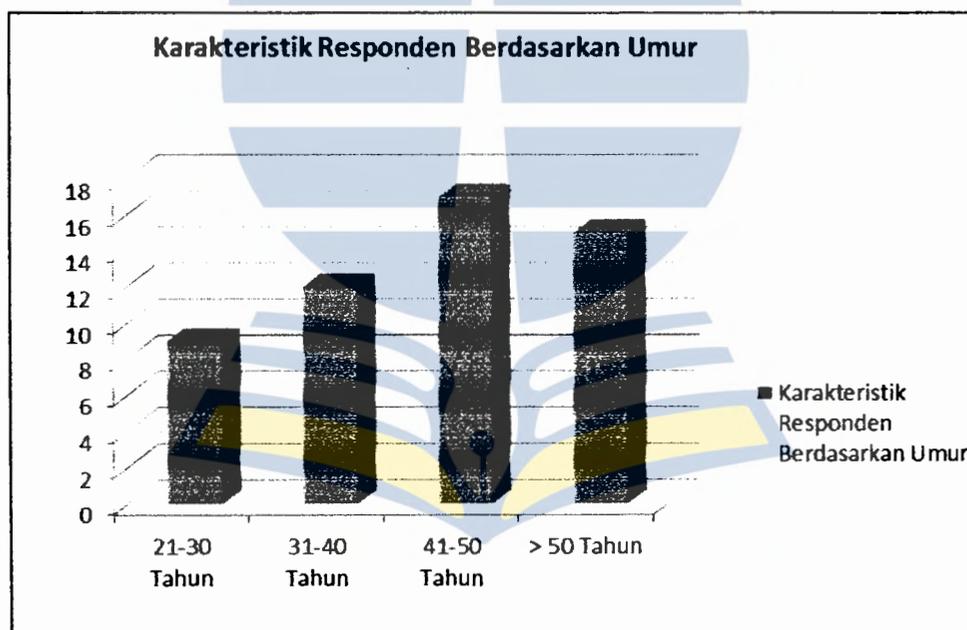
**Gambar 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Dari gambar 4.1 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak mendominasi (34 orang), sedangkan responden perempuan yang hanya 19, hal ini menunjukkan bahwa memang pada PD. Air Minum (PDAM)

Kabupaten Kapuas Hulu lebih banyak karyawan laki-laki dibandingkan perempuan, karena perusahaan ini adalah perusahaan yang kegiatan utamanya adalah operasional di lapangan yang memerlukan lebih banyak tenaga laki-laki.

#### b. Umur

Umur karyawan pada PD. Air Minum Kabupaten Kapuas Hulu terdiri dari berbagai tingkat dan untuk memudahkan dalam menganalisis, maka peneliti mengelompokkan umur responden ke dalam kelompok umur. Tingkat umur responden dapat dilihat pada Gambar 4.2:

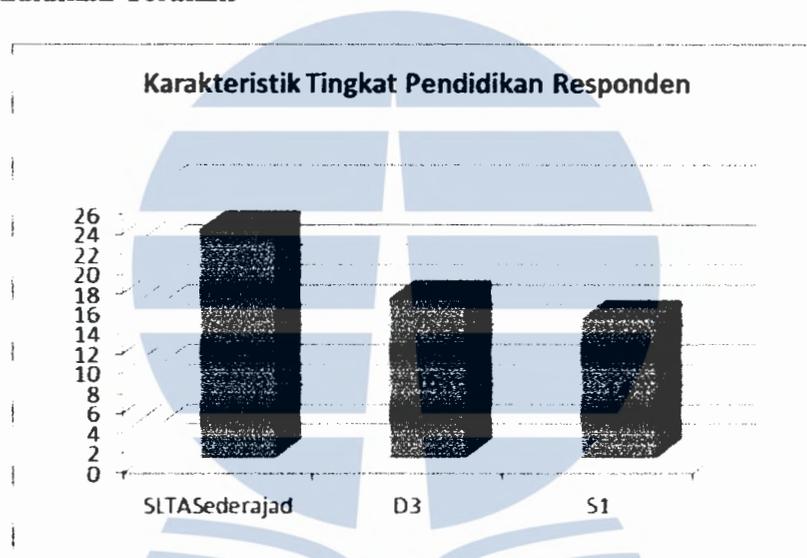


*Sumber: Data Olahan, 2013*

**Gambar 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, terlihat bahwa karyawan yang berumur antara 41-50 tahun mendominasi sebagai responden karena responden sudah cukup lama bekerja sehingga diharapkan lebih mengetahui kondisi organisasi. Tingkat umur dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental seseorang. Responden yang lebih muda umumnya memiliki kondisi fisik yang lebih sehat dan produktif, sedangkan responden yang lebih tua ketahanan fisiknya cenderung berkurang.

### c. Pendidikan Terakhir



Sumber: Data Olahan, 2013

**Gambar 4.3**  
**Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden**

Gambar 4.3 di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden adalah didominasi oleh SLTA sederajat yaitu sebanyak 23 orang (20%) dari total responden. Hal ini perlu untuk diketahui karena pendidikan sebagai indikator untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini terlihat semakin tinggi

pendidikan karyawan, semakin baik pula karyawan tersebut dalam menganalisis dan melaksanakan pekerjaan, memberikan sumbangan pemikiran, serta pengambilan keputusan pada masing-masing unit kerjanya.

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menggambarkan deskripsi hasil penelitian. Analisis deskriptif menggunakan metode *mean* (rata-rata) artinya hasil tanggapan responden akan dirata-ratakan berdasarkan setiap item pernyataannya. Hasil rata-rata tersebut dibuat kriteria penilaian sebagai berikut:

$4,2 \leq X \leq 5$	=	Sangat Baik/Sangat Puas/Sangat Sesuai
$3,4 \leq X < 4,2$	=	Baik/Puas/Sesuai
$2,6 \leq X < 2,6$	=	Cukup Baik/Cukup Puas/Cukup Sesuai
$1,8 \leq X < 2,6$	=	Kurang Baik/Kurang Puas/Kurang Sesuai
$1 \leq X < 1,8$	=	Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Puas/Sangat Tidak Sesuai

#### a. Motivasi

Tabel 4.1

Persentase Jawaban Reponden Untuk Variabel Motivasi

NO	Item Pernyataan	Persentase Jawaban (%)										Mean
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	
1	Gaji/ Upah yang anda terima sudah sesuai dengan beban kerja anda	0	0	2	3,8	0	0	31	58,5	20	37,7	4,30
2	Instansi telah memberikan rasa aman dalam bekerja dengan memberikan fasilitas pendukung keamanan dan asuransi	0	0	8	15,1	15	28,3	27	50,9	3	5,7	3,47
3	Kondisi kerja telah mendukung baik secara fisik maupun non fisik	2	3,8	1	1,9	4	7,5	41	77,4	5	9,4	3,87
4	Status anda dalam organisasi sudah sesuai dengan apa yang anda harapkan dan sesuai dengan latar belakang pendidikan anda	0	0	2	3,8	2	3,8	33	62,3	16	26,4	4,19
5	Kebijaksanaan dan	0	0	2	3,8	5	9,4	32	60,4	14	26,4	4,09

NO	Item Pernyataan	Persentase Jawaban (%)										Mean
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	
	administrasi yang diterapkan perusahaan telah sesuai dengan standar yang ada											
6	Kualitas pengendalian dalam organisasi telah sesuai seperti yang anda harapkan	0	0	1	1,9	5	9,4	33	62,3	14	26,4	4,13
7	Tingkat keberhasilan dalam bekerja telah sesuai dengan apa yang anda harapkan	1	1,9	1	1,9	6	11,3	31	58,5	14	26,4	4,06
8	Pengakuan yang anda dapatkan di organisasi telah membuat anda senang berada di organisasi	0	0	1	1,9	2	3,8	34	64,2	16	30,2	4,23
9	Tanggungjawab yang diberikan telah sesuai seperti yang anda harapkan	1	1,9	5	9,4	8	15,1	25	47,2	14	26,4	3,87
10	Organisasi telah memberikan pengembangan karir anda sesuai seperti yang anda harapkan	0	0	6	11,3	9	17,0	30	56,6	8	15,1	3,75
11	Organisasi memiliki pertumbuhan yang baik dari segi kualitas.	1	1,9	5	9,4	1	1,9	23	43,4	23	43,4	4,17
12	Organisasi memiliki pertumbuhan yang baik dari segi kuantitas nya.	2	3,8	7	13,2	13	24,5	24	45,3	7	13,2	3,51
<b>RATA-RATA TOTAL</b>											<b>3,97</b>	

Sumber: Data Olahan, 2013

Tabel 4.1 menyatakan bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan tentang variabel motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Tanggapan terhadap “Gaji/Upah yang anda terima sudah sesuai dengan beban kerja anda” adalah dominan setuju, artinya karyawan PDAM Kabupaten Kapuas Hulu merasakan bahwa gaji atau upah yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja. Hal ini penting untuk diketahui karena apabila gaji lebih tinggi dari beban kerja artinya

terjadi pemborosan anggaran, sedangkan jika sebaliknya maka akan berdampak kepada motivasi karyawan dalam bekerja.

- 2) Tanggapan responden terhadap pernyataan “Instansi telah memberikan rasa aman dalam bekerja dengan memberikan fasilitas pendukung keamanan dan asuransi” adalah dominan setuju. Rasa aman diperlukan agar karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan fokus sehingga diharapkan kinerja dapat meningkat.
- 3) Dominansi tanggapan responden adalah setuju bahwa kondisi kerja telah mendukung baik secara fisik maupun non fisik. Dukungan kondisi kerja baik fisik maupun non fisik diharapkan mampu meningkatkan hasil kerja karyawan.
- 4) Tanggapan responden tentang “Status anda dalam organisasi sudah sesuai dengan apa yang anda harapkan dan sesuai dengan latar belakang pendidikan anda” adalah dominan setuju. Hal ini penting untuk diketahui karena kepastian status pekerjaan merupakan hal yang penting bagi karyawan.
- 5) Tanggapan responden tentang “Kebijaksanaan dan administrasi yang diterapkan perusahaan telah sesuai dengan standar yang ada” adalah dominan setuju. Standarisasi kebijaksanaan dan administrasi adalah hal yang dibutuhkan karyawan, sebab ketimpangan standarisasi kebijakan dapat menyebabkan kesalahan komunikasi dan rasa iri antar karyawan.
- 6) Responden dominan setuju bahwa saat ini kualitas pengendalian dalam organisasi telah sesuai seperti yang diharapkan. Kualitas

pengendalian akan berdampak kepada kualitas organisasi secara keseluruhan, sehingga dimensi ini penting untuk diketahui.

- 7) Tanggapan responden untuk item pernyataan mengenai tingkat keberhasilan dalam bekerja telah sesuai dengan apa yang di harapkan adalah didominasi dengan tanggapan setuju, sebab responden merasa bahwa masing-masing karyawan telah bekerja keras membantu keberhasilan organisasi.
- 8) Hasil tanggapan responden mengenai pengakuan yang didapatkan di organisasi telah membuat karyawan senang berada di organisasi adalah setuju. Perhatian organisasi terhadap kebahagiaan karyawan saat bekerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
- 9) Tanggapan responden mengenai item pernyataan tentang “Tanggungjawab yang diberikan telah sesuai seperti yang anda harapkan” adalah dominan setuju. Artinya tanggung jawab tersebut mampu dikerjakan dengan baik karena telah sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.
- 10) Tanggapan responden mengenai item pernyataan “ Organisasi telah memberikan pengembangan karir sesuai seperti yang karyawan harapkan” dominan setuju. Pengembangan karier berdampak kepada peningkatan kompensasi sehingga hal tersebut mampu menjadi motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas mereka.
- 11) Hasil tanggapan responden mengenai item “ Pertumbuhan yang baik dari segi kualitas bagi organisasi” adalah dominan setuju. Akibat dari pertumbuhan kualitas, maka secara tidak langsung hal tersebut akan

berpengaruh terhadap pertumbuhan kualitas karyawan.

- 12) Tanggapan responden mengenai item “ Pertumbuhan yang baik dari segi kuantitas bagi organisasi” adalah dominan setuju. Peningkatan jumlah konsumen dan pertumbuhan laba merupakan indikator peningkatan kuantitas. Peningkatan kuantitas tersebut akan berdampak langsung terhadap karyawan melalui dividen yang akan dibagikan ke karyawan sehingga diharapkan menjadi motivasi positif bagi karyawan.

Secara keseluruhan berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat terlihat bahwa rata-rata total tanggapan variabel motivasi (X1) adalah 3,97 (kategori baik) artinya rata-rata tanggapan responden adalah baik untuk setiap item pernyataan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada PD. Air Minum Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat, saat ini karyawannya sudah merasa puas terhadap berbagai bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

Tanggapan responden tertinggi adalah tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan perusahaan saat ini sudah sesuai dengan beban kerja yaitu 4,30 (kategori sangat baik) artinya menurut responden saat ini gaji yang diterima sudah sesuai dengan apa yang diharapkan dan beban kerjanya. Hal ini dapat terjadi karena perusahaan BUMD seperti ini memberikan gaji yang lumayan tinggi disamping itu organisasi juga memberikan kebijakan serta pertumbuhan yang baik setiap tahunnya. Meski demikian, ada beberapa karyawan yang memberikan tanggapan kurang baik bahkan memberikan tanggapan yang tidak baik terhadap beberapa item pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki

tingkat kebutuhan yang berbeda sehingga motivasi karyawan itu sendiri akan berbeda satu dengan lainnya.

## b. Lingkungan Kerja

Tabel 4.2

Persentase Jawaban Reponden Untuk Variabel Lingkungan Kerja

NO	Item Pernyataan	Persentase Jawaban (%)										Mean
		STS	%	TS	%	KS	%	S	%	SS	%	
1	Fasilitas di tempat kerja(Meja, Kursi, AC, dll) telah sesuai dengan yang anda harapkan sehingga dapat meningkatkan hasil kerja anda	0	0	2	3,8	5	9,4	32	60,4	14	26,4	4,09
2	Kondisi di tempat kerja (seperti sirkulasi udara atau kebisingan) telah sesuai dengan yang anda harapkan sehingga tidak mengganggu kegiatan kerja anda.	0	0	1	1,9	5	9,4	33	62,3	14	26,4	4,13
3	Hubungan dengan atasan dalam pekerjaan baik sehingga dapat meningkatkan hasil kerja anda	1	1,9	1	1,9	6	11,3	31	58,5	14	26,4	4,06
4	Hubungan sesama rekan kerja saling membantu satu sama lain dalam hal pekerjaan	0	0	1	1,9	2	3,8	34	64,2	16	30,2	4,23
<b>RATA-RATA TOTAL</b>											<b>4,12</b>	

Sumber: Data Olahan, 2013

Tabel 4.2 menunjukkan tanggapan responden terhadap item-item yang ditanyakan tentang lingkungan kerja. Berikut hasil dari tabel tersebut :

- 1) Tanggapan responden mengenai fasilitas di tempat kerja (meja, kursi, AC, dll) telah sesuai dengan yang diharapkan sehingga dapat

meningkatkan hasil kerja adalah dominan setuju, artinya fasilitas yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan hasil kerja mereka.

- 2) Tanggapan responden mengenai kondisi di tempat kerja (seperti sirkulasi udara atau kebisingan) adalah dominan setuju bahwa kondisi tempat kerja tersebut telah sesuai dengan yang diharapkan sehingga tidak mengganggu kegiatan kerja.
- 3) Dominansi tanggapan responden mengenai hubungan karyawan dengan atasan dalam pekerjaan dirasakan baik adalah setuju, hal ini penting untuk diketahui karena hal tersebut berpengaruh terhadap komunikasi dalam rantai komando antar atasan dan bawahan. Hubungan yang baik dengan atasan mampu meningkatkan hasil kerja karyawan. Hubungan yang baik dalam lingkungan kerja perlu dibangun karena dalam organisasi karyawan adalah *team* yang diharapkan mampu bekerja sama tanpa memilih siapa anggota kelompoknya.
- 4) Responden juga menanggapi item pernyataan tentang “Hubungan sesama rekan kerja saling membantu satu sama lain dalam hal pekerjaan”. Hasil tanggapan responden adalah setuju bahwa saling membantu satu sama lain akan membangun fondasi organisasi yang kuat, karena sikap kekeluargaan tersebut diharapkan memberikan dampak positif terhadap organisasi.

Secara keseluruhan Tabel 4.2 menunjukkan saat ini tanggapan responden tentang kondisi lingkungan kerja pada PD. Air Minum Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat baik fisik maupun non fisik, hasil rata-rata tanggapan

total adalah 4,12 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan oleh responden tentang lingkungan kerja fisik maupun non fisik sudah sesuai kriteria yang diharapkan oleh karyawan.

Tanggapan paling tinggi adalah pada item hubungan sesama rekan kerja saling membantu satu sama lain dalam hal pekerjaan yaitu 4,23 (baik). Hal ini disebabkan bahwa antar karyawan telah terjalin hubungan yang akrab dan bersifat kekeluargaan sehingga satu sama lainnya dapat saling membantu dalam hal pekerjaan.

Dominansi frekuensi tanggapan responden didominasi oleh pernyataan setuju pada item pernyataan kuesioner bahwa saat ini fasilitas di tempat kerja serta kondisi kerja dirasakan telah sesuai seperti yang diharapkan. Hal ini penting untuk diketahui, karena fasilitas di tempat kerja serta kondisi kerja akan mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Fasilitas penunjang yang lengkap akan mempermudah karyawan dalam bekerja, memberikan rasa nyaman dan aman serta mampu meningkatkan hasil kerja. Kondisi kerja seperti tingkat kebisingan, sirkulasi udara, dll penting bagi kesehatan kerja dan konsentrasi karyawan, jika kondisi lingkungan kerja tidak sehat maka akan menyebabkan penurunan tingkat kesehatan karyawan, sehingga pada akhirnya dikhawatirkan karyawan terganggu aktivitasnya dalam bekerja. Namun, perlu juga untuk diketahui bahwa pada PD. Air Minum (PDAM) kabupaten Kapuas Hulu tidak semua karyawan berada di kantor, mereka juga sebagian adalah tenaga kerja lapangan yang mengurus instalasi air ke pelanggan, sehingga indikator lingkungan kerja yang ada pada kuesioner tidak langsung mereka rasakan, seperti fasilitas dan kondisi tempat kerja.

Lingkungan non fisik juga memiliki peranan yang tidak kalah penting dengan lingkungan fisik. Lingkungan non fisik seperti hubungan kerja baik dengan atasan maupun sesama rekan sekerja akan memberikan pengaruh terhadap keharmonisan di tempat kerja. Jika keharmonisan telah terjalin, maka karyawan akan mampu bekerja secara optimal.

### c. Kinerja

**Tabel 4.3**  
**Persentase Jawaban Reponden Untuk Variabel Kinerja**

NO	Item Pernyataan	Skala Likert										Mean
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Karyawan menganggap dirinya sebagai bagian dari tim /kelompok dalam pekerjaan anda	0	0	6	11,3	10	18,9	32	60,4	5	9,4	3,67
2	Karyawan anda jujur dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	3	5,7	9	17,0	32	60,4	9	17,0	3,88
3	Karyawan anda memiliki komitmen yang tinggi dalam mencegah terjadinya praktek KKN di tempat kerja	0	0	0	0	4	7,5	33	62,3	16	30,2	4,21
4	Karyawan anda memiliki sifat kepemimpinan sehingga mampu memimpin team worknya	0	0	6	11,3	10	18,9	33	62,3	4	7,5	3,65
5	Karyawan anda mampu mengelola sumberdaya yang ada di instansi sesuai dengan tugas nya	0	0	4	7,5	3	5,7	25	47,2	21	39,6	4,19
6	Staf anda mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan sekerja	0	0	2	3,8	5	9,4	34	64,2	12	22,6	4,06
7	Staf anda mampu membangun sikap kerjasama yang baik dengan atasan	0	0	6	11,3	14	26,4	22	41,5	11	20,8	3,71
8	Karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap organisasi	0	0	3	5,7	5	9,4	28	52,8	17	32,1	4,12
9	Karyawan selalu datang ke kantor dengan tepat waktu	0	0	0	0	7	13,2	40	75,5	6	11,3	3,98
10	Karyawan anda selalu memberikan hasil kerja yang maksimal kepada organisasi	0	0	4	7,5	5	9,4	30	56,6	14	26,4	4,02
11	Karyawan anda selalu memiliki keinginan untuk menambah pengetahuan	0	0	5	9,4	5	9,4	40	75,5	3	5,7	3,77

NO	Item Pernyataan	Tanggapan Juruwita (7/3)												
		SS	S	NS	N	KS	K	SS	S	NS	N	KS	K	Mean
	agar memberikan hasil terbaik untuk organisasi													
12	Karyawan anda selalu ikut serta dalam kegiatan organisasi	0	0	0	0	5	9,4	35	66,0	13	24,5	4,15		
13	Karyawan anda selalu bersedia membantu organisasi meskipun diluar jam bekerja	0	0	6	11,3	10	18,9	32	60,4	5	9,4	3,67		
	<b>RATA-RATA TOTAL</b>	<b>3.93</b>												

Sumber: Data Olahan, 2013

Tabel 4.3 menunjukkan hasil tanggapan pimpinan terhadap kinerja para karyawan, hasil tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Tanggapan pimpinan terhadap item " Karyawan menganggap dirinya sebagai bagian dari tim/keompok dalam pekerjaan anda" didominasi oleh tanggapan setuju, artinya karyawan telah menunjukkan orientasi terhadap team, tidak bekerja secara individual, namun bahu membahu mewujudkan visi dan misi organisasi secara bersama-sama.
- 2) Pimpinan juga menilai kinerja karyawan terhadap item kejujuran karyawan. Dalam hal ini dominansi tanggapan pimpinan adalah setuju. Pemimpin perlu untuk mengetahui tingkat kejujuran karyawan dalam bekerja agar dapat meminimalisir terjadinya berbagai kecurangan dalam organisasi.
- 3) Pimpinan memberi penilaian tentang sikap komitmen karyawan yang tinggi dalam mencegah terjadinya praktek KKN di tempat kerja. Hasil menunjukkan bahwa tanggapan pimpinan adalah dominan setuju, artinya banyak karyawan yang telah sadar membentengi diri dari praktek KKN yang dapat merugikan organisasi.
- 4) Terkait dengan sifat kepemimpinan yang dimiliki karyawan, pimpinan

memberikan penilaian bahwa dominansi tanggapan pimpinan adalah setuju, artinya saat ini karyawan memiliki sikap kepemimpinan dan mau mengembangkan diri menjadi pemimpin, sehingga mampu memimpin *teamwork* nya.

- 5) Menurut pimpinan, saat ini karyawan telah mampu mengelola sumber daya yang ada di instansi sesuai dengan tugasnya. Ini penting untuk diketahui, karena karyawan perlu dilatih untuk mengembangkan dan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk kemajuan organisasi.
- 6) Berdasarkan penilaian pimpinan, karyawan telah mampu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan. Kerjasama dapat meningkatkan produktivitas kerja.
- 7) Penilaian pimpinan terhadap item pernyataan “ Staf anda mampu membangun sikap kerjasama yang baik dengan atasan” dominan adalah setuju, artinya karyawan telah mampu dalam membangun sikap kerjasama yang baik untuk meningkatkan performa organisasi.
- 8) Mengenai item loyalitas terhadap organisasi, dominansi tanggapan pimpinan menyatakan setuju, artinya karyawan menunjukkan sikap sejalan dengan visi dan misi organisasi, meskipun tidak keseluruhan karyawan memiliki sikap tersebut.
- 9) Dalam hal kedisiplinan, pimpinan menilai karyawan dominan disiplin, hal ini ditandai dengan karyawan selalu datang ke kantor dengan tepat waktu, meskipun ada juga beberapa orang yang terkadang melakukan tindakan *indisipliner*.
- 10) Karyawan harus memberikan hasil kerja maksimal kepada organisasi,

dalam hal ini pimpinan menilai bahwa dominan karyawan telah memberikan hasil kerja yang paling maksimal kepada organisasi sebagai bentuk tanggung jawab dalam bekerja.

- 11) Dalam hal meningkatkan kompetensi, pimpinan menilai bahwa karyawan sangat memiliki keinginan yang besar untuk menambah pengetahuan agar memberikan hasil terbaik untuk organisasi. Sehingga organisasi diharapkan mampu memfasilitasi hal tersebut.
- 12) Untuk item “ Karyawan anda selalu ikut serta dalam kegiatan organisasi“ jawaban pimpinan adalah dominan setuju. Tanggapan dari pimpinan ini menunjukkan penilaian pimpinan terhadap partisipasi karyawan dalam mengikuti berbagai kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi.
- 13) Pimpinan memberikan penilaian terhadap kesediaan karyawan membantu organisasi diluar jam kerja. Hasil menunjukkan bahwa karyawan bersedia bekerja diluar jam kerja standartnya, namun diberikan kompensasi terhadap jam bekerja tersebut (uang lembur).

Tabel 4.3 secara keseluruhan hasil penilaian pimpinan terhadap kinerja para karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian rata-rata tanggapan pimpinan adalah 3,93 (kategori baik) terhadap kinerja karyawan saat ini. Artinya saat ini kinerja karyawan dinilai memiliki komitmen dan kejujuran yang baik dalam bekerja. Karyawan juga dinilai memiliki sifat kepemimpinan yang baik, karyawan mampu mengelola sumber daya yang ada di instansi sesuai dengan tugas nya, hal ini penting untuk dilihat karena diharapkan karyawan mampu untuk mengembangkan jenjang karirnya.

Menurut pimpinan saat ini, karyawan juga menunjukkan kerjasama, loyalitas dan dedikasi yang baik dengan mencurahkan perhatian penuh terhadap organisasi. Karyawan juga selalu berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Namun ada pula beberapa karyawan yang masih dinilai kurang oleh pimpinan, hal tersebut terjadi karena, karakteristik kemampuan maupun motivasi karyawan yang berbeda-beda.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Data yang diinput dalam melakukan analisis regresi linear berganda ini, berasal dari hasil skoring terhadap pertanyaan valid yang diajukan kepada 53 responden, dan telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Jawaban yang diperoleh dari 53 responden, kemudian dijumlahkan berdasarkan skala Likert (1,2,3,4,5).

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen dengan variabel independen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

**Tabel 4.4**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients				Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.556	3.257			7.232	.000		
TOTALMOTIVASI	1.062	.123	<b>1.278</b>		8.618	.000	.300	3.336
TOTALINGKUNGERJA	-1.393	.320	<b>-.645</b>		-4.349	.000	.300	3.336

a. Dependent Variable: TOTALKINERJA

Sumber: Data Olahan, 2013

Hasil analisis data diperoleh model atau fungsi regresi Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel *independent* maka didapatkan fungsi regresi sebagai berikut:

$$Y = bX_1 + b X_2$$

$$ZY = 1,278X_1 - 0,645X_2$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
Zp <sub>1</sub> , Zp <sub>2</sub> , ... Zp <sub>n</sub>	= koefisien regresi
X <sub>1</sub>	= Motivasi
X <sub>2</sub>	= Lingkungan Kerja

Dari fungsi regresi maka terdapat beberapa kesimpulan yang bisa dikemukakan, yaitu:

- Koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar 1,278 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan demikian peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PD.Air Minum Kabupaten Kapuas Hulu.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar -0,645 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dengan demikian peningkatan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja karyawan pada PD.Air Minum Kabupaten Kapuas Hulu.

Pada penelitian ini variabel motivasi(X1) yang merupakan variabel yang paling dominan/besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PD.Air Minum Kabupaten Kapuas Hulu. Koefisien regresi yang menunjukkan tanda positif (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan apabila koefisien

regresi bertanda negatif (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variabel independen(X) dengan variabel dependen (Y).

### 3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ , ..... $X_n$ ) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Hasil analisis determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5**  
**Analisis Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 <sup>a</sup>	.670	.657	2.713

a. Predictors: (Constant), TOTALLINGKUNGANKERJA, TOTALMOTIVASI

b. Dependent Variable: TOTALKINERJA

Sumber: *Data Olahan, 2013*

Untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara serentak terhadap variabel Kinerja (Y) maka digunakan analisis determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan Tabel Model Summary di atas, diperoleh angka ( $R^2$ ) sebesar 0,670 atau (67 %). Hal ini menunjukkan pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara serentak terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 67 % dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### 4. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Kriteria Pengujian:

- a)  $H_0$  diterima bila  $F_{hitung} < F_{Tabel}$ .
- b)  $H_0$  ditolak bila  $F_{hitung} > F_{Tabel}$ .

Untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara simultan (bersama-sama) dapat dilakukan melalui uji secara simultan. Uji secara simultan ini yaitu dengan membandingkan antara nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{Tabel}$  pada tingkat signifikan 0,05. Nilai  $F_{Tabel}$  0,05 diperoleh dengan memperhatikan besarnya nilai *degree of freedom (df)*.

Hasil analisis *Multiple Regression* Uji F ditunjukkan melalui *Analisis of Variance* pada Tabel berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Secara Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	747.990	2	373.995	50.803	.000 <sup>a</sup>
	Residual	368.085	50	7.362		
	Total	1116.075	52			

a. Predictors: (Constant), TOTALLINGKUNGAN KERJA, TOTALMOTIVASI

b. Dependent Variable: TOTALKINERJA

Sumber: Data Olahan, 2013

Dilihat dari hasil analisis pada Tabel tersebut diketahui secara simultan atau secara bersama-sama nilai  $F_{hitung}$  sebesar 50,803 sedangkan nilai  $F_{Tabel}$  adalah sebesar 3,175 sehingga dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} > nilai F_{Tabel}$ , yaitu  $50,803 > 3,175$  dan dapat disimpulkan bahwa Hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima sehingga Kinerja (Y) dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

### 5. Uji Secara Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji t. Untuk mengetahui faktor Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) apakah berpengaruh secara parsial (individu) atau tidak terhadap variabel Kinerja (Y) dapat diketahui melalui Uji Secara Parsial (Uji t) yang dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Secara Parsial**

Model	Unstandardized		Standardized		Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.556	3.257		7.232	.000		
TOTALMOTIVASI	1.062	.123	1.278	8.618	.000	.300	3.336
TOTALLINGKUNGANKERJA	-1.393	.320	-.645	-4.349	.000	.300	3.336

a. Dependent Variable: TOTALKINERJA

Sumber: Data Olahan, 2013

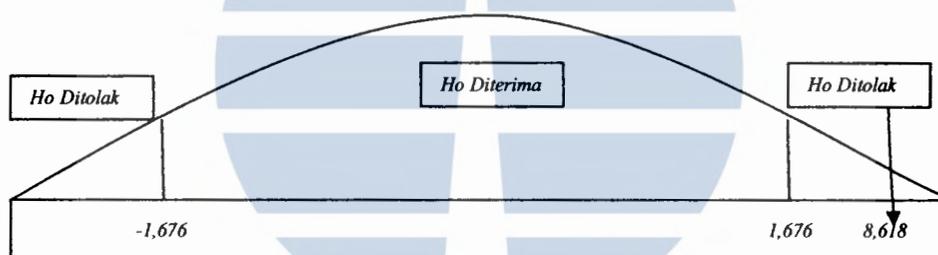
Untuk mengetahui hubungan secara parsial maka nilai t hitung harus dibandingkan dengan t Tabel. Nilai t tabel dapat dicari dengan menentukan *degree of freedom* yaitu (53-2-1) pada uji dua sisi 0,025 sehingga didapat nilai t Tabel adalah =1,676.

- Ho : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen ( $X_n$ ) dengan Kinerja (Y).
- Ha : Secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel independen ( $X_n$ ) dengan Kinerja (Y).

$H_0$  diterima jika  $-t_{Tabel} < t_{Hitung} < t_{Tabel}$ , dan  $H_0$  ditolak jika  $t_{Tabel} < t_{hitung}$  atau  $-t_{Hitung} < -t_{Tabel}$ . Selanjutnya dilakukan pengujian terhadap variabel dalam penelitian ini. Hasilnya adalah sebagai berikut:

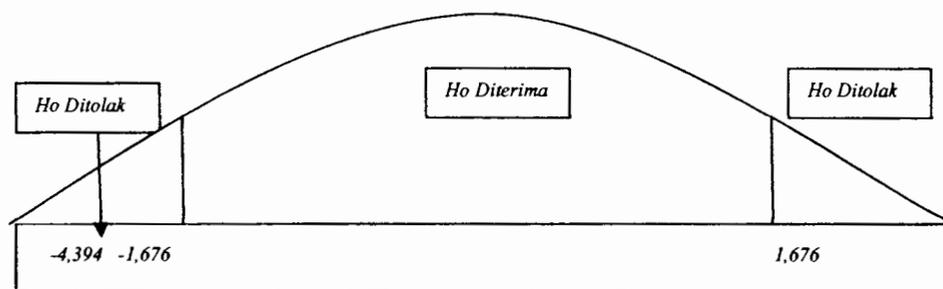
Hasil uji secara parsial antara variabel-variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tersebut terhadap Kinerja(Y) adalah sebagai berikut:

- a. Secara parsial nilai  $t$  hitung variabel Motivasi (X1), sebesar 8.618 dan  $t$  Tabel sebesar 1,676. Sehingga  $t$  Tabel lebih kecil dari  $t$  hitung yaitu sebesar  $1,676 < 8.618$  sehingga menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini Motivasi (X1) secara parsial merupakan faktor yang berpengaruh nyata terhadap Kinerja (Y).



**Gambar 4.4**  
**Daerah Penerimaan Hipotesis Uji  $t$**

- b. Secara parsial nilai  $t$  hitung variabel Lingkungan Kerja (X2), sebesar -4.349 dan  $t$  Tabel sebesar -1,676 sehingga  $t$  Tabel lebih besar dari  $t$  hitung yaitu sebesar  $-1,676 < -4.349$  sehingga menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini Lingkungan Kerja (X2) secara parsial merupakan faktor yang berpengaruh nyata terhadap Kinerja (Y).



**Gambar 4.5**  
**Daerah Penerimaan Hipotesis Uji t**

### C. Pembahasan

Berdasarkan uji secara parsial, didapat bahwa nilai  $t$  hitung variabel motivasi, sebesar 8.618 dan  $t$  Tabel sebesar 1,676. sehingga  $t$  Tabel lebih kecil dari  $t$  hitung yaitu sebesar  $8.618 < 1,676$  sehingga menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini motivasi secara parsial merupakan faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa dominansi tanggapan responden adalah setuju, secara keseluruhan rata-rata total tanggapan responden terhadap item pernyataan tentang motivasi yang dirasakan saat ini adalah baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada PD. Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat, saat ini karyawannya sudah merasa puas terhadap berbagai bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

Pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja tersebut sesuai dengan hasil penelitian Anthony Afful-Broni (2012) dari universitas Winneba, Ghana bahwa ada pengaruh antara motivasi dengan kinerja dan produktifitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji bulanan atau pendapatan yang rendah dan

kurangnya motivasi akan mengurangi semangat kerja sehingga berdampak pada kinerja. Namun memberikan gaji yang lebih tinggi tidak secara otomatis menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi, penting untuk dicatat bahwa secara umum banyak faktor lain yang mempengaruhinya, karyawan yang memiliki motivasi yang rendah menjadi penyebab utama kurangnya antusiasme di tempat kerja. Selain itu, kurangnya kemajuan karir yang jelas dan keterlambatan dalam promosi kerja dapat mengurangi kinerja karyawan.

Ada beberapa perbedaan antara penelitian ini dan penelitian Broni (2012), dimana letak perbedaannya adalah pada penelitian Broni (2012) penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi dengan kinerja staf dan pegawai pada universitas Winneba, Ghana. Desain survei deskriptif dengan ukuran sampel yang besar yaitu 200 responden dari populasi 361, sedangkan pada penelitian ini menggunakan sample yang kecil. Pendekatan metodologis ini membantu peneliti untuk mengumpulkan data tentang anggota senior, staf senior dan staf junior, baik akademik dan staf non-akademik pada variabel yang mendasari studi untuk kesimpulan yang akan dibuat sedangkan pada penelitian ini tidak ada tingkatan karyawan dalam analisis data, semua responden dianggap sama ketika dilakukan analisis.

Indikator penelitian Broni (2012) lebih berfokus kepada motivasi finansial, berbeda dari penelitian pada PD. Air Minum Kabupaten Kapuas Hulu yang berfokus pada indikator motivasi tidak hanya faktor finansial namun juga faktor non finansial. Hasil penelitian juga menunjukkan secara parsial nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja, sebesar -4.349 dan t Tabel sebesar -1,676 sehingga t Tabel lebih besar dari t hitung yaitu sebesar  $-1,676 < -4.349$  sehingga menerima

Ho dan menolak Ha. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini Lingkungan Kerja secara parsial merupakan faktor yang berpengaruh signifikan namun negatif terhadap Kinerja. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PD. Air Minum Kabupaten Kapuas Hulu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun memiliki pengaruh yang negatif.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, pengaruh negatif ini terjadi karena banyaknya responden yang berlatar belakang pendidikan SLTA/ sederajat dan berada dibagian perawatan tehnik yang bekerja di lapangan, dimana pada bagian ini, kinerja karyawan tidak tergantung pada lingkungan kerja. Perlu diketahui, lingkungan kerja bagian tehni ini lebih banyak di lapangan, dengan deskripsi pekerjaan yang berkaitan dengan lingkungan yang kotor seperti menggali parit, memasang pipa, memperbaiki mesin, memperbaiki aliran air dll, sehingga dapat dipastikan tehni sudah terbiasa dengan lingkungan kerja yang seperti ini sehingga tidak mempengaruhi dengan hasil kerja karyawan namun dapat menyebabkan stress kerja yang tinggi sehingga dapat mengganggu kinerjanya.

Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan saat ini tanggapan responden dominansi adalah setuju mengenai item-item pernyataan tentang kondisi lingkungan kerja pada PD. Air Minum Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat baik fisik maupun non fisik. Secara keseluruhan rata-rata total tanggapan responden adalah 4,12 (kategori baik). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan oleh responden tentang lingkungan kerja fisik maupun non fisik sudah sesuai kriteria yang diharapkan oleh karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Vischer, J (2007) dengan judul *The Effects of The Physical Environment on Job Performance: Toward a*

*Theoretical Model of Workspace Stress* yang melakukan studi *Teory Comperative*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan fisik yang baik di tempat kerja akan menyebabkan kenyamanan kerja sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

#### **D. Implikasi Penelitian**

Implikasi yang dapat diambil dari hasil penelitian adalah:

##### **1. Implikasi teoritis**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, diketahui hasil penelitian bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor motivasi dan lingkungan kerja. Hal ini merujuk pada pengertian motivasi itu sendiri oleh Mangkunegara (2009:94) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Motivasi dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Dorongan dalam diri seseorang akan membuatnya bekerja lebih baik, sehingga karyawan tersebut akan mampu untuk melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sehingga kinerja akan tercapai.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2004). Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan

kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus berada pada lingkungan kerja yang baik pula.

## 2. Implikasi Manajerial

Jika dikaitkan dengan kondisi manajerial saat ini, motivasi dan lingkungan kerja memang memiliki pengaruh terhadap kinerja. Motivasi berkaitan erat dengan dorongan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Apabila seseorang sudah terdesak oleh berbagai kebutuhan, maka motivasi bekerjanya akan meningkat.

Hal ini terbukti berdasarkan hasil pengamatan peneliti, bahwa jika karyawan dalam tekanan dan desakan kebutuhan, maka karyawan akan memiliki motivasi dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Namun ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, bahwa motivasi tidak hanya dukungan dari dalam diri seseorang saja, namun diperlukan motivasi dari luar seperti pendapat Ismail dan Prawironegoro (2009:41) sehingga perusahaan juga perlu memberikan bentuk motivasi agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Lingkungan kerja karyawan juga memiliki peranan yang penting dalam hal peningkatan kinerja. Karyawan akan merasa nyaman dengan lingkungan yang mendukung baik fisik maupun non fisik. Jika karyawan telah merasa nyaman dalam bekerja, maka stress kerja akan dapat dikurangi sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

1. Berdasarkan uji secara simultan (uji F), dapat disimpulkan bahwa Kinerja (Y) dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) pada PD. Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas Hulu.
2. Berdasarkan uji secara parsial (uji t) maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini Motivasi (X1) secara parsial merupakan faktor yang berpengaruh nyata terhadap Kinerja (Y) pada PD. Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas Hulu.
3. Berdasarkan uji secara parsial (uji t) dapat disimpulkan pula bahwa Lingkungan Kerja (X2) secara parsial juga merupakan faktor yang berpengaruh nyata terhadap Kinerja (Y) pada PD. Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas Hulu.

#### B. Saran

1. Pada penelitian ini, motivasi adalah variabel yang sangat berpengaruh terhadap kinerja, hal ini perlu terus diperhatikan karena motivasi karyawan merupakan ujung tombak dalam peningkatan produktivitas karyawan. Diharapkan PD. Air Minum Kabupaten Kapuas Hulu terus melakukan upaya pemotivasian karyawan baik secara materiil maupun non materiil. upaya yang dapat dilakukan berupa pemberian *reward*, promosi karyawan berdasarkan penilaian kinerja, pemotivasian secara personal, serta melakukan kegiatan motivasi oleh trainer/motivator terlatih, sehingga

diharapkan karyawan terus termotivasi secara kontinyu untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Hasil penelitian juga menunjukkan ada pengaruh antara lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja, meskipun penelitian menunjukkan pengaruhnya negatif, namun hal tersebut juga penting untuk diperhatikan karena ada beberapa kondisi dimana lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja seperti bagian lapangan pada PD. Air Minum Kabupaten Kapuas Hulu namun demikian, diharapkan PD. Air Minum Kabupaten Kapuas Hulu tetap terus mengupayakan untuk memperbaiki lingkungan kerja agar menjadi nyaman, aman, sehat dan bersih. Hal yang dapat dilakukan berupa menetapkan arti krida (hari bersih) minimal 1 bulan sekali, mengupayakan peredaman suara di kantor dengan menempatkan ruangan pegawai jauh dari mesin, memberikan pengharum ruangan, dan menciptakan kondisi yang nyaman bagi pelanggan yang datang.
3. Dalam penelitian ini, terdapat indikator penelitian dimana tanggapan responden masih rendah seperti indikator motivasi yang berkaitan dengan rasa aman dalam bekerja dengan memberikan fasilitas pendukung keamanan dan asuransi, untuk itu diharapkan perusahaan meninjau kembali sistem keamanan kerja yang telah ada, apakah sudah sesuai dengan prosedur dan diterapkan dengan tepat atau belum, hal ini menjadi sangat penting untuk diperhatikan, karena banyak tenaga tehnisi yang bekerja di lapangan sehingga memiliki resiko kecelakaan kerja yang tinggi. Resiko kerja dapat diminimalisir dengan pengadaan perlengkapan

keamanan kerja yang lengkap, melaksanakan pelatihan karyawan secara berkesinambungan, dan selalu mempertimbangkan faktor resiko dalam bekerja.

4. Diharapkan untuk terus melakukan penelitian lain terkait dengan kinerja, untuk menguji variabel lain yang mempengaruhi, karena berdasarkan analisis determinasi, sumbangan variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara serentak terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 67 % dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, berarti perlu lagi dikaji lebih jauh tentang variabel lain seperti disiplin kerja, stress kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dll yang pada akhirnya akan memaksimalkan kinerja karyawan pada PD. Air Minum Kabupaten Kapuas Hulu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2006). *Hubungan Lingkungan Kerja dan Gaji Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Pasific Medan Industri (Palmindo) Mabar Medan*. Laporan Kegiatan.Unimed. Medan
- Akintayo, Dayo. (2012). *Working Environment, Workers' Morale and Perceived Productivity in Industrial Organizations in Nigeria*. *Education Research Journal* Vol. 2(3) pp. 87-93, March 2012 Available online <http://www.resjournals.com/ERJ> ISSN: 2026-6332 *International Research Journals*
- Ajala, Emmanuel Majekodunmi. (2012). *The Influence Of Workplace Environment On Workers' Welfare, Performance And Productivity*. *The African Symposium: An online journal of the African Educational Research Network*. The African Symposium (ISSN TX 6-342-323)
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Revisi XI)*. Jakarta : Rhineka Cipta
- Broni, Anthony Afful. (2012). *Relationship between Motivation and Job Performance at the University of Mines and Technology, Tarkwa, Ghana: Leadership Lessons*. *Creative Education* 2012. Vol.3, No.3, 309-314 Published Online June 2012 in SciRes (<http://www.SciRP.org/journal/ce>)
- Budiyanto and Oetomo, (2011). *The Effect of Job Motivation, Work Environment and Leadership on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction and Public Service Quality in Magetan, East Java, Indonesia*. *World Academy of Science, Engineering and Technology*.
- Dharma, Agus. (2001), *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: Rajawali Press.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid 2*, Jakarta: PT. Macanan Jaya.
- Hamid E.S., Rowi, Budiman. (2003), *Membangun Profesional Muhammadiyah*, Yogyakarta: LPTP Muhammadiyah dan UAD PRESS.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail, H., D. Prawironegoro. (2009). *Sistem Pengendalian Manajemen Konsep Dan Aplikasi*, Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kelima. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nawawi. Hadari, (2003). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif, Edisi Pertama, Cetakan Pertama*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. (2000). *Ekonomi Perusahaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rivai. Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Prakte*, Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. (2001) *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih bahasa: Hadyana, Jakarta: Preinhallindo.
- Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwoto, (2001). *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Sukanto R, Gitosudarma I.(2000). *Manajemen Produksi*, Edisi-4. Cetakan-11. Yogyakarta: BPFE.
- Suwarto. (2010). *Perilaku Organisas*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Siswanto, H.B.2009. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Terry R, George. (2003). *Prinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Taiwo, Akinyele Samuel. (2010). *The Influence Of Work Environment On Workers Productivity: A Case Of Selected Oil And Gas Industry In Lagos, Nigeria. African Journal of Business Management Vol. 4 (3), pp. 299-307, March 2010 Available online at <http://www.academicjournals.org/AJBM> ISSN 1993-8233 2010 Academic Journals*
- Vischer, Jacqueline C. (2007). *The effects of the physical environment on job performance: towards a theoretical model of workspace stress. Stress and Health 23: 175–184 (2007) Published online 8 February 2007 in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com).*
- Wursanto, IG. 2000. *Manajemen Kepegawaian*, Yogyakarta: Kanisius.



## SURAT PENGANTAR KUESIONER

---

Putussibau, 07 Oktober 2013

Kepada Yth. Bapak/Ibu Karyawan  
PD. Air Minum (PDAM) Kabupaten  
Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat  
Di- Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bernama H. Ugen, S.H mahasiswa Magister Manajemen Universitas Terbuka sedang melaksanakan penelitian yang berjudul: ” **Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat**”.

Demi kelancaran proses penelitian ini, sudi kiranya Bapak/Ibu/Sdr/I meluangkan waktu untuk mengisi pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini. Jawaban dari Bapak/Ibu/Sdr/I akan saya jaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I dalam memberikan jawaban yang dianggap paling sesuai. Atas kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/I, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya  
Peneliti

UGEN,  
NIM. 015981095

## LAMPIRAN I KUESIONER RESPONDEN

### DAFTAR PERNYATAAN

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nomor Responden : ..... *(Diisi oleh Petugas)*
2. Nama Responden : .....
3. Jenis Kelamin : (L/P)
4. Umur : .....Tahun
5. Pendidikan terakhir : .....
6. Lama Bekerja : .....Tahun
7. Bagian Dalam Instansi : .....

#### B. KUESIONER LINGKUNGAN ORGANISASI

Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk keperluan ilmiah dalam pengumpulan informasi berkaitan dengan penelitian yang berjudul “**Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD. Air Minum (PDAM) Kabupaten Kapuas Hulu Provinsi Kalimantan Barat**”. Terima kasih saudara memberikan jawaban yang jujur dan sesuai dengan kenyataan yang dirasakan dalam proses kerja saudara selama ini.

Pertimbangkan setiap item pernyataan, kemudian saudara diminta untuk menilai keadaan yang sebenarnya sampai dengan saat ini menggunakan skala lima angka, yaitu : alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pernyataan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Nilai 5 : diberikan untuk jawaban sangat setuju (SS) artinya responden sangat setuju dengan pernyataan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden
- Nilai 4 : diberikan untuk jawaban setuju (S) artinya pernyataan dianggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden
- Nilai 3 : diberikan untuk jawaban ragu-ragu (Rg) artinya tidak dapat menentukan atau apabila responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yg dirasakan.
- Nilai 2 : diberikan untuk jawaban tidak setuju (TS) artinya responden tidak setuju dengan pernyataan karena tidak sesuai dengan apa yang dirasakan
- Nilai 1 : diberikan untuk jawaban sangat tidak (ST) setuju artinya pernyataan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

Anda cukup menchecklist tiap jawaban yang anda pilih.

No	Daftar Pernyataan	Kualitas Saat Ini				
		SS	S	Rg	TS	ST
<b>Variabel Motivasi Kerja</b>						
<b>A. Ketidak puasan (<i>dissatisfiers</i>)</b>						
1.	Gaji/ Upah yang anda terima sudah sesuai dengan beban kerja anda					
2.	Instansi telah memberikan rasa aman dalam bekerja dengan memberikan fasilitas pendukung keamanan dan asuransi					
3.	Kondisi kerja telah mendukung baik fisik maupun non fisik					
4.	Status anda dalam organisasi sudah sesuai dengan apa yang anda harapkan dan sesuai dengan latar belakang pendidikan anda					
5.	Kebijaksanaan dan administrasi yang diterapkan perusahaan telah sesuai dengan standar yang ada					
6.	Kualitas pengendalian dalam organisasi telah sesuai seperti yang anda harapkan					
<b>B. Kepuasan (<i>satisfiers</i>)</b>						
7.	Tingkat keberhasilan dalam bekerja telah sesuai dengan apa yang anda harapkan					
8.	Pengakuan yang anda dapatkan di organisasi telah membuat anda senang berada di organisasi					
9.	Tanggungjawab yang diberikan telah sesuai seperti yang anda harapkan					
10.	Organisasi telah memberikan pengembangan karir anda sesuai seperti yang anda harapkan					
11.	Organisasi memiliki pertumbuhan yang baik dari segi kualitas .					
12.	Organisasi memiliki pertumbuhan yang baik dari segi kuantitas nya.					
<b>Variabel Lingkungan Kerja</b>						
<b>A. Lingkungan Kerja Fisik</b>						
1.	Fasilitas di tempat kerja(Meja, Kursi, AC, dll) telah sesuai dengan yang anda harapkan sehingga dapat meningkatkan hasil kerja anda					
2.	Kondisi di tempat kerja (seperti sirkulasi udara atau kebisingan) telah sesuai dengan yang anda harapkan sehingga tidak mengganggu kegiatan kerja anda.					

## Kuesioner diisi Karyawan

<b>B. Lingkungan Kerja Non Fisik</b>					
3.	Hubungan dengan atasan dalam pekerjaan baik sehingga dapat meningkatkan hasil kerja anda				
4.	Hubungan sesama rekan kerja saling membantu satu sama lain dalam hal pekerjaan				

**Kuesioner Kinerja diisi oleh atasan langsung**

**No :.....**

**Nama Karyawan yang dinilai :**

**Sub bagian :**

		SS	S	Rg	TS	ST
<b>Kesetiaan</b>						
1.	Karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan					
2.	Karyawan menganggap dirinya sebagai bagian dari tim /kelompok dalam pekerjaan saya					
<b>Kejujuran</b>						
3.	Karyawan anda jujur dalam melaksanakan pekerjaan					
4.	Karyawan anda memiliki komitmen yang tinggi dalam mencegah terjadinya praktek KKN di tempat kerja					
<b>Kepemimpinan</b>						
5.	Karyawan anda memiliki sifat kepemimpinan sehingga mampu memimpin team worknya					
6.	Karyawan anda mampu mengelola sumberdaya yang ada di instansi sesuai dengan tugas nya					
<b>Kerjasama</b>						
7.	Karyawan anda mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan sekerja					
8.	Karyawan anda mampu membangun sikap kerjasama yang baik dengan atasan					
<b>Loyalitas</b>						
9.	Karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap organisasi					
10.	Karyawan selalu datang ke kantor dengan tepat waktu					
<b>Dedikasi</b>						
11.	Karyawan anda selalu memberikan hasil kerja yang maksimal kepada organisasi					
12.	Karyawan anda selalu memiliki keinginan untuk menambah pengetahuan agar memberikan hasil terbaik untuk organisasi					

Kuesioner diisi pimpinan



Partisipasi Karyawan						
13.	Karyawan anda selalu ikut serta dalam kegiatan organisasi					
14.	Karyawan anda selalu bersedia membantu organisasi meskipun diluar jam bekerja					

# TERIMA KASIH

**LAMPIRAN II**  
**HASIL JAWABAN RESPONDEN**  
**UJI VALIDITAS**

**1. Variabel Motivasi**

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

No.	Motivasi (X1)												TOTAL
Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Motivasi
40	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	2	3	43
41	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	48
42	5	4	4	3	5	5	5	4	2	5	2	2	46
43	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	3	48
44	5	4	1	4	4	5	1	5	2	5	2	2	40
45	4	4	1	4	4	5	3	4	1	5	1	2	38
46	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	44
47	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	50
48	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
49	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	47
50	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	45
51	5	2	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	47
52	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
53	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	53

## 2. Variabel Lingkungan Kerja

No. Responden	Lingkungan Kerja (X2)				TOTAL
	1	2	3	4	Lingkungan Kerja
1	3	4	5	4	16
2	3	4	4	4	15
3	4	4	4	4	16
4	5	5	5	4	19
5	4	4	3	4	15
6	4	4	4	5	17
7	5	5	5	5	20
8	5	5	5	5	20
9	2	2	2	2	8
10	4	3	4	5	16
11	4	4	4	4	16
12	4	4	4	4	16
13	3	4	5	4	16
14	3	4	4	4	15
15	4	4	4	4	16
16	5	5	5	4	19
17	4	4	3	4	15
18	5	5	5	5	20
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	3	15
21	4	4	4	5	17
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	4	4	4	4	16
27	5	3	5	5	18
28	4	4	4	4	16
29	4	4	4	4	16
30	5	4	4	5	18
31	2	4	3	4	13
32	5	5	5	5	20
33	5	4	4	5	18
34	4	3	3	4	14
35	5	5	5	5	20
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	4	4	4	4	16
39	4	4	4	3	15
40	4	4	4	4	16
41	4	5	4	4	17
42	5	5	5	4	19
43	4	5	4	4	17
44	4	5	1	5	15
45	4	5	3	4	16

No. Responden	Lingkungan Kerja (X2)				TOTAL
	1	2	3	4	Lingkungan Kerja
46	3	3	3	4	13
47	4	4	4	5	17
48	4	4	4	4	16
49	4	4	4	4	16
50	4	4	4	4	16
51	4	4	4	4	16
52	4	4	4	4	16
53	5	3	5	5	18

### 3. Variabel Kinerja

No.	Kinerja (Y)													TOTAL
Responden	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Kinerja
1	4	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	53
2	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	52
3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	57
4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	50
5	2	4	5	2	4	4	2	5	3	4	4	5	2	46
6	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	50
7	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	58
8	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	3	5	4	55
9	2	3	5	2	4	3	4	5	3	4	4	5	2	46
10	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	53
11	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	51
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51
13	4	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	53
14	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	52
15	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	57
16	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	50
17	2	4	5	2	4	4	2	5	3	4	4	5	2	46
18	4	4	5	4	5	4	2	5	5	2	2	5	4	51
19	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	53
20	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	47
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	53
22	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	53
23	3	5	4	3	5	2	5	4	4	5	4	4	3	51
24	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	47
25	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	2	47
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	53
27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
28	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	49
29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51
30	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	59
31	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	44
32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	64
33	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	48
34	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	57
35	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	59
36	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	59
37	4	4	5	4	5	4	2	5	5	2	2	5	4	51
38	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	53
39	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	47
40	2	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4	4	2	41
41	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	52
42	4	2	3	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	45
43	4	3	4	4	5	3	5	2	4	3	2	4	4	47
44	3	2	4	3	3	4	5	2	4	2	2	4	3	41
45	5	2	4	5	2	4	4	2	4	2	2	4	5	45

No.	Kinerja (Y)													TOTAL
Responden	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Kinerja
46	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	53
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	53
48	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	53
49	3	5	4	3	5	2	5	4	4	5	4	4	3	51
50	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	47
51	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	2	47
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	53
53	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53

**LAMPIRAN III**  
**HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

**A. Uji Validitas**

**1. Motivasi**

		Correlations												
		P1X1	P2X1	P3X1	P4X1	P5X1	P6X1	P7X1	P8X1	P9X1	P10X1	P11X1	P12X1	TOTALMOTIVASI
P1X1	Pearson Correlation	1	.296*	.232	.803**	.383**	.393**	.293*	.444**	.179	.437**	.008	.252	.624**
	Sig. (2-tailed)		.031	.095	.000	.005	.004	.033	.001	.198	.001	.954	.069	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P2X1	Pearson Correlation	.296*	1	.040	.181	.185	.312*	.341*	.243	.031	.497**	.112	.122	.469**
	Sig. (2-tailed)	.031		.776	.194	.186	.023	.013	.079	.826	.000	.426	.386	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P3X1	Pearson Correlation	.232	.040	1	.383**	.377**	.152	.713**	.232	.620**	-.051	.411**	.289*	.637**
	Sig. (2-tailed)	.095	.776		.005	.005	.276	.000	.095	.000	.717	.002	.036	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P4X1	Pearson Correlation	.803**	.181	.383**	1	.319*	.159	.335*	.452**	.355**	.247	.236	.360**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000	.194	.005		.020	.254	.014	.001	.009	.075	.089	.008	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

## Correlations

		P1X1	P2X1	P3X1	P4X1	P5X1	P6X1	P7X1	P8X1	P9X1	P10X1	P11X1	P12X1	TOTALMOTIVASI
P5X1	Pearson Correlation	.383**	.185	.377**	.319*	1	.510**	.566**	.613**	.430**	.418**	.166	-.015	.665**
	Sig. (2-tailed)	.005	.186	.005	.020		.000	.000	.000	.001	.002	.234	.918	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P6X1	Pearson Correlation	.393**	.312*	.152	.159	.510**	1	.357**	.359**	.148	.440**	-.065	-.192	.452**
	Sig. (2-tailed)	.004	.023	.276	.254	.000		.009	.008	.290	.001	.644	.170	.001
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P7X1	Pearson Correlation	.293*	.341*	.713**	.335*	.566**	.357**	1	.370**	.602**	.276*	.401**	.155	.768**
	Sig. (2-tailed)	.033	.013	.000	.014	.000	.009		.006	.000	.045	.003	.268	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P8X1	Pearson Correlation	.444**	.243	.232	.452**	.613**	.359**	.370**	1	.502**	.405**	.316*	.090	.681**
	Sig. (2-tailed)	.001	.079	.095	.001	.000	.008	.006		.000	.003	.021	.521	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P9X1	Pearson Correlation	.179	.031	.620**	.355**	.430**	.148	.602**	.502**	1	.007	.516**	.185	.669**
	Sig. (2-tailed)	.198	.826	.000	.009	.001	.290	.000	.000		.963	.000	.184	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P10X1	Pearson Correlation	.437**	.497**	-.051	.247	.418**	.440**	.276*	.405**	.007	1	-.109	.036	.478**

## Correlations

	P1X1	P2X1	P3X1	P4X1	P5X1	P6X1	P7X1	P8X1	P9X1	P10X1	P11X1	P12X1	TOTALMOTIVASI
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.717	.075	.002	.001	.045	.003	.963		.439	.797	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P11X1 Pearson Correlation	.008	.112	.411**	.236	.166	-.065	.401**	.316*	.516**	-.109	1	.447**	.541**
Sig. (2-tailed)	.954	.426	.002	.089	.234	.644	.003	.021	.000	.439		.001	.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P12X1 Pearson Correlation	.252	.122	.289*	.360**	-.015	-.192	.155	.090	.185	.036	.447**	1	.438**
Sig. (2-tailed)	.069	.386	.036	.008	.918	.170	.268	.521	.184	.797	.001		.001
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
TOTALMOTIVASI Pearson Correlation	.624**	.469**	.637**	.661**	.665**	.452**	.768**	.681**	.669**	.478**	.541**	.438**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

## 2. Lingkungan Kerja

Correlations

		P1X2	P2X2	P3X2	P4X2	TOTALLINGKUNGAN KERAJA
P1X2	Pearson Correlation	1	.510**	.566**	.613**	.872**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
P2X2	Pearson Correlation	.510**	1	.357**	.359**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.008	.000
	N	53	53	53	53	53
P3X2	Pearson Correlation	.566**	.357**	1	.370**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009		.006	.000
	N	53	53	53	53	53
P4X2	Pearson Correlation	.613**	.359**	.370**	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.006		.000
	N	53	53	53	53	53
TOTALLINGKUNGAN KERAJA	Pearson Correlation	.872**	.708**	.773**	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53

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

### 3. Kinerja

Correlations

		P1Y	P2Y	P3Y	P4Y	P5Y	P6Y	P7Y	P8Y	P9Y	P10Y	P11Y	P12Y	P13Y	P14Y	TOTALKINERJA
P1Y	Pearson	1	-.025	.149	.113	-.033	.064	-.029	.301*	-.004	.061	.095	.010	.013	-.070	.220
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)		.857	.288	.419	.814	.651	.839	.029	.976	.663	.501	.945	.925	.617	.113
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P2Y	Pearson	-.025	1	.162	.118	.955**	.062	.241	.237	-.062	.416**	-.049	-.098	.024	.970**	.637**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.857		.247	.399	.000	.661	.082	.087	.659	.002	.727	.486	.865	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P3Y	Pearson	.149	.162	1	.238	.195	.363**	.161	-.157	.374**	.097	.409**	.354**	.221	.162	.574**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.288	.247		.086	.162	.008	.250	.261	.006	.491	.002	.009	.112	.247	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P4Y	Pearson	.113	.118	.238	1	.046	.146	.112	-.058	.652**	.149	.072	.034	.892**	.077	.496**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.419	.399	.086		.745	.298	.424	.682	.000	.288	.608	.807	.000	.585	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P5Y	Pearson	-.033	.955**	.195	.046	1	.069	.214	.156	-.122	.377**	-.110	-.144	-.012	.955**	.576**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.814	.000	.162	.745		.625	.124	.264	.386	.005	.435	.305	.931	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

## Correlations

		P1Y	P2Y	P3Y	P4Y	P5Y	P6Y	P7Y	P8Y	P9Y	P10Y	P11Y	P12Y	P13Y	P14Y	TOTALKINERJA
P6Y	Pearson	.064	.062	.363**	.146	.069	1	.079	.262	.305 <sup>*</sup>	.233	.050	.202	.178	.062	.496**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.651	.661	.008	.298	.625		.573	.058	.026	.093	.724	.147	.204	.661	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P7Y	Pearson	-.029	.241	.161	.112	.214	.079	1	-.185	.197	.170	.032	.187	.076	.241	.372**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.839	.082	.250	.424	.124	.573		.186	.158	.223	.820	.181	.590	.082	.006
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P8Y	Pearson	.301 <sup>*</sup>	.237	-.157	-.058	.156	.262	-.185	1	-.189	-.053	.184	.018	-.136	.211	.302 <sup>*</sup>
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.029	.087	.261	.682	.264	.058	.186		.175	.705	.187	.898	.331	.129	.028
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P9Y	Pearson	-.004	-.062	.374**	.652**	-.122	.305 <sup>*</sup>	.197	-.189	1	.102	.377**	.391**	.680**	-.062	.530**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.976	.659	.006	.000	.386	.026	.158	.175		.469	.005	.004	.000	.659	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P10Y	Pearson	.061	.416**	.097	.149	.377**	.233	.170	-.053	.102	1	.001	-.178	.146	.368**	.407**
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)	.663	.002	.491	.288	.005	.093	.223	.705	.469		.995	.202	.298	.007	.002
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P11Y	Pearson	.095	-.049	.409**	.072	-.110	.050	.032	.184	.377**	.001	1	.646**	.035	-.078	.432**
	Correlation															

## Correlations

	P1Y	P2Y	P3Y	P4Y	P5Y	P6Y	P7Y	P8Y	P9Y	P10Y	P11Y	P12Y	P13Y	P14Y	TOTALKINERJA
Sig. (2-tailed)	.501	.727	.002	.608	.435	.724	.820	.187	.005	.995		.000	.803	.578	.001
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P12Y Pearson Correlation	.010	-.098	.354**	.034	-.144	.202	.187	.018	.391**	-.178	.646**	1	-.058	-.132	.367**
Sig. (2-tailed)	.945	.486	.009	.807	.305	.147	.181	.898	.004	.202	.000		.682	.345	.007
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P13Y Pearson Correlation	.013	.024	.221	.892**	-.012	.178	.076	-.136	.680**	.146	.035	-.058	1	.024	.417**
Sig. (2-tailed)	.925	.865	.112	.000	.931	.204	.590	.331	.000	.298	.803	.682		.865	.002
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P14Y Pearson Correlation	-.070	.970**	.162	.077	.955**	.062	.241	.211	-.062	.368**	-.078	-.132	.024	1	.607**
Sig. (2-tailed)	.617	.000	.247	.585	.000	.661	.082	.129	.659	.007	.578	.345	.865		.000
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
TOTALKINERJA Pearson Correlation	.220	.637**	.574**	.496**	.576**	.496**	.372**	.302	.530**	.407**	.432**	.367**	.417**	.607**	1
Sig. (2-tailed)	.113	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.028	.000	.002	.001	.007	.002	.000	
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

## B. UJI RELIABILITAS

### 1. Motivasi

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	12

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1X1	43.34	26.921	.542	.799
P2X1	44.17	27.490	.342	.815
P3X1	43.77	26.294	.544	.798
P4X1	43.45	26.560	.583	.796
P5X1	43.55	26.329	.584	.795
P6X1	43.51	28.255	.352	.813
P7X1	43.58	24.940	.699	.784
P8X1	43.42	26.863	.616	.796
P9X1	43.77	24.755	.553	.796
P10X1	43.89	27.295	.348	.815
P11X1	43.47	26.100	.396	.813
P12X1	44.13	27.194	.275	.826

## 2. Lingkungan Kerja

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1X2	12.42	2.440	.740	.623
P2X2	12.38	3.047	.496	.756
P3X2	12.45	2.599	.535	.746
P4X2	12.28	3.053	.553	.731

### 3. Kinerja

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	13

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P2Y	47.45	17.253	.534	.674
P3Y	47.25	18.073	.443	.688
P4Y	46.91	19.164	.390	.698
P5Y	47.47	17.792	.463	.684
P6Y	46.94	18.247	.340	.702
P7Y	47.08	19.494	.244	.712
P8Y	47.42	19.978	.075	.742
P9Y	47.02	18.096	.400	.693
P10Y	47.15	19.823	.313	.706
P11Y	47.11	18.872	.269	.711
P12Y	47.36	19.542	.233	.714
P13Y	46.98	19.557	.315	.705
P14Y	47.45	17.445	.503	.678

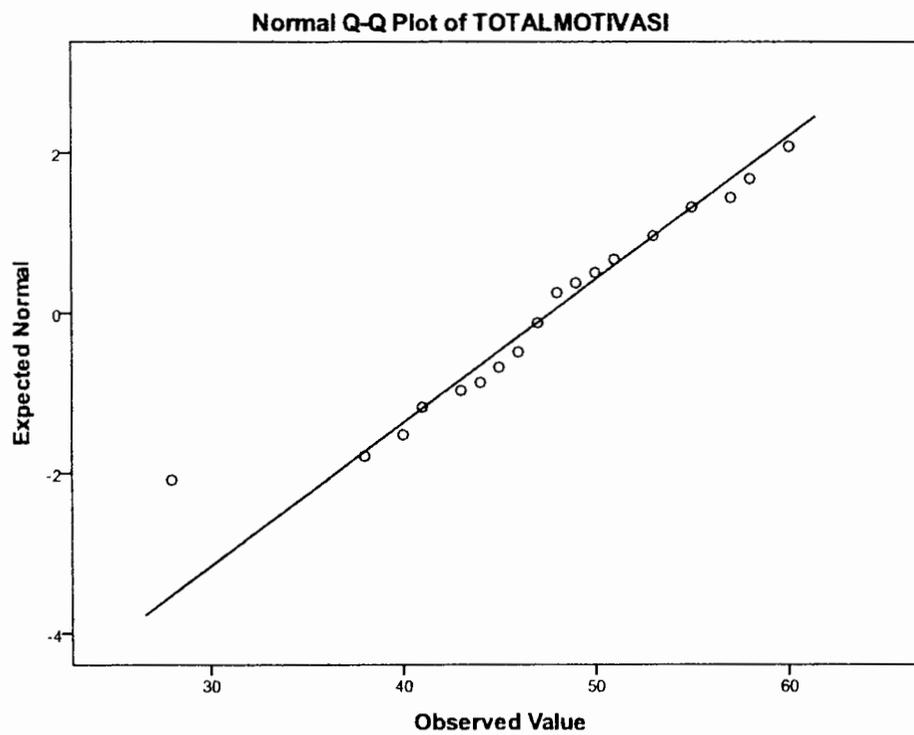
## LAMPIRAN IV

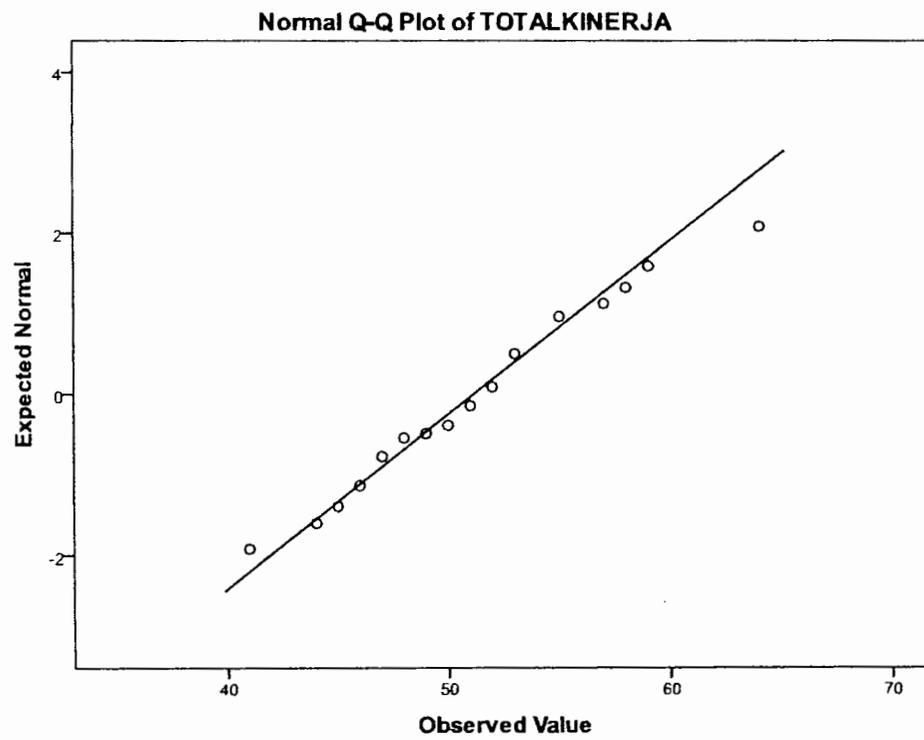
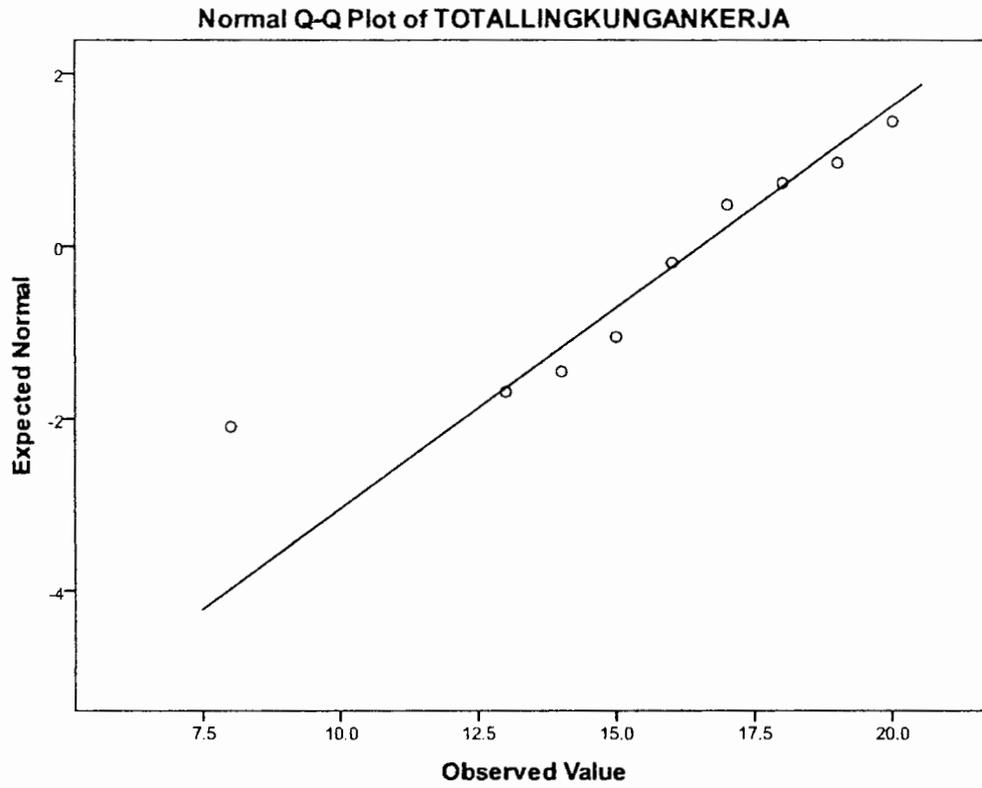
### UJI ASUMSI KLASIK

#### 1. Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TOTALMOTIVASI	.116	53	.003	.951	53	.029
TOTALLINGKUNGAN KERJA	.235	53	.000	.855	53	.000
A						
TOTALKINERJA	.174	53	.000	.964	53	.114

a. Lilliefors Significance Correction





## 2. Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.556	3.257		7.232	.000		
TOTALMOTIVASI	1.062	.123	1.278	8.618	.000	.300	3.336
TOTALLINGKUNGAN KERJA	-1.393	.320	-.645	-4.349	.000	.300	3.336

a. Dependent Variable: TOTALKINERJA

## 3. Uji Heterokedastisitas

### Nonparametric Correlations

**Correlations**

			TOTALMOTIVASI	TOTALLINGKUNGAN KERJA	Unstandardized Residual
Spearman's rho	TOTALMOTIVASI	Correlation Coefficient	1.000	.784**	.624
		Sig. (2-tailed)		.000	.001
		N	53	53	53
	TOTALLINGKUNGAN KERJA	Correlation Coefficient	.784**	1.000	.561
		Sig. (2-tailed)	.000		.000
		N	53	53	53
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.624	.561	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.000	
		N	53	53	53

## Correlations

			TOTALMOTIVASI	TOTALLINGKUNGAN	Unstandardized
			ASI	ERJA	Residual
Spearman's rho	TOTALMOTIVASI	Correlation Coefficient	1.000	.784**	.624
		Sig. (2-tailed)		.000	.001
		N	53	53	53
	TOTALLINGKUNGANERJA	Correlation Coefficient	.784**	1.000	.561
		Sig. (2-tailed)	.000		.000
		N	53	53	53
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.624	.561	1.000
		Sig. (2-tailed)	.001	.000	
		N	53	53	53

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

## 4. Uji Linieritas

## Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
TOTALKINERJA *	53	100.0%	0	.0%	53	100.0%
TOTALMOTIVASI						
TOTALKINERJA *	53	100.0%	0	.0%	53	100.0%
TOTALLINGKUNGANERJA						

# TOTALKINERJA \* TOTALMOTIVASI

## Report

### TOTALKINERJA

TOTALMOTIVASI	Mean	N	Std. Deviation
28	46.00	1	.
38	45.00	1	.
40	42.50	2	2.121
41	46.50	4	.577
43	41.00	1	.
44	55.00	2	2.828
45	47.75	4	.957
46	50.33	3	4.619
47	51.33	12	2.188
48	51.25	4	2.872
49	50.00	1	.
50	52.00	4	1.155
51	51.00	2	.000
53	54.14	7	3.579
55	55.00	1	.
57	59.00	1	.
58	61.50	2	3.536
60	58.00	1	.
Total	51.13	53	4.633

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTALKINERJA *	Between	(Combined)	886.385	17	52.140	7.945	.000
TOTALMOTIVASI	Groups	Linearity	608.752	1	608.752	92.761	.000
		Deviation from Linearity	277.633	16	17.352	2.644	.008
	Within Groups		229.690	35	6.563		
	Total		1116.075	52			

# TOTALKINERJA \* TOTALLINGKUNGAN KERJA

## Report

### TOTALKINERJA

TOTALLINGKUNGAN KERJA	Mean	N	Std. Deviation
8	46.00	1	
13	48.50	2	6.364
14	57.00	1	
15	47.29	7	3.817
16	50.83	23	3.762
17	51.00	5	2.550
18	53.25	4	4.500
19	48.33	3	2.887
20	56.71	7	4.716
Total	51.13	53	4.633

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTALKINERJA *	Between	(Combined)	439.997	8	55.000	3.579	.003
TOTALLINGKUNGAN KERJA	Groups	Linearity	201.263	1	201.263	13.098	.001
		Deviation from Linearity	238.734	7	34.105	2.220	.051
	Within Groups		676.078	44	15.365		
	Total		1116.075	52			

## LAMPIRAN V

### REGRESI LINEAR BERGANDA

#### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTALINGKUNGAN KERJA, TOTALMOTIVASI <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: TOTALKINERJA

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 <sup>a</sup>	.670	.657	2.713

a. Predictors: (Constant), TOTALINGKUNGAN KERJA, TOTALMOTIVASI

b. Dependent Variable: TOTALKINERJA

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	747.990	2	373.995	50.803	.000 <sup>a</sup>
	Residual	368.085	50	7.362		
	Total	1116.075	52			

a. Predictors: (Constant), TOTALINGKUNGAN KERJA, TOTALMOTIVASI

b. Dependent Variable: TOTALKINERJA

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.556	3.257		7.232	.000		
TOTALMOTIVASI	1.062	.123	1.278	8.618	.000	.300	3.336
TOTALLINGKUNGAN KERJA	-1.393	.320	-.645	-4.349	.000	.300	3.336

a. Dependent Variable: TOTALKINERJA

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	TOTALMOTIVASI	TOTALLINGKUNGAN KERJA
1	1	2.988	1.000	.00	.00	.00
	2	.009	18.043	.94	.04	.13
	3	.002	35.565	.06	.96	.87

a. Dependent Variable: TOTALKINERJA

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	41.61	59.39	51.13	3.793	53
Residual	-5.914	6.734	.000	2.661	53
Std. Predicted Value	-2.512	2.177	.000	1.000	53
Std. Residual	-2.180	2.482	.000	.981	53

a. Dependent Variable: TOTALKINERJA

## LAMPIRAN VI

### ANALISIS DESKRIPTIF

#### 1. Motivasi (X1)

**Statistics**

	P1X	P2X	P3X	P4X	P5X	P6X	P7X	P8X	P9X	P10X	P11X	P12X
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
N Valid	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Minimum	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

#### Frequency Table

**P1X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.8	3.8	3.8
	4	31	58.5	58.5	62.3
	5	20	37.7	37.7	100.0
Total		53	100.0	100.0	

**P2X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	15.1	15.1	15.1
	3	15	28.3	28.3	43.4
	4	27	50.9	50.9	94.3
	5	3	5.7	5.7	100.0
Total		53	100.0	100.0	

P3X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.8	3.8	3.8
	2	1	1.9	1.9	5.7
	3	4	7.5	7.5	13.2
	4	41	77.4	77.4	90.6
	5	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P4X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.8	3.8	3.8
	3	2	3.8	3.8	7.5
	4	33	62.3	62.3	69.8
	5	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P5X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.8	3.8	3.8
	3	5	9.4	9.4	13.2
	4	32	60.4	60.4	73.6
	5	14	26.4	26.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P6X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	5	9.4	9.4	11.3
	4	33	62.3	62.3	73.6
	5	14	26.4	26.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P7X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.9	1.9	1.9
	2	1	1.9	1.9	3.8
	3	6	11.3	11.3	15.1
	4	31	58.5	58.5	73.6
	5	14	26.4	26.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P8X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	2	3.8	3.8	5.7
	4	34	64.2	64.2	69.8
	5	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P9X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.9	1.9	1.9
	2	5	9.4	9.4	11.3
	3	8	15.1	15.1	26.4
	4	25	47.2	47.2	73.6
	5	14	26.4	26.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P10X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	11.3	11.3	11.3
	3	9	17.0	17.0	28.3
	4	30	56.6	56.6	84.9
	5	8	15.1	15.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P11X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.9	1.9	1.9
	2	5	9.4	9.4	11.3
	3	1	1.9	1.9	13.2
	4	23	43.4	43.4	56.6
	5	23	43.4	43.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P12X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.8	3.8	3.8
	2	7	13.2	13.2	17.0
	3	13	24.5	24.5	41.5
	4	24	45.3	45.3	86.8
	5	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

## 2. Lingkungan Kerja (X2)

Statistics

		P1X2	P2X2	P3X2	P4X2
N	Valid	53	53	53	53
	Missing	0	0	0	0
Minimum		2	2	1	2
Maximum		5	5	5	5

P1X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.8	3.8	3.8
	3	5	9.4	9.4	13.2
	4	32	60.4	60.4	73.6
	5	14	26.4	26.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P2X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	5	9.4	9.4	11.3
	4	33	62.3	62.3	73.6
	5	14	26.4	26.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P3X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	1	1.9	1.9	1.9
	2	1	1.9	1.9	3.8
	3	6	11.3	11.3	15.1
	4	31	58.5	58.5	73.6
	5	14	26.4	26.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

P4X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	2	3.8	3.8	5.7
	4	34	64.2	64.2	69.8
	5	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

## 3. Kinerja (Y)

Statistics

	P2Y	P3Y	P4Y	P5Y	P6Y	P7Y	P8Y	P9Y	P10Y	P11Y	P12Y	P13Y	P14Y
N Valid	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Minimum	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

## Frequency Table

P2Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	11.3	11.3	11.3
	3	10	18.9	18.9	30.2
	4	32	60.4	60.4	90.6
	5	5	9.4	9.4	100.0
Total		53	100.0	100.0	

P3Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.7	5.7	5.7
	3	9	17.0	17.0	22.6
	4	32	60.4	60.4	83.0
	5	9	17.0	17.0	100.0
Total		53	100.0	100.0	

**P8Y**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	11.3	11.3	11.3
	3	14	26.4	26.4	37.7
	4	22	41.5	41.5	79.2
	5	11	20.8	20.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**P9Y**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.7	5.7	5.7
	3	5	9.4	9.4	15.1
	4	28	52.8	52.8	67.9
	5	17	32.1	32.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**P10Y**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	13.2	13.2	13.2
	4	40	75.5	75.5	88.7
	5	6	11.3	11.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**P4Y**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.5	7.5	7.5
	4	33	62.3	62.3	69.8
	5	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**P5Y**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	11.3	11.3	11.3
	3	10	18.9	18.9	30.2
	4	33	62.3	62.3	92.5
	5	4	7.5	7.5	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**P6Y**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7.5	7.5	7.5
	3	3	5.7	5.7	13.2
	4	25	47.2	47.2	60.4
	5	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

**P7Y**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.8	3.8	3.8
	3	5	9.4	9.4	13.2
	4	34	64.2	64.2	77.4
	5	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	