

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area  
Situbondo)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana  
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**MOHAMMAD HAIRUL IMAM  
NIM. 125030207111026**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
MALANG  
2016**

**MOTTO**

**“DALAM HIDUP JANGAN PERNAH LUPA 2 HAL, YAITU**

**BERUSAHA DAN BERDOA”**

**“TIDAK ADA MANUSIA YANG SEMPURNA, PASTIKAN KITA  
TAHU APA KELEBIHAN DAN KEKURANGAN YANG ADA PADA  
DIRI KITA”**



## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT PLN  
(Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo)

Disusun oleh : Mohammad Hairul Imam

NIM : 125030207111026

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : MSDM

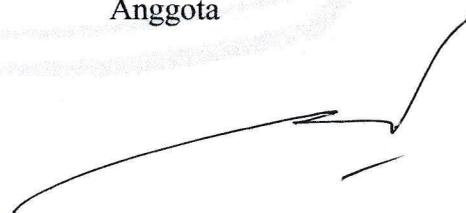
Malang, Agustus 2016

Komisi Pembimbing  
Ketua

Anggota



**Drs. M. Djudi Mukzam, Msi**  
**NIP. 19520607 198010 1 001**



**Yuniadi Mayowan, S.Sos, MAB**  
**NIP. 19750614 20812 1 002**

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

Hari : Senin  
Tanggal : 10 Oktober 2016  
Jam : 11:00  
Skripsi atas nama : Mohammad Hairul Imam  
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo)

dan dinyatakan

**LULUS**

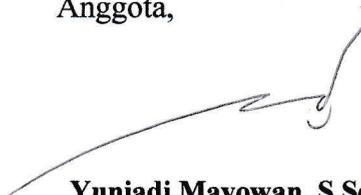
### MAJELIS PENGUJI

Ketua,



**Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si**  
NIP. 19591210 198601 1 001

Anggota,



**Yuniadi Mayowan, S.Sos, MAB**  
NIP. 19750614 200812 1 002

Anggota,



**Dr. Djamhur Hamid, DIP.BUS, M.Si**  
NIP. 19481110 198010 1 001

Anggota,



**Drs. Heru Susilo, MA**  
NIP. 19591210 198601 1 001

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya dalam naskah ini tidak terdapat karya ilmiah yang diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan suatu gelar atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.23 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, Agustus 2016



Mohammad Hairul Imam  
125030207111026

## RINGKASAN

Mohammad Hairul Imam (125030207111026). **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan** (Studi Kasus Pada Karyawan PT (PLN) Persero Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo), bimbingan Drs. M. Djudi Mukzam, Msi dan Yuniadi Mayowan, S.Sos, MAB, 104 hal + xiii

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 karyawan yang merupakan jumlah keseluruhan karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo dan 45 karyawan tersebut dijadikan sampel dalam penelitian ini. Data diperoleh dari penyebaran angket yang diisi oleh karyawan dan dikelola dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS for Windows 23.0.

Dalam penelitian ini menggunakan menggunakan analisis deskriptif, analisis inferensial dan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian variabel lingkungan kerja, motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan Fhitung > Ftabel yaitu sebesar (21,310 > 3,22) dan nilai signifikan pada uji hipotesis sebesar (0,000 < 0,05). Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif yang artinya semakin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien regresi secara berurutan sebesar 0,246 dan 0,493 serta nilai probabilitas t lingkungan kerja sebesar 0,017 (0,017 < 0,05) dan motivasi kerja sebesar 0,000 (0,000 < 0,05). Perbandingan t hitung dan t tabel juga menunjukkan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya t hitung lingkungan kerja yaitu 2,486 (2,486 > 2,018) dan motivasi kerja 3,917 (3,917 > 2,018).

Pihak perusahaan diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan akan kinerja para karyawan, karena lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Diharapkan pula dari pihak karyawan dapat memanfaatkan secara maksimal segala infrastruktur yang ada serta potensi yang ada pada diri karyawan guna meningkatkan kinerjanya pada level yang sangat baik.

**Kata kunci : Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan**

## SUMMARY

Mohammad Hairul Imam (125030207111026). **The Influences of Work Environmet and Work Motivation toward Employees' Performance** (Case study on employees PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo), guidance Drs. M. Djudi Mukzam, Msi dan Yuniadi Mayowan, S.Sos, MAB, 104 pages + xiii

---

This research aims to determine the influence of the Work Environment (X1) and Work Motivation (X2) toward employee performance (Y) partially and simultaneously. This kind of research is explanatory research with quantitative approach. The population and sample for this research are the employees of PT PLN (Persero) for Situbondo area which are 45 employees in total. The data were obtained from questionnaires filled by the employees and managed by an application named *SPSS for Windows 23.0*.

This research uses descriptive analysis, inferential analysis, and multiple linear regressions. Based on the results of Work Environment Variable, Work Motivation has significant influences simultaneously towards employees' performance. It is proven by  $F_{\text{calculate}} > F_{\text{table}}$  are  $(21.310 > 3.22)$  and significant results on hypothesis testing is  $(0.000 < 0.05)$ . Work Environment Variable and Work Motivation have positive influences partially which mean it can improve employees' performance if it has better aspects. It is shown by regression coefficient at 0.246 and 0.493 and t probability value of work environment at 0.017  $(0.017 < 0.05)$  and work motivation at 0.000  $(0.000 < 0.05)$ . The comparison between  $t_{\text{calculate}}$  and  $t_{\text{table}}$  show that work environment variable and work motivation have significant influences toward employees' performance. The amount of  $t_{\text{calculate}}$  of work environment is 2.486  $(2.486 > 2.018)$  and work motivation at 3.917  $(3.917 > 2.018)$ .

The corporate is expected to maintain and improve the performance of the employees. Since work environment and work motivation could have significant effects simultaneously and partially on employees performance. It is also expected that the employees could make the most of all existing infrastructure and the potential that exist on the employees in order to improve the performance at excellent level.

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

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat lindungan dan bimbingan-nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo)”** dengan baik.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono M.S selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Dr. Wilopo M.AB selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak Drs. M.Djudi Mukzam, M.Si dan bapak Yuniadi Mayowan, S.Sos, M.AB selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan hingga terselesainya skripsi ini.

5. Seluruh dosen administrasi bisnis yang telah memberikan bimbingan dan ilmu yang bermanfaat.
6. Seluruh karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo yang telah banyak membantu peneliti dalam penelitiannya.
7. Seluruh teman-teman angkatan 2012 FIA bisnis dan teman-teman kontrakan.
8. Orang tua peneliti yang telah memberikan dorongan dan dukungan serta doa dan kasih sayang yang tulus selama ini.
9. Semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini yang penulis tidak dapat sebut satu persatu

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti mendapatkan balasan dari Allah SWT. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun demi hasil yang lebih baik. Semoga karya skripsi ini dapat memberikan manfaat yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, Agustus 2016

Peneliti

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
MOTTO .....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....	iv
RINGKASAN .....	v
SUMMARY .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Kontribusi Penelitian .....	5
E. Sistematika Pembahasan .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Hasil Penelitian Terdahulu .....	8
B. Lingkungan Kerja .....	11
1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	11
2. Lingkungan Kerja Fisik .....	12
3. Lingkungan Kerja Non Fisik .....	17
C. Motivasi Kerja .....	19
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	19
2. Teori-teori Motivasi .....	21
3. Jenis-jenis Motivasi .....	26
D. Kinerja .....	27
1. Pengertian Kinerja .....	27
2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	28
3. Penilaian Kinerja .....	29
E. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	31
1. Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan .....	31
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	32
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	32
F. Model Konsep dan Model Hipotesis .....	33
1. Model Konsep .....	33
2. Model Hipotesis .....	34

**BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	36
B. Lokasi.....	36
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran.....	36
1. Konsep.....	36
2. Variabel.....	37
3. Definisi Operasional.....	38
4. Skala Pengukuran.....	43
D. Populasi dan Sampel.....	43
1. Populasi.....	43
2. Sampel.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
1. Sumber Data.....	45
2. Metode Pengumpulan Data.....	45
3. Instrumen Penelitian.....	46
F. Pengujian Instrumen Penelitian.....	46
1. Uji Validitas.....	46
2. Uji Reliabilitas.....	47
3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	48
G. Analisis Data.....	50
1. Analisis Deskriptif.....	50
2. Analisis Inferensial.....	51
a. Analisis asumsi klasik.....	51
b. Analisis Linier Berganda.....	52
c. Uji Hipotesis.....	53
d. Analisis Determinasi( $R^2$ ).....	54

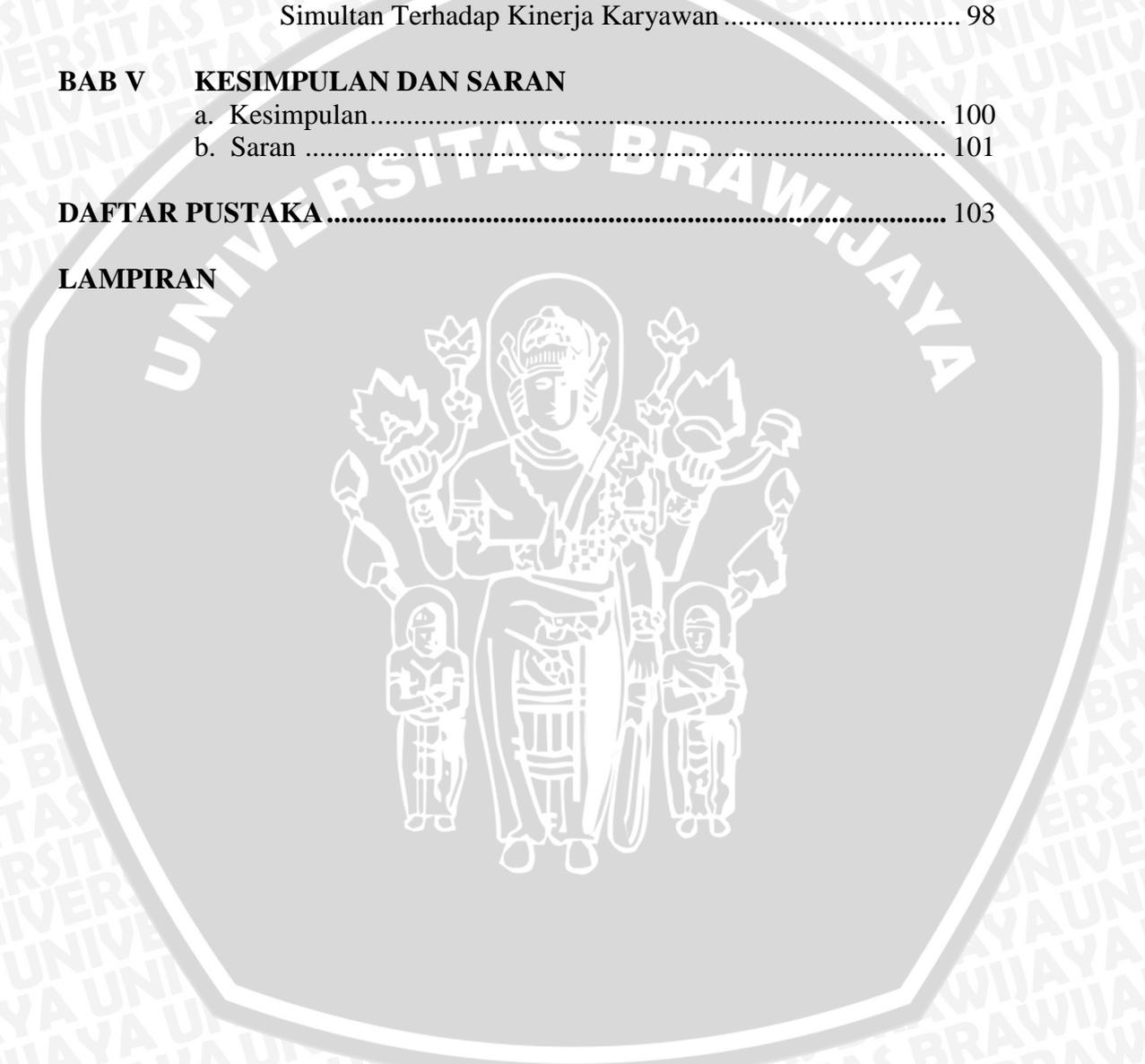
**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	56
1. Sejarah Berdirinya PLN.....	56
2. Lokasi Penelitian.....	57
3. Motto, Visi dan Misi dan yel-yel PLN.....	59
4. Makna Logo Perusahaan.....	60
5. Struktur Organisasi.....	61
6. Jam Kerja.....	67
B. Gambaran Umum Responden.....	68
1. Usia Responden.....	68
2. Pendidikan.....	69
3. Jenis Kelamin.....	70
4. Masa Kerja.....	71
C. Analisis Data.....	73
1. Analisis Deskriptif.....	73
2. Analisis Inferensial.....	86
a. Uji Asumsi Klasik.....	86



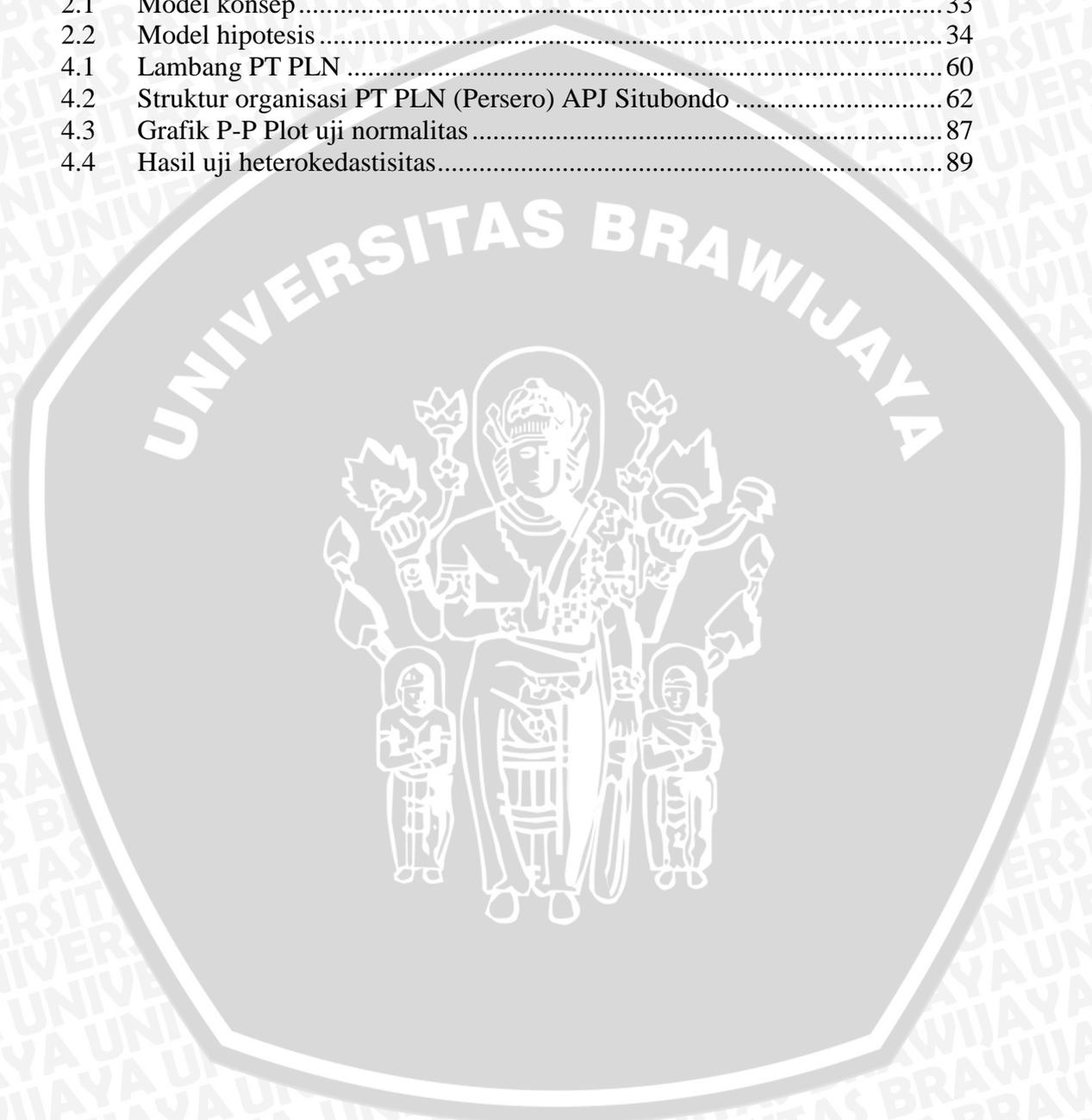
b. Analisis Linier Berganda .....	90
c. Uji Hipotesis .....	89
d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	93
D. Pembahasan .....	95
1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan .....	95
2. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan .....	98
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
a. Kesimpulan.....	100
b. Saran .....	101
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>103</b>

**LAMPIRAN**



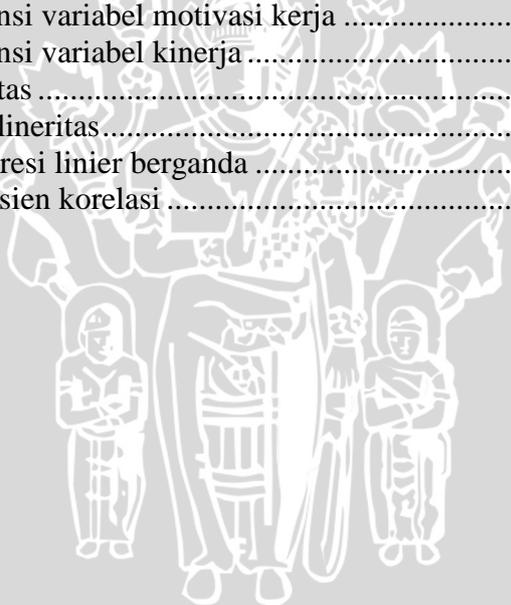
## DAFTAR GAMBAR

<b>No</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Model konsep .....	33
2.2	Model hipotesis .....	34
4.1	Lambang PT PLN .....	60
4.2	Struktur organisasi PT PLN (Persero) APJ Situbondo .....	62
4.3	Grafik P-P Plot uji normalitas .....	87
4.4	Hasil uji heterokedastisitas.....	89



## DAFTAR TABEL

<b>No</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Penelitian terdahulu.....	11
3.1	Konsep variabel indikator dan item .....	41
3.2	Skala Pengukuran.....	43
3.3	Data Karyawan PT PLN (Persero) APJ Situbondo.....	44
3.4	Hasil uji validitas .....	49
3.5	Hasil uji reliabilitas .....	50
4.1	Jam Kerja PT PLN (Persero) APJ Situbondo .....	68
4.2	Responden berdasarkan usia .....	69
4.3	Responden berdasarkan pendidikan.....	70
4.4	Responden berdasarkan kelamin.....	71
4.5	Responden berdasarkan masa kerja .....	72
4.6	Interpretasi mean jawaban responden .....	73
4.7	Distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja .....	74
4.8	Distribusi frekuensi variabel motivasi kerja .....	80
4.9	Distribusi frekuensi variabel kinerja.....	83
4.10	Hasil uji normalitas .....	87
4.11	Hasil uji multikolineritas.....	88
4.12	Hasil analisis regresi linier berganda .....	90
4.13	Interpretasi koefisien korelasi .....	94



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan sudah berkembang pesat dan berpengaruh terhadap kemajuan suatu bisnis. Berbagai macam cara dilakukan oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang lebih baik lagi dalam operasinya. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu perusahaan yang diharapkan mampu untuk tercapainya visi dan misi serta tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, salah satunya dengan memperhatikan lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan agar kinerjanya baik.

Suatu organisasi dituntut untuk dapat menangani manajemen sumber daya manusia dengan baik dan benar dalam upaya pencapaian kinerja karyawan yang baik agar hasil yang diharapkan oleh perusahaan dapat terealisasi sesuai harapan yang ingin dicapai. Kinerja dalam sehari-hari dapat diistilahkan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja tidak serta merta dapat dicapai oleh seseorang dengan mudah. Perlu adanya syarat-syarat untuk menjadikan seseorang agar mempunyai prestasi yang baik, yaitu dengan adanya kemauan yang keras dan berusaha dengan sungguh-sungguh dan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan.

Sumber daya manusia dianggap penting perannya dalam kemajuan suatu organisasi, manusia mempunyai peran aktif dan dominan di dalam suatu organisasi. Suatu perusahaan akan mengalami kendala dalam beroperasi jika tanpa peran aktif karyawan meskipun perusahaan memiliki peralatan dan perlengkapan

yang lengkap dan canggih dalam proses melakukan pekerjaan guna membantu aktifitas yang ada di perusahaan, karena pada dasarnya peralatan-peralatan canggih yang dimiliki oleh perusahaan masih harus dikontrol dan diawasi oleh manusia saat digunakan untuk produk dari perusahaan untuk konsumen. Terlihat bahwa sumber daya yang terpenting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang merancang dan menghasilkan produk dan jasa, mengawasi, dan mengalokasikan sumber daya finansial serta merumuskan seluruh strategi untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Jadi sumber daya manusia yang ada harus selalu diperhatikan lingkungan kerja serta motivasi kerjanya dan melakukan penilaian kinerja dalam periode tertentu agar perusahaan dapat mengetahui sumber daya manusia yang kinerjanya baik dan yang menurun. Berkaitan dengan hal ini, baik atau tidak kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja dimana tempat mereka dipekerjakan oleh suatu perusahaan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Untuk pencapaian kinerja karyawan yang baik perusahaan harus dapat mengkondisikan bagaimana dan seperti apa lingkungan kerja yang cocok dan nyaman bagi para karyawan, seperti keadaan tempat kerja yang bersih, aman, fasilitas yang lengkap dan tersedianya peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan itu cenderung lebih disukai oleh karyawan, serta terjalinnya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan dan atasan. Adanya lingkungan kerja yang fasilitasnya lengkap, keadaan yang kondusif dan hubungan kerja yang baik seperti itu, memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan baik serta dapat

melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan menjalankan tanggung jawabnya sebagai pengendali seluruh kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan. Secara umum keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawan saat melaksanakan tugas-tugasnya yang telah menjadi tanggung jawabnya

Faktor lain dalam meningkatkan kinerja yang tidak kalah penting yaitu motivasi. Motivasi kerja merupakan hal penting dalam pencapaian kinerja karena bersifat dinamis dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Motivasi kerja ini sangat berkaitan dengan kebutuhan dari karyawan. Karena pada dasarnya motivasi kerja seseorang akan muncul disebabkan oleh rasa keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga pihak perusahaan harus lebih memperhatikan kebutuhan dari karyawan agar motivasi kerjanya tinggi. Salah satunya yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan seperti pemenuhan kebutuhan ekstensi, kebutuhan keterkaitan, dan kebutuhan pertumbuhan. Maka memungkinkan karyawan dapat berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo merupakan badan usaha milik negara yang bergerak di bidang tenaga listrik yang ada di wilayah Situbondo. PT PLN merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terkemuka di Indonesia sebagai penyuplai utama tenaga listrik negara. Kegiatannya adalah mengelolah dan melaksanakan kegiatan penjualan

tenaga listrik yang bertujuan untuk membantu aktifitas baik itu rumah tangga, industri maupun pemerintahan serta mengoperasikan dan memelihara jaringan distribusi tenaga listrik secara efisien sesuai tata kelola perusahaan. Selain membangun kompetensi dibidang distribusi, perusahaan memberikan perhatian khusus terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya dengan melakukan perbaikan dan pengawasan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang ada seperti apa dan bagaimana meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kinerja karyawan menjadi tinggi. Hal ini sangat perlu dilakukan oleh pimpinan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Area Situbondo agar karyawan yang ada dapat bekerja dengan baik dan perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disajikan diatas, dimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo)**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo ?

2. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo ?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo.

### **D. Kontribusi Penelitian**

Kontribusi dari penelitian ini adalah :

1. Kontribusi akademis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dan masukan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan guna untuk mewujudkan kinerja karyawan agar bekerja secara

optimal dan bisa dijadikan sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

## 2. Kontribusi praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengelola lingkungan kerja dan faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

### E. Sistematika Pembahasan

Sistematika dari pembahasan peneliti adalah sebagai berikut :

#### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

#### BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian terdahulu, kerangka dasar yang mendukung dan relevan mengenai teori lingkungan kerja dan motivasi kerja serta model konsep dan model hipotesis.

#### BAB III : METODE PENELITIAN

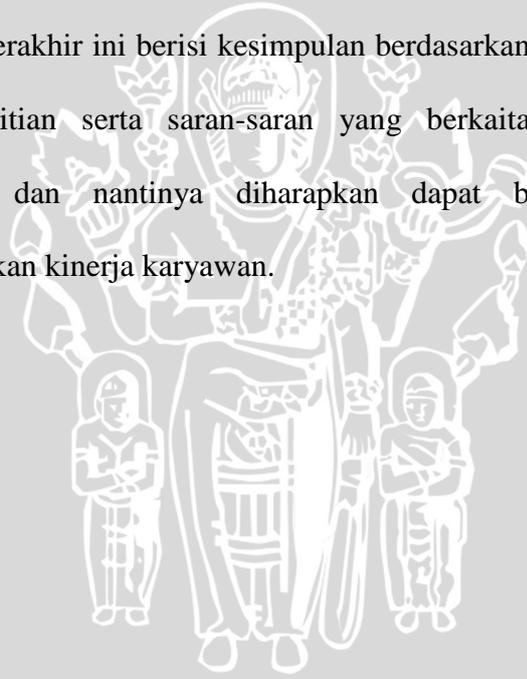
Pada bab ini menjelaskan tentang metode-metode yang dilakukan oleh peneliti, yaitu diantaranya : jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reabilitas, dan teknik yang digunakan dalam penelitian.

#### BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini terdapat penyajian data yang diperoleh dari perusahaan yang diantara sejarah perusahaan, Visi Misi dan Motto, Struktur Organisasi dan *Job description* selama mengadakan penelitian serta pembahasan. Menjelaskan tentang jawaban dari permasalahan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### BAB V : PENUTUP

Pada bab terakhir ini berisi kesimpulan berdasarkan pada analisis data dari penelitian serta saran-saran yang berkaitan dengan tujuan penelitian dan nantinya diharapkan dapat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan.



## BAB II

### PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, disajikan penelitian terdahulu yang sudah dilaksanakan yang berkaitan dan berhubungan dengan masalah peneliti yang nantinya digunakan sebagai informasi tambahan terkait dengan penelitian yang dilakukan, yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sandhira (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” (studi pada karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). Jumlah responden ada sebanyak 77 karyawan berdasarkan usia, masa kerja, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Variabel bebasnya yaitu : kebutuhan eksistensi (X1), kebutuhan berinteraksi (X2), dan kebutuhan pertumbuhan (X3), sedangkan variabel kinerja karyawan (Y). Hasil analisis deskriptif bahwa nilai *mean* variabel kebutuhan eksistensi (X1) sebesar 4,12 yang berarti baik, nilai *mean* kebutuhan berinteraksi (X2) sebesar 4,18 yang berarti dikatakan baik dan nilai *mean* variabel kebutuhan pertumbuhan (X3) sebesar 4,04 berarti baik. Sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 4,11 yang berarti bahwa variabel ini juga dikatakan baik. Berdasarkan pada hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 28,009 sedangkan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 menunjukkan nilai sebesar 2,730. Hal tersebut berarti  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap

variabel terikat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh silmutan terhadap variabel terikat dapat diterima.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Putra Omega (2011) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan” (studi kasus pada karyawan Mall Olympic Garden (MOG) Malang dengan jumlah sampel 83 karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap motivasi karyawan MOG, untuk mengetahui pengaruh lingkungan fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan MOG dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan MOG. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis). Keputusan uji terhadap koefisien jalur dilakukan dengan terlebih dahulu menghitung nilai  $t_{hitung} = P_{ij} / SE P_{(ij)}$ .  $H_0$  dapat ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha; n-k-1)$  atau  $p\text{-value} < (\alpha=0,05)$ . Variabel lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 0,204 (20,4%) dengan nilai signifikansi 0,011. Variabel lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 0,791 (79,1%) dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan non fisik. Berdasarkan perhitungan statistik pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,702 (70,2%) dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Intan Rachmadhani (2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (studi pada

karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang dalam upaya meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia). Penelitian ini dilakukan untuk tujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang secara simultan dan parsial dengan jumlah sampel sebanyak 65 karyawan. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner dan dokumentasi. Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh nilai signifikansi F sebesar  $0.000 < \text{nilai alpha } 0,05$ . Sedangkan berdasarkan hasil uji parsial pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) menunjukkan nilai signifikansi  $t < \alpha$  ( $0,00043 < 0,05$ ), yang artinya secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan berdasarkan hasil uji variabel lingkungan kerja non fisik (X2) diperoleh signifikan t sebesar  $0,000 < \text{nilai alpha}$  yang artinya lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh juga terhadap kinerja karyawan.

Dari 3 penelitian terdahulu yang disajikan di atas, peneliti juga menyajikan dalam bentuk tabel yang terdiri dari judul beserta tempat penelitian, variabel apa saja yang digunakan dalam penelitian, dan hasil dari penelitian. Tujuannya untuk lebih mempermudah untuk memahami penelitian terdahulu, penjelasan disajikan pada tabel 2.1 berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Sandhira (2013)	“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” (studi pada karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang).	kebutuhan eksistensi (X1), kebutuhan berinteraksi (X2), kebutuhan pertumbuhan (X3), kinerja (Y)	Variabel eksistensi (X1), Variabel berinteraksi (X2), Variabel kebutuhan pertumbuhan (X3), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2	Putra Omega (2011)	“Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan” (studi kasus pada karyawan Mall Olympic Garden (MOG) Malang).	Lingkungan fisik (X1), Lingkungan non fisik (X2), Motivasi (X3), Kinerja (Y)	Variabel Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh Variabel lingkungan fisik (X1), Lingkungan non fisik (X2), dan Motivasi
3	Intan Rachmadhani (2014)	“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang dalam upaya meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia).	Lingkungan kerja fisik (X1), Lingkungan kerja non fisik (X2), Kinerja (Y)	Variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil uji

Sumber : Data diolah 2016

## B. Lingkungan Kerja

### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan baik ataupun buruk. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di dalam menyelesaikan tugas dan tanggung

jawabnya saat bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu menentukan dan menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik akan dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Menurut Nitisemito (2006:183), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan”. Menurut Terry (2006:23) “Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan atau organisasi dalam suatu perusahaan”.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang berpengaruh secara langsung atau berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:18) “Secara garis besar lingkungan kerja itu sendiri terbagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”.

## **2. Lingkungan Kerja Fisik**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan dalam melakukan segala aktifitasnya. Lingkungan kerja fisik yang aman, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan menjadi semangat untuk bekerja, karena lingkungan fisik berhubungan langsung dengan karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat terbentuk dari berbagai macam hal, seperti yang dijelaskan oleh Nuraida

(2008:155) bahwa “Lingkungan kerja fisik terdiri dari cahaya, warna, musik, udara, dan kebersihan”. Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa,

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik sendiri dibagi menjadi dua kategori. Kategori yang pertama lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada dekat dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja, ATK dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat dan dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (seperti : pencahayaan, warna, suara, keamanan, sirkulasi udara, kebersihan dan sebagainya).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja seseorang, salah satu contohnya pencahayaan ruangan, fasilitas dan kelengkapan peralatan kantor dan sebagainya.

#### b. Unsur-unsur Lingkungan Kerja Fisik

Unsur-unsur lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan keadaan atau kondisi karyawan saat bekerja menurut Sedarmayanti (2009:29) yaitu penerangan tempat kerja, kebersihan, suara, keamanan dan sirkulasi udara yang dijelaskan sebagai berikut :

##### 1. Penerangan ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran saat bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan dengan adanya penerangan (cahaya) yang cukup atau tidak menyilaukan mata dan penerangan yang merata keseluruh sudut ruangan, karyawan dapat bekerja dengan baik. Cahaya yang kurang akan mengakibatkan suatu proses pekerjaan menjadi lebih lama, banyak terjadinya kesalahan karena kurangnya pencahayaan dan akhirnya menyebabkan tidak efisiensinya karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga juga menghambat tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Beberapa keuntungan yang diperoleh dari penerangan ini, menurut Moekijat (2002:136) keuntungan pencahayaan yang baik adalah :

- a. Perpindahan pegawai berkurang
- b. Semangat kerja lebih tinggi
- c. Hasil pekerjaan lebih banyak
- d. Kesalahan berkurang
- e. Keletihan berkurang

Sedangkan menurut Nuraida (2008:155), penerangan di ruang kerja yang terang berguna untuk :

- a. Meningkatkan produktifitas kerja
- b. Meningkatkan mutu kerja
- c. Mengurangi ketegangan
- d. Mengurangi timbulnya kerusakan mata
- e. Mengurangi rasa lelah

## 2. Kebersihan

Setiap perusahaan harus selalu menjaga kebersihan lingkungan perusahaan, karena keadaan lingkungan sangat mempengaruhi kerja karyawan. Kebersihan ruang kerja, toilet, kantin dan yang lainnya harus diperhatikan untuk masalah kebersihannya. Seperti yang dijelaskan oleh Nitisemito (2006:191) “Setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karyawannya, karena selain mempengaruhi kesehatan juga akan mempengaruhi semangat dan kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan”.

Kebersihan lingkungan kerja tidak hanya kewajiban dari para petugas kebersihan saja melainkan karyawan juga harus menjaga kebersihan, dan harus adanya tempat sampah pada ruang kerja agar karyawan juga tidak malas untuk menjaga kebersihan, karena kebersihan suatu perusahaan

merupakan tanggung jawab bersama. Lingkungan kerja yang bersih akan nyaman dipandang dan membuat karyawan menjadi semangat untuk bekerja dan dapat berkerja dengan baik, jika lingkungan kerjanya kotor akan menyebabkan karyawan menjadi malas untuk melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugas dari pekerjaan yang telah diselesaikan akan banyak kesalahan-kesalahan karena lingkungan kerja yang kotor.

### 3. Suara

Bunyi ribut sering diartikan sebagai suara yang tidak diinginkan saat seseorang mengerjakan pekerjaannya. Suara yang timbul sering diakibatkan oleh suara peralatan kerja dalam ruangan ataupun suara kebisingan yang ditimbulkan dari luar ruang kerja. Kebisingan yang terus-menerus timbul akan menyebabkan gangguan terhadap karyawan yang lagi bekerja dan akan menimbulkan rasa kurang simpati. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengurangi kebisingan dari suara yang ditimbulkan dari luar ruangan dengan peredam suara.

Beberapa cara untuk mengurangi kebisingan menurut Nuraida (2008:168), yaitu :

- a. Membuat teknik kontruksi bangunan yang efektif
- b. Menggunakan peralatan dan perlengkapan kantor yang tidak bising seperti mesin dengan suara halus
- c. Peredam suara di dalam ruang kerja sudah baik
- d. Menggunakan material penyerap suara yang diletakkan di dinding atau lantai, seperti karpet.
- e. Menjauhkan peralatan yang menimbulkan suara bising, seperti menempatkan generator ditempat yang jauh dengan ruang kerja.

#### 4. Keamanan

Sukoco (2007:233) berpendapat beberapa faktor harus diperhatikan untuk memenuhi kebutuhan keamanan yang lebih adalah “Untuk peralatan dan mesin kantor terminal file data dan *furniture* kantor yang fungsinya sangat penting bagi perusahaan, dan semakin berharga suatu perusahaan semakin penting pula keamanan yang harus diberikan”.

Dengan pemanfaatan tenaga satuan petugas keamanan dalam perusahaan untuk menjaga agar perusahaan tetap kondusif, tersedianya peralatan keselamatan kerja serta konstruksi dari bangunan perusahaan yang kokoh akan membuat keadaan karyawan jadi lebih tenang dan rileks dalam melakukan pekerjaannya.

#### 5. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara adalah udara atau temperatur yang tidak menetap yang berada di suatu ruangan yang dapat berdampak buruk bagi pernafasan karyawan yang berada di ruangan tersebut. Jadi perlu diperhatikan masalah sirkulasi udara, jika sirkulasi udara yang baik dapat membuat karyawan bekerja menghirup udara segar dan membuat kesegaran fisik pada diri karyawan. Sebaliknya, sirkulasi udara yang tidak baik dapat menyebabkan ruangan menjadi pengap dan membuat karyawan menjadi cepat kelelahan dan malas untuk bekerja.

Menurut Sunyoto (2013:47) cara mengatur suhu udara yang baik sebagai berikut :

- a. Ventilasi cukup  
Ruangan dengan ventilasi yang baik akan dapat membuat pertukaran udara yang baik, sehingga akan mengurangi rasa panas yang dirasakan oleh para karyawan dalam bekerja, karena udara di dalam ruangan akan menjadi terasa sejuk dan tidak lembab, serta kotor. Hal ini membantu menjaga kesehatan karyawan.
- b. Pemasangan kipas angin atau AC  
Sirkulasi udara dapat dibantu dengan pemasangan kipas angin yang proporsional dengan luas ruang kerja. Di samping itu ruang kerja menjadi terasa Nyaman dan sejuk dapat pula dipasang AC, sehingga membuat para karyawan akan menjadi betah dalam menjalankan pekerjaannya.
- c. Pemasangan alat pengatur kelembapan.  
Dengan alat pengatur kelembapan suhu udara, maka akan dapat diketahui tingkat kelembapan udara di ruang kerja dan ini dapat sebagai upaya preventif, agar karyawan bekerja dengan tenang.

### **3. Lingkungan Kerja Non Fisik**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2009:31) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan dan atasan”. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sugito dan Sumartono (2005:148) meyakini bahwa yang termasuk “Lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi karyawan, hubungan antara rekan kerja, bawahan, maupun atasan”.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi, perusahaan harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri.

## b. Unsur-unsur Lingkungan Kerja Non Fisik

### 1. Pola kepemimpinan

Pola kepemimpinan mencerminkan model kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer terhadap karyawannya. Dengan kepemimpinan yang baik dan tegas dapat mengkondisikan karyawan yang ada, supaya mereka dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2013:170), “Kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin untuk mempengaruhi perilaku karyawan agar mau bekerja secara kreatif dan produktif untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Jadi, dengan pola kepemimpinan yang baik dan tegas dari seorang pemimpin, karyawan yang ada dapat bekerja dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan untuk tercapainya tujuan yang ingin dicapai.

### 2. Pola Kerjasama

Pola kerjasama memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam mengerjakan suatu tugas, baik itu di dalam satu unit yang sama maupun dengan unit yang berbeda. Menurut Siagian (2007:8) “Kerjasama yang serasi biasanya akan mempertinggi daya guna dan tepat guna dari organisasi”.

Jadi dengan adanya kerjasama yang baik antar karyawan dalam perusahaan dapat membuat masalah terpecahkan dengan cepat serta terselesainya pekerjaan dengan cepat sehingga dengan keadaan yang seperti ini tujuan dari perusahaan kemungkinan besar dapat tercapai.

### 3. Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2005:113) “Budaya organisasi adalah suatu aturan-aturan yang dibuat atau sistem keyakinan nilai-nilai dan norma yang dikembangkan yang nantinya dijadikan sebagai pedoman dalam bertingkah laku bagi karyawan untuk mengetahui masalah adaptasi eksternal dan internal”.

Menurut Wiranta (2007:9) “Budaya organisasi merupakan suatu pola kepercayaan dan harapan yang diyakini oleh seluruh karyawan di perusahaan. Kepercayaan dan harapan tersebut menghasilkan nilai-nilai yang dengan kuat membentuk perilaku para individu dan kelompok karyawan di dalam perusahaan”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dalam sistem atau aturan yang berlaku dan harus dilaksanakan oleh seluruh karyawan dari perusahaan yang bertujuan untuk membentuk perilaku yang positif baik bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk kepentingan dari perusahaan.

## C. Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:141). “Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi dalam manajemen diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut”. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Motivasi pada dasarnya dapat membuat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya atau lebih keras, karena setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda pada setiap diri karyawan dan setiap karyawan akan berusaha mewujudkan motivasi tersebut dengan cara mereka tersendiri.

Motivasi yang tinggi pada diri karyawan akan membuat karyawan akan selalu bekerja lebih giat serta keras lagi dan inilah sebabnya sangat penting bagi para manajer perusahaan untuk selalu bisa menjaga motivasi kerja para karyawannya. Definisi motivasi menurut (Sunyoto, 2013:11) “Ialah cara mendorong semangat kerja seseorang, agar seseorang tersebut mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahlian yang dimilikinya guna untuk mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan menurut Siagian (2007:89) menyatakan bahwa :

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Malthis (2006:114) “Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak dikarenakan oleh suatu alasan-alasan tertentu untuk mencapai tujuannya”. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja dan reaksi terhadap kompensasi serta persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah di kemukakan oleh beberapa penulis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong diri seseorang untuk membuat dirinya menciptakan semangat kerja agar dapat bekerja dengan inovatif dan kreatif dalam upaya untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.

## 2. Teori-teori Motivasi

### a. Teori Kebutuhan

Teori Abraham Maslow dalam Rivai (2011:840), *A Theory of Human Motivation*, dikemukakan oleh Abraham Maslow tahun 1943. Terkait dengan teori motivasi menurut Maslow menjelaskan kebutuhan manusia menjadi beberapa hirarki yaitu:

#### 1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

#### 2. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

#### 3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara kebutuhannya, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, komunikasi yang baik, liburan bersama dan sebagainya.

#### 4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

#### 5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ini ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Tumbuhnya motivasi pada seorang karyawan adalah untuk pemenuhan akan kebutuhan, karena setiap karyawan kebutuhannya berbeda. Biasanya karyawan

akan memenuhi kebutuhan yang mereka utamakan terlebih dahulu, setelah kebutuhan utamanya sudah terpenuhi, maka mereka akan memenuhi kebutuhan berikutnya. Pada dasarnya karyawan mengharapkan rasa aman dalam bekerja, bersosial baik antar karyawan, dan untuk mengembangkan potensi yang ada di dalam diri karyawan yang nantinya diharapkan untuk mendapatkan pengakuan atas kemampuan atau keahlian yang dimilikinya.

#### **b. Teori Motivasi Prestasi dari McClelland**

Konsep penting lain dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi menurut McClelland seseorang dianggap mempunyai motivasi apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain pada banyak situasi McClelland menguatkan pada tiga kebutuhan dalam Rivai (2011:838), yaitu :

1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk mencapai sukses diukur berdasarkan standar kesempatan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan individu yang dibebankan untuk dapat diselesaikan dengan baik yang bertujuan untuk mencapai sebuah keberhasilan. Individu ini menentukan tujuan-tujuan yang ingin dicapai serta memperhitungkan resiko dan berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.
2. Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini mengenai hasrat seseorang untuk bersahabat dan lebih mengenal rekan kerjanya. Seseorang yang memiliki kebutuhan seperti ini tentunya mereka memiliki motivasi untuk bersahabat dengan rekan kerjanya, saling mendukung dan bekerja sama daripada sebagai ajang kompetisi di dalam sebuah organisasi.
3. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain dan jabatan yang tinggi, individu ini sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan selalu menjadi penggerak dalam suatu kegiatan dan cenderung mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

Dapat disimpulkan penjelasan dari teori motivasi McClelland Tumbuhnya motivasi pada seorang karyawan adalah untuk pemenuhan akan kebutuhan hidupnya, karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda. Pada umumnya karyawan akan memenuhi kebutuhan yang mereka utamakan terlebih dahulu, setelah kebutuhan yang utamanya sudah terpenuhi, maka mereka akan memenuhi kebutuhan berikutnya. Semakin banyak kebutuhan yang karyawan ingin penuhi, maka tingkat motivasi karyawan dalam bekerja akan semakin tinggi.

### c. Teori X dan Y dari McGregor

Teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan teori eksternal yang dikembangkan oleh McGregor. McGregor dalam Hasibuan (2013:160), menyatakan bahwa “Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas penganut teori X (Negatif) dan manusia penganut teori Y (Positif)”. Teori negatif ini mengenai kehidupan organisasi banyak diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori dari McGregor dan juga merumuskan asumsi-asumsi dari perilaku manusia dalam organisasi dalam Hasibuan (2013:160) sebagai berikut :

#### 1. Teori X (Negatif)

Teori ini menyatakan bahwa pada dasarnya manusia tidak suka bekerja serta lebih senang untuk menghindari tanggung jawab dari pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan memiliki ambisi yang kecil untuk mencapai tujuan dari perusahaan namun menginginkan balas jasa yang serta jaminan yang tinggi dari perusahaan. Dalam proses bekerja karyawan harus terus diawasi dan diberikan arahan agar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

#### 2. Teori Y (Positif)

Teori ini memiliki anggapan bahwa kerja adalah kewajiban manusia yang seperti halnya kegiatan sehari-harinya. Karyawan tidak perlu diawasi dan diberikan arahan setiap waktunya karena mereka sudah memiliki pengendalian dan pengarahan diri untuk bekerja sesuai dengan tujuan

yang diharapkan perusahaan. Jadi pada teori ini keberhasilan suatu bentuk motivasi pada umumnya pemberian motivasi positif yang dapat meningkatkan semangat kerja dan mengurangi kendala-kendala dari masalah yang ada.

Dapat disimpulkan dari dua teori McGregor ini memiliki tujuan yang sama yaitu untuk membuat motivasi kerja seseorang harus tetap terjaga agar kinerjanya tetap baik, sedangkan perbedaannya hanya terdapat pada caranya saja ada yang harus diawasi oleh pemimpin dan tidak perlu diawasi.

#### **d. Teori ERG Alderfer**

Teori Alderfer merupakan teori motivasi yang mengatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan tiga hirarki dalam buku Rivai (2011:844) yaitu : ekstensi (E), keterkaitan (*Relatedness*) (R), dan pertumbuhan (*Growth*) (G). Teori ERG mengemukakan kebutuhan manusia menjadi tiga kelompok, yaitu :

1. Kebutuhan eksistensi ini untuk kebutuhan dalam bertahan hidup, yaitu kebutuhan fisik seperti mendapatkan gaji dan keamanan saat bekerja.
2. Kebutuhan keterkaitan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, rekan kerja ataupun atasan dan sebagainya.
3. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan pengembangan potensi diri, yang bertujuan untuk menjadikan diri menjadi produktif dan kreatif dalam bekerja dapat mengembangkan karir.

Penjelasan tentang teori ERG Alderfer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Seorang pemimpin harus dapat mengendalikan ketiga hirarki tersebut yaitu : Kebutuhan eksistensi, Kebutuhan keterkaitan, Kebutuhan pertumbuhan. Pada dasarnya setiap karyawan yang bekerja memiliki tujuan yang hampir sama seperti gaji yang dapat memenuhi kebutuhan hidup dan kekuasaan. Dengan terpenuhinya ketiga kebutuhan tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan otomatis kinerja karyawan akan lebih baik lagi. Dalam

penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat motivasi kerja karyawan adalah berdasarkan teori Motivasi dari ERG Alderfer.

#### e. Teori Motivasi dari Herzberg

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg dan kelompoknya. Herzberg dalam Sunyoto (2013:195) menyatakan “Dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja (*job satisfier*) dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfier*) yang berkaitan dengan pekerjaan”. Faktor-faktor pemuas disebut juga *motivator* dan faktor ketidakpuasan disebut *Hygiene factors* dan biasa dikenal juga dengan teori H - M atau teori dua faktor.

Menurut Sunyoto (2013:195) faktor-faktor motivasi terhadap karyawan, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan lebih baik lagi, yaitu meliputi :

1. prestasi
2. pertumbuhan dan perkembangan pribadi
3. promosi atau kenaikan pangkat
4. tanggung jawab
5. pengakuan
6. penghargaan
7. pekerjaan itu sendiri

Sedangkan faktor-faktor ketidakpuasan diantaranya meliputi :

1. gaji
2. kondisi kerja
3. status
4. kualitas supervise
5. hubungan antar pribadi
6. kebijakan dan administrasi perusahaan

Jadi dapat disimpulkan, bagaimana manajer harus dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja

karyawannya. Jadi dengan mempertimbangkan dan memperhatikan faktor-faktor apa saja yang menyebabkan karyawan menjadi puas dan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja. Dari sinilah karyawan dapat dengan mudah untuk diarahkan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. Jenis-jenis Motivasi

Secara garis besar dalam melakukan suatu pekerjaan diperlukan suatu gairah atau semangat kerja untuk melakukan tugas dan menjalankan kewajibannya yang merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dengan memahami perilaku manusia, maka akan lebih mudah untuk memotivasinya. Untuk lebih memahami tentang motivasi, terdapat beberapa jenis motivasi menurut Hasibuan (2007:150) yaitu :

#### 1. Motivasi positif

Motivasi positif menjelaskan di dalam memotivasi karyawan seorang manajer dapat memberikan suatu hadiah kepada karyawannya yang berprestasi di atas prestasi standart. Hadiah yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya yang baik berupa finansial maupun non-finansial seperti pemberian insentif, promosi jabatan atau paket liburan. Dengan motivasi positif, semangat kerja karyawan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

#### 2. Motivasi negatif

Motivasi negatif menjelaskan di dalam memotivasi karyawan seorang manajer memberikan hukuman. Dengan menakuti karyawan dengan aturan-aturan dan sanksi yang tegas akan membuat karyawan akan lebih disiplin. Dengan motivasi negatif ini maka semangat bekerja karyawan dalam waktu yang pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang akan berakibat kurang baik. Hal ini disebabkan pelaksanaan kerja yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, karena karyawan hanya akan memikirkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka pendeknya saja. Cara ini sering pula disebut pengupahan negatif, seperti ancaman penurunan pangkat, upah dan pemecatan dari pekerjaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus dapat memotivasi karyawan dengan baik dan benar, dengan melihat hasil kerjanya baik atau

menurun. Jika hasil kerjanya semakin membaik seorang pemimpin harus memberikan suatu bentuk apresiasi dari kerjanya yang baik dan begitu pula dengan kinerja karyawan yang kinerjanya kurang baik, seorang pemimpin harus memberikan suatu peringatan. Tujuannya sama-sama untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya.

#### **D. Kinerja**

##### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggris lebih sering disingkat menjadi *performance* saja. Menurut Mangkunegara (2005:67) “Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan di saat mereka melaksanakan tugas-tugas yang diberikan serta melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sebagai karyawan”.

Sedarmayanti (2009:176) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja dari seorang karyawan, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara kongkrit dan dapat diukur kinerjanya”.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian tugas dari seorang karyawan dalam periode waktu tertentu dan karyawan tersebut harus bekerja sesuai dengan sistem kerja dari perusahaan, dimana karyawan itu bekerja harus dapat berkontribusi dalam mencapai misi dan visi dari perusahaan.

## 2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2005:21) Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan dalam lima kelompok, yang diantaranya :

1. Faktor individu, meliputi :  
Kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap perusahaan.
2. faktor tim, meliputi :  
Kualitas dan dukungan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
3. faktor sistem, meliputi :  
Sistem kerja, fasilitas kerja (kesejahteraan karyawan, sistem pengupahan, dan sistem insenti) yang diberikan oleh perusahaan, proses perusahaan dan kultur kinerja dalam perusahaan.
4. faktor kepemimpinan, meliputi :  
Kualitas dalam memberikan dorongan, arahan, semangat, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
5. faktor situasi, meliputi :  
Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Kuswadi (2004:27), menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. kepuasan karyawan  
Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja, maka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat secara optimal.
2. kemampuan karyawan  
Kinerja individual karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Seorang karyawan akan merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika karyawan tersebut memiliki pengetahuan yang memadai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan hendaknya melakukan upaya untuk meningkatkan pengetahuan karyawan baik melalui pendidikan formal, pelatihan, akses informasi maupun pengalaman serta kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri.

### 3. kepemimpinan

Dalam kehidupan organisasi atau perusahaan, kepemimpinan memegang peran sangat penting dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik atau tidaknya suatu kepemimpinan akan menentukan kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan yang tujuannya ingin tercapai harus menunjukkan kepemimpinan yang baik, agar karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

### 4. motivasi

Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Karena itu manajer harus memiliki teknik-teknik untuk memelihara dan mempertahankan kinerja karyawan, salah satunya dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja dengan optimal.

### 5. lingkungan kerja

Terciptanya lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan baik. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya akan menurunkan motivasi kerja karyawan.

Dari kedua penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin agar kinerja karyawan optimal, yaitu lingkungan kerja dan motivasi dari karyawan yang dapat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang baik. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, bersih, fasilitas lengkap dan hubungan yang harmonis antara atasan, sesama rekan kerja dan bawahan. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan itu sendiri untuk menunjang kinerja yang baik, dan pemimpin harus memiliki teknik-teknik agar motivasi kerja karyawan tetap baik agar tercapainya tujuan dari perusahaan.

## 3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk menilai dan melakukan evaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja merupakan faktor terpenting untuk mencapai suksesnya manajemen kinerja.

Meskipun penilaian kinerja merupakan bagian dari unsur manajemen kinerja, sistem tersebut penting karena menampilkan secara langsung rencana strategik dari perusahaan. Meskipun evaluasi atas kinerja tim penting seiring keberadaan tim-tim dalam suatu organisasi, fokus penilaian kinerja pada sebagian besar perusahaan tetap pada karyawan individual. Lepas dari penekanan tersebut, sistem penilaian yang efektif akan mengevaluasi prestasi rencana-rencana untuk pengembangan, tujuan, dan sasaran kedepannya.

Bernadin dan Russel dalam Supriyanto (2010:284) menyatakan bahwa terdapat enam kriteria dalam mengukur kinerja, yaitu :

1. *quality*, adalah tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau dengan kata lain mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan dalam aktivitas kerja, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit dan jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
3. *Time lines*, adalah sejauh mana suatu kegiatan dapat diselesaikan tepat pada waktunya dengan memperhatikan kordinasi dengan output lainnya, serta waktu yang tersedia untuk yang lain.
4. *Cost effectiveness*, adalah sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, modal, teknologi, dan material) dapat dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tertinggi atau pengurangan terhadap kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya.
5. *Need for Supervision*, adalah merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang atasan untuk mencegah dan meminimalisir tindakan yang tidak diinginkan.
6. *Interpersonal Impact*, adalah tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan dan bawahan.

Sedangkan menurut Dharma (2003:355) menyatakan bahwa indikator dari pengukuran kinerja diantaranya :

a. Kualitas Kerja

Standart ini dilakukan dengan cara sejauh mana ketelitian dalam penyelesaian pekerjaan dan membandingkan antara mutu hasil kerja yang dibandingkan dengan hasil kerja dalam setiap periodenya.

b. Kuantitas Kerja

standart ini menenknankan pada banyaknya tugas yang harus diselesaikan atau dicapai dan dilihat dari hasil kerja dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

pekerjaan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan dari perusahaan. Salah satunya dengan penyelesaian tugas yang diberikan secara tepat waktu dan mematuhi jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas bahwa keberadaan pengukuran kinerja menghasilkan penilaian terhadap kinerja dan menjadi suatu tolak ukur perusahaan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Simamora (2006:338) menyatakan bahwa :

penilaian kinerja (*performace appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh suatu perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja dari karyawan maupun kelompok. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada perusahaan selama periode tertentu, apakah karyawan tersebut berkontribusi yang baik atau membantu tercapainya tujuan dari perusahaan.

Dapat disimpulkan dari yang sudah dijelaskan di atas, indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja hampir semua para ahli di atas berpendapat sama bahwa indikator kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu merupakan salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pengukuran kinerja, jadi peneliti menggunakan ketiga indikator tersebut untuk dijadikan pengukuran penilaian kinerja karyawan.

## **E. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan**

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

Pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito 2006 dalam Intan (2014:18),

“Adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan kewajibannya dalam menjalankan tugas-tugas yang ditanggungnya”.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya sebagai pekerja di dalam suatu perusahaan. Dengan keadaan lingkungan kerja yang baik seperti ruang kerja yang bersih, aman, sirkulasi udara baik, dan lainnya akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dalam jangka panjang.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Suatu kondisi yang mendukung kinerja dari karyawan dengan motivasi dari diri sendiri yang muncul karena keinginan untuk memenuhi kebutuhannya maupun motivasi yang diberikan oleh perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian Sandira (2013), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila motivasi karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat juga.

## **3. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang diantaranya seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dapat mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2005:16) menyatakan bahwa :

Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor lingkungan organisasi. Faktor individu seperti motivasi kerja dan kemampuan kerja. Sedangkan faktor-faktor yang berasal dari lingkungan organisasi seperti fasilitas kerja yang memadai, pola komunikasi kerja yang efektif dan hubungan kerja harmonis.

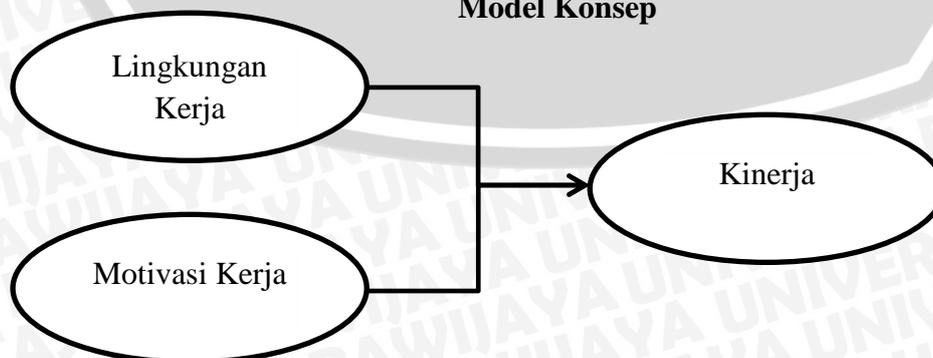
Dari hasil penelitian yang dilakukan Intan (2014), menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja. Keadaan lingkungan yang tidak baik dan motivasi kerja karyawannya rendah dapat membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak dalam penyelesaian tugas, sehingga perusahaan tidak akan memperoleh atau kesulitan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Adanya pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap masalah yang berhubungan dengan kinerja, maka pihak perusahaan harus dapat mengelola lingkungan kerja karyawan yang baik dan dapat memotivasi karyawannya agar bekerja dengan baik.

## **F. Model Konsep dan Model Hipotesis**

### **1. Model Konsep**

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja, maka model konsep dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Model Konsep**

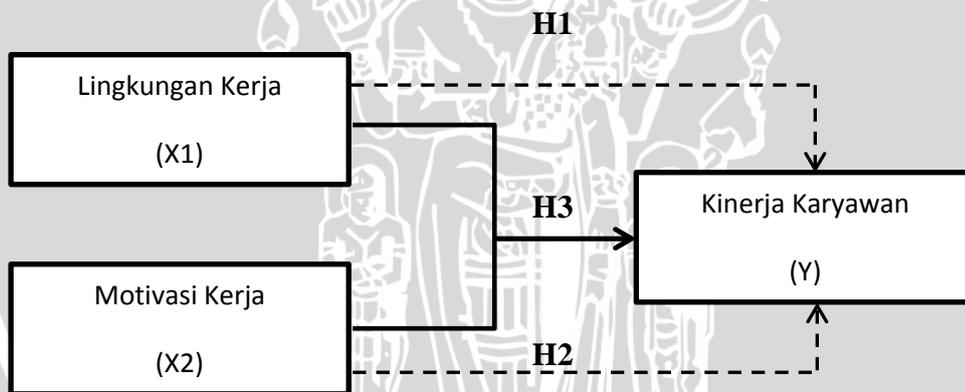


## 2. Model Hipotesis

Menurut Sugiono (2009:64), “Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Tinjauan dari hipotesis ini adalah sebagai tuntutan sementara terhadap perumusan sementara dalam penelitian untuk diuji kebenarannya, sehingga diperoleh jawaban yang sebenarnya sesuai dengan teori yang ada.

Pada penelitian ini, sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

**Gambar 2.2**  
**Model Hipotesis**



Keterangan :

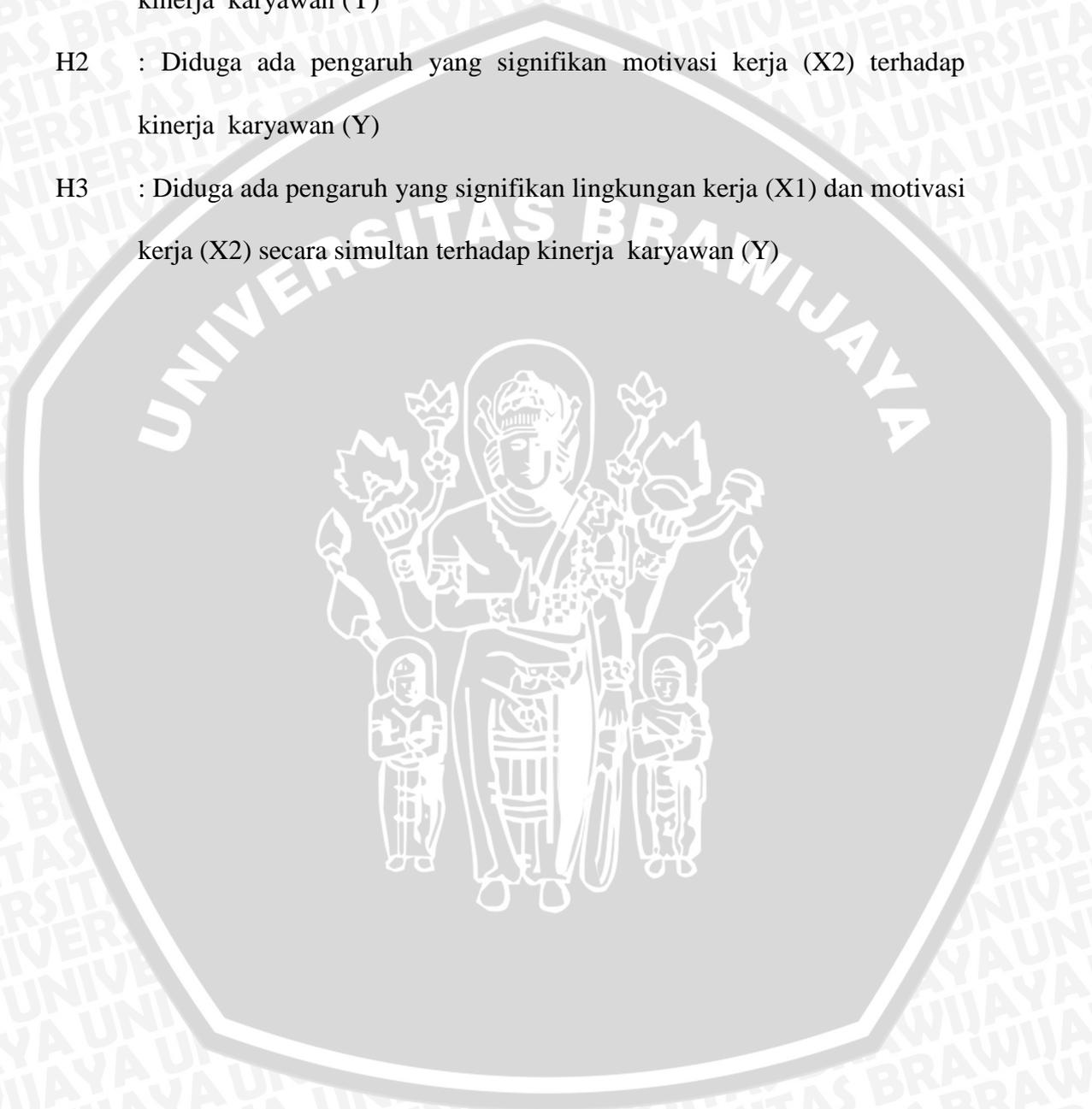
- : Secara Simultan
- - - - - : Secara Parsial
- X1 : Variabel Bebas (variabel independen)
- X2 : Variabel Bebas (variabel independen)
- Y : Variabel Terikat (variabel dependen)

Hipotesis :

H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)



### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Jenis Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Singarimbun dan Effendi (2008:5) “penelitian *explanatory research* penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dengan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi penelitian dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data”.

##### B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo yang beralamatkan di Jalan Cempaka No.35 Kabupaten Situbondo Jawa Timur. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan peneliti yang memungkinkan peneliti untuk dapat memperoleh data yang akurat untuk penelitian yang dilakukan dan berdekatan dengan tempat tinggal peneliti. Selain itu di perusahaan ini belum pernah dilakukan penelitian dengan kajian yang sama yakni pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sehingga menarik untuk diteliti.

##### C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

###### 1. Konsep

Sebuah penelitian memerlukan adanya pemahaman tentang konsep dari permasalahan yang hendak diteliti, karena dengan melalui konsep akan dapat merumuskan hubungan-hubungan teoritis. Konsep menurut Singarimbun dan

effendi (2008:34), “Konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik, kejadian, dan keadaan kelompok atau individu”. Tujuan konsep adalah untuk menyelaraskan hubungan antara teori yang digunakan dengan realita yang ada, konsep yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, yaitu :

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang berpengaruh secara langsung atau berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

b. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong diri seseorang untuk membuat dirinya menciptakan semangat kerja agar dapat bekerja dengan inovatif dan kreatif dalam upaya untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.

c. Kinerja

Kinerja adalah suatu pencapaian tugas dari seorang karyawan dalam periode waktu tertentu dan karyawan tersebut harus bekerja sesuai dengan sistem kerja dari perusahaan, dimana karyawan itu bekerja harus dapat berkontribusi dalam mencapai misi dan visi dari perusahaan.

## 2. Variabel

Menurut Arikunto (2010:161) menyatakan “Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian”. Sedangkan menurut Sugiyono (2010:58) menyatakan “Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat

diperoleh informasi tentang apa yang ingin diketahui, kemudian ditarik kesimpulan”. Dalam penelitian ini terdapat variabel, yaitu :

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen ini sering disebut variabel bebas yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu: Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ )

b. Variabel Terikat (*Dependen Variable*)

Variabel terikat (*Dependen Variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### 3. Definisi Operasional

Menurut Singarimbun (2008:46) Menyatakan bahwa “Operasional adalah semacam cara atau petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel”. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperjelas konsep yang ada dari suatu penelitian, yaitu :

a. Variabel bebas ( $X_1$ ) = Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung meliputi 6 indikator, yaitu :

1. Penerangan

Item dari indikator di atas :

a. pencahayaan lampu tempat kerja yang merata

b. pencahayaan diruangan tidak menyilaukan

## 2. Kebersihan

Item dari indikator di atas :

- a. ruang kerja yang selalu bersih
- b. tersedianya tempat sampah pada ruang kerja

## 3. Suara

Item dari indikator di atas :

- a. suara dari peralatan kerja yang tidak membisingkan karyawan
- b. Peredam suara di dalam ruang kerja sudah baik

## 4. Keamanan

Item dari indikator di atas :

- a. tersedianya peralatan keselamatan kerja
- b. adanya petugas keamanan atau security

## 5. Sirkulasi Udara

Item dari indikator di atas :

- a. kelancaran sirkulasi udara dalam ruangan
- b. pemasangan kipas angin atau AC untuk menyejukkan ruangan

## 6. Pola kerjasama

Item dari indikator di atas :

- a. saling membantu dalam menyelesaikan tugas
- b. selama bekerja terjalin kerja sama yang harmonis

## b. Variabel Bebas (X2) = Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong diri seseorang untuk membuat dirinya menciptakan semangat kerja yang meliputi 3 indikator yaitu :

1. Kebutuhan mencapai eksistensi

Item dari indikator di atas :

- a. Pemberian gaji
- b. Keamanan kerja

2. Kebutuhan keterhubungan

Item dari indikator di atas :

- a. Hubungan sesama rekan kerja
- b. Hubungan karyawan dengan atasan

3. Kebutuhan pertumbuhan

Item dari indikator di atas :

- a. Peluang untuk mengembangkan potensi diri
- b. Peluang untuk mengembangkan karir

- c. Variabel Terikat (Y) = Kinerja

Kinerja adalah suatu pencapaian tugas dari seorang karyawan dalam periode waktu tertentu yang meliputi 3 indikator, yaitu :

1. Kualitas Kerja

Item dari indikator di atas :

- a. teliti dalam menyelesaikan tugas
- b. mutu hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya

2. Kuantitas Kerja

Item dari indikator di atas :

- a. kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang ditentukan perusahaan.

b. kemampuan menyelesaikan tugas meningkat dibandingkan dengan sebelumnya.

3. Ketepatan Waktu

Item dari indikator di atas :

- a. penyelesaian tugas tidak melampaui waktu yang ditentukan.
- b. ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dari sebelumnya.

**Tabel 3.1**  
**Konsep, Variabel, Indikator, dan Item**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Lingkungan kerja (X1)	Penerangan	a. pencahayaan lampu tempat kerja yang merata b. pencahayaan diruangan tidak menyilaukan
		Kebersihan	a. ruang kerja yang selalu bersih b. tersedianya tempat sampah pada ruang kerja
		Suara	a. suara dari peralatan kerja yang tidak membisingkan karyawan b. Peredam suara di dalam ruang kerja sudah baik
		Keamanan	a. tersedianya peralatan keselamatan kerja b. adanya petugas keamanan atau security
		Sirkulasi udara	a. kelancaran sirkulasi udara dalam ruangan b. pemasangan kipas angin atau AC untuk menyejukan ruangan

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Motivasi Kerja (X2)	Pola Kerjasama	a. saling membantu dalam menyelesaikan tugas b. selama bekerja terjalin kerja sama yang harmonis
		Kebutuhan mencapai eksistensi	a. Pemberian gaji b. Keamanan kerja
		Kebutuhan keterhubungan	a. Hubungan sesama rekan kerja b. Hubungan karyawan dengan atasan
		Kebutuhan pertumbuhan	a. Peluang untuk mengembangkan potensi diri b. Peluang untuk mengembangkan karir
	Kinerja karyawan (Y)	Kualitas kerja	a. teliti dalam menyelesaikan tugas b. mutu hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya
		Kuantitas kerja	a. kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang ditentukan perusahaan b. kemampuan menyelesaikan tugas meningkat dibandingkan dengan sebelumnya
		Ketepatan waktu	a. penyelesaian tugas tidak melampaui waktu yang ditentukan b. ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dari sebelumnya

Sumber : data diolah 2016

#### 4. Skala Pengukuran

Skala adalah gabungan yang didasarkan pada struktur intensitas pertanyaan. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan peneliti adalah skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2009:134) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Jadi dengan menggunakan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian akan dijabarkan lagi menjadi tolak ukur penyusunan item-item instrumen yang sudah ditentukan yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini untuk masing-masing variabel bebas dan terikat adalah :

**Tabel 3.2**  
**Skala Pengukuran**

No.	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari unsur-unsur yang memiliki ciri dan karakteristik yang sama. Menurut Supranto (2009:18) “Populasi adalah jumlah objek atau keseluruhan dari unit analisa yang karakteristiknya akan di duga”.

Pada penelitian ini jumlah populasi yang digunakan pada Penelitian ini mengambil populasi dari jumlah karyawan yang terdapat pada PT. PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo. Populasi yang diperoleh sebanyak 45 orang karyawan. Populasi tersebut terdiri dari bagian manajer 1 orang, Fungsional ahli 8 orang, Pengadaan 3 orang, Pelayanan dan Administrasi 11 orang, Jaringan (Distribusi) 7 orang, Transaksi Energi Listrik 5 orang, Perencanaan 6 orang, Konstruksi 4 orang.

**Tabel 3.3 :Data Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo.**

No	Jabatan	Jumlah Populasi
1	Manajer Area	1
2	Fungsional ahli	8
3	Pengadaan	3
4	Pelayanan dan Administrasi	11
5	Jaringan	7
6	Transaksi energi listrik	5
7	Perencanaan	6
8	Konstruksi	4
	<b>JUMLAH</b>	<b>45</b>

Sumber : PT PLN (Persero) APJ Situbondo, 2016.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang dijadikan sebagai objek dalam suatu penelitian. Menurut Margono (2004:121) menyatakan bahwa “Sampel adalah sebagai bagian dari populasi, sebagai contoh yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu”.

Sedangkan menurut Ruslan (2010:139) mengenai definisi “Sampel merupakan meneliti sebagian dari elemen-elemen tertentu suatu populasi”. Populasi yang digunakan sebagai sampel yaitu keseluruhan karyawan yang

berjumlah 45 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel adalah menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh menurut Sugiyono (2009:85) adalah “Teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

## **E. Pengumpulan Data**

### **1. Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diambil atau diperoleh dari lapangan atau pengambilan data secara langsung dengan menyebarkan kuesioner yang diisi oleh karyawan PT. PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diambil atau diperoleh dari sumber-sumber yang sudah ada bisa dari catatan-catatan perusahaan berupa sejarah singkat, struktur organisasi, jumlah dan pembagian kerja karyawan dan sebagainya.

### **2. Metode Pengumpulan Data**

#### **a. Kuesioner**

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner atau pertanyaan tertulis yang ditetapkan kepada responden untuk dijawab untuk memperoleh informasi atau data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

### **b. Dokumentasi**

Metode dokumentasi dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan terhadap dokumen-dokumen dan data yang ada pada perusahaan yang bertujuan untuk penunjang dari penelitian yang dilakukan.

## **3. Instrumen Penelitian**

### **a. Kuesioner**

Kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai sarana atau alat untuk memperoleh data yang sesuai dengan judul penelitian. Dengan menggunakan kuesioner ini data yang diperoleh akan akurat yang disebarkan pada responden yang telah ditentukan.

### **b. Alat Dokumentasi**

Dokumentasi dilakukan dengan menggunakan alat-alat seperti kamera, buku, pensil, bulpoin yang difungsikan untuk mencatat data. Dengan menggunakan dokumentasi peneliti dapat memperoleh data asli yang diperlukan berasal dari dokumentasi perusahaan, seperti struktur organisasi, data karyawan dan sebagainya.

## **F. Uji Validitas dan Reliabilitas**

### **1. Uji Validitas**

Uji ini merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen dan untuk mengetahui ketepatan dari apa yang ingin diukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diungkapkan dan diukur dari data variabel secara akurat.

Menurut Ghozali (2005:142) “Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui valid atau tidak validnya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan dari kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut, validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur”. Dalam pengujian validitas tiap item dari pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi product moment antara skor item dengan skor total. Suatu item pertanyaan dikatakan valid jika signifikan  $<0,05$ .

Menurut Arikunto (2010:211) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang ingin diukur oleh peneliti”. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi product moment, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi
- n = skor perbandingan ke-n
- X = skor total
- Y = jumlah responden

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2005:170) “Reliabilitas berhubungan dengan masyarakat yang meyakini bahwa reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel-variabel yang telah

diteliti. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala yang sama”.

Menurut Arikunto (2010:221), “Reliabilitas menunjuk pada suatu pengetahuan bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik”. Untuk mengetahui alat ukur itu realibel atau tidak, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach's*, adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir/item

$V_t^2$  = varian total

Dalam penelitian akan dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan nilai *Alpha Cronbach*. Apabila *Alpha Cronbach* > 0,60 maka *reliabel*, atau apabila *Alpha Cronbach* < 0,60 maka tidak *reliabel*.

### 3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### a. Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiono (2008:251) “Jika  $r$  hitung >  $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut dinyatakan valid. Apabila,  $r$  hitung <  $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid”. Pengujian validitas dilakukan dengan program *SPSS for windows* versi 23.0 dengan menggunakan korelasi *product moment* yang menghasilkan nilai masing-masing *item* pertanyaan dengan skor *item* pertanyaan secara keseluruhan, berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT

PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo. Lebih jelasnya, hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut ini :

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Koefisien Korelasi (r)	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1.1	0,840	0,000	Valid
	X1.1.2	0,803	0,000	Valid
	X1.2.1	0,722	0,000	Valid
	X1.2.2	0,832	0,000	Valid
	X1.3.1	0,630	0,000	Valid
	X1.3.2	0,496	0,001	Valid
	X1.4.1	0,608	0,000	Valid
	X1.4.2	0,692	0,000	Valid
	X1.5.1	0,807	0,000	Valid
	X1.5.2	0,742	0,000	Valid
	X1.6.1	0,664	0,000	Valid
	X1.6.2	0,687	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1.1	0,660	0,000	Valid
	X2.1.2	0,648	0,000	Valid
	X2.2.1	0,758	0,000	Valid
	X2.2.2	0,752	0,000	Valid
	X2.3.1	0,865	0,000	Valid
	X2.3.2	0,870	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1.1	0,733	0,000	Valid
	Y1.1.2	0,892	0,000	Valid
	Y1.2.1	0,851	0,000	Valid
	Y1.2.2	0,871	0,000	Valid
	Y1.3.1	0,851	0,000	Valid
	Y1.3.2	0,860	0,000	Valid

Sumber : Data diolah 2016

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui hasil uji validitas keseluruhan *item* memiliki nilai signifikansi pertanyaan  $r > 0,294$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan *item* pertanyaan valid. Jadi semua *item* tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan variabel.

## b. Hasil Uji Reliabilitas

Teknik dalam pengujian reliabilitas yaitu menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu nilai dari koefisien reliabilitas alpha  $> 0,6$  ( $\alpha > 0,6$ ) maka variabel tersebut dinyatakan reliabel.

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,907	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,845	Reliabel
Kinerja (Y)	0,913	Reliabel

Sumber : Data diolah 2016

Pada tabel di atas dapat diketahui nilai *alpha cronbach* semua variabel lebih besar dari 0.6 ( $\alpha > 0.6$ ) maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan untuk penelitian ini sudah reliabel.

## G. Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Menurut Umar (2010:103) menyatakan bahwa :

Analisis deskriptif diperlukan pada variabel-variabel penelitian, tetapi sifatnya sendiri, dan tidak dikaitkan dengan variabel lain. Data yang telah ada dari hasil distribusi jawaban atau skor angket oleh responden untuk masing-masing variabel penelitian, yang selanjutnya akan di edit. Analisis ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. Data yang terkumpul selanjutnya diteliti dan diolah kemudian didistribusikan kedalam tabel, setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif dengan angka-angka, persentase dan distribusi frekuensi.

## 2. Analisis Inferensial

Sugiyono (2004:67) menyatakan “Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi”.

### a. Uji Asumsi Klasik

Dalam memenuhi penggunaan regresi linier berganda, asumsi-asumsi klasik harus dilakukan pengujiannya agar hasil yang didapat dari analisis regresi tidak bias. Perhitungan regresi linier berganda ini menggunakan alat bantu SPSS *for Windows 23.0*. Berikut ini pengujian uji asumsi klasik regresi, sebagai berikut :

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005:104) “Uji normalitas adalah suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi, variabel independen, dan variabel dependen mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal”. Jika titik-titik yang diletakkan tidak terletak pada garis lurus maka sampel atau data yang diambil tidak berasal dari populasi normal. Uji ini bertujuan untuk mengetahui nilai residual tersebut normal atau tidak. Uji normalitas data menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan syarat sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

$H_0$ : data terdistribusi normal

$H_a$ : data tidak terdistribusi normal

Jika nilai signifikan (sig.)  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang artinya data berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005:105) “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Salah satu cara untuk mengetahui adanya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ . Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka tidak terdapat multikolinieritas.

## 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Menurut Sudarmanto (2013:240) “Uji asumsi heterokedastisitas ini untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan”.

Sedangkan menurut Ghozali (2005:121) ketentuan dari uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## b. Analisis Linier Berganda

Analisis model persamaan regresi linier berganda atau (*multiple liner regression*) digunakan untuk meregresikan secara simultan antara variabel bebas

dengan variabel terikat. Menurut Ghozali (2005:110) “Regresi linier berganda (multiple liner regression) berguna untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”. Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 \dots + e_1$$

Keterangan:

Y	=	Variabel terikat (dependen)
X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub>	=	Variabel bebas (independen)
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub>	=	Koefisien garis regresi
α	=	Bilangan konstanta
e	=	error

### c. Uji Hipotesis

#### 1. Uji Simultan ( uji F)

Uji F adalah pengujian hubungan regresi secara simultan (bersama-sama) dari variabel independen kepada variabel dependen. Menurut Sudjana (2003:108) Untuk menguji kebenaran hipotesis maka rumus uji F adalah sebagai berikut.

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

Keterangan :

F	=	F hitung yang akan dibandingkan dengan F table
R <sup>2</sup>	=	Determinasi berganda
k	=	Banyaknya variabel bebas
n	=	jumlah sampel

Hipotesis dalam Uji F ini adalah :

H<sub>0</sub> : berarti tidak ada pengaruh yang berarti antara variabel bebas dengan variabel terikat.

H<sub>a</sub> : berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan F<sub>hitung</sub> dan F<sub>tabel</sub> :

- a.  $F_{hitung} < F_{tabel}$  : maka  $H_a$  ditolak
- b.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  : maka  $H_0$  diterima

## 2. Uji Parsial ( uji t )

pengujian pengaruh parsial (sendiri-sendiri) dilakukan untuk menguji signifikan masing-masing variabel bebas secara parsial untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat. Menurut Sudjana (2003:111) pengujian dilakukan dengan uji t, menggunakan rumus seperti berikut ini :

$$t = \frac{b_i}{Se_{b_i}}$$

Keterangan :

- t = nilai t  
b<sub>i</sub> = koefisien regresi  
Se<sub>b<sub>i</sub></sub> = standar error koefisien regresi

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan  $T_{hitung}$  dan  $T_{tabel}$ , akan dapat diketahui diterima atau ditolaknya suatu hipotesis, apabila :

- a.  $T_{hitung} < T_{tabel}$  : maka  $H_0$  diterima
  - b.  $T_{hitung} > T_{tabel}$  : maka  $H_a$  ditolak
- d. Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikatnya. Koefisien ini menunjukkan besaran persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model yang mampu menjelaskan variasi variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu.

$R^2 = 0$  (nol) artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$R^2 =$  Mendekati 0 (nol) artinya lemahnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$R^2 =$  Mendekati 1 artinya kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.



## BAB IV PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

#### 1. Sejarah Berdirinya PLN di Indonesia

Pada zaman dahulu Kelistrikan di Hindia Belanda dimulai pada tahun 1897 ketika perusahaan listrik pertama yang bernama *Nederlandche Indische Electriciteit Maatschappij* (NIEM atau Perusahaan Listrik Hindia Belanda), yang merupakan perusahaan yang berada di bawah *N.V. Handelsvennootschap* yang sebelumnya bernama *Maintz & Co.* Perusahaan ini berpusat di Amsterdam, Belanda. Di Batavia (sekarang Jakarta), NIEM membangun Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU). Perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan Belanda.

Pada tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, dimana Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II. Pada zaman penjajahan bangsa Jepang, perusahaan listrik di Indonesia berada dibawah kendali tentara Jepang. ANIEM berganti nama menjadi *Shobu Denki Sha* yang merupakan perusahaan listrik yang berada di wilayah Jawa Timur.

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai

Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pimpinan KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

Pada tanggal 23 Oktober 1973, muncul Keputusan Direksi PLN Nomor 054/DIR/73 dengan nama PLN Eksploitasi diubah menjadi PLN Distribusi

I/Pembangkit I, dan kemudian pada tanggal 25 Februari 1976 diubah menjadi PLN Wilayah XII berdasarkan Keputusan Direksi PLN Nomor 012/DIR/1976. Pada tanggal 3 Juli 1982 dengan Keputusan Direksi Nomor 042/DIR/1982. Keputusan Nomor 1/PRT/1973 yang diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah No: 17 Tahun 1990, Perusahaan Listrik Nasional (PLN) berubah menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara. Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 1994 mengenai pengalihan bentuk PLN menjadi PT.PLN (Persero) yang didirikan dengan akte Notaris Sucipto, SH No. C2-11.519 HT.01.01 Tahun 1994 yang dipublikasikan dalam Berita Negara No.673/94.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Kerja Nomor: Ment.16/I/20 tanggal 20 Mei 1961, salah satunya disebutkan bahwa dibentuk daerah eksploitasi yang terdiri dari 10 daerah eksploitasi listrik umum (Pembangkit dan Distribusi) yang salah satunya adalah wilayah Jawa Timur Area Situbondo, yang termasuk daerah eksploitasi IX, yang akan melaksanakan fungsi pembangkitan dan pendistribusian tenaga listrik. Namun pada tanggal 23 Oktober 1973 Keputusan Direksi PLN Nomor : 054/DIR/73 nama PLN Eksploitasi IX mengalami perubahan nama menjadi PLN Distribusi I atau Pembangkitan I. Penyempurnaan berikutnya pada tanggal 25 Februari 1976 diubah menjadi PLN Wilayah XII berdasarkan Keputusan Direksi PLN Nomor: 042/DIR/1976. Melalui Keputusan Direksi PLN Nomor: 042/DIR/1982 tanggal 3 Juli 1982, PLN Wilayah XII mengalami penyempurnaan kembali dengan nama PLN Distribusi Jawa Timur Area Situbondo dengan tugas dan tanggung jawab mengelola pendistribusian tenaga listrik di Area Situbondo dan sekitarnya.

## 2. Lokasi Penelitian

PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo yang beralamatkan di Jalan Cempaka No.35 Kabupaten Situbondo Jawa Timur, dengan nomer telepon (0338) 672905.

## 3. Motto, VISI dan MISI, dan yel-yel PT PLN (Persero) APJ Situbondo

### a. Motto PLN

SANTRI (Santun Aman Nyaman Tertib Rapi dan Indah)

### b. VISI PLN

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang unggul terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

### c. MISI PLN

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan

### d. YEL-YEL PLN

1. PLN : BERSIH..BERSIH..BERSIH..
2. PLN DISTRIBUSI JAWA TIMUR : MBOH YO OPO CARANE KUDU ISO E
3. PLN SITUBONDO : BEKERJA, BERUBAH, BERSIH, HARUS BISA, LUAR BIASA!!!

#### 4. Makna Logo Perusahaan

##### a. Asal Mula Lambang PLN

Lampiran Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No. : 031/DIR/76 Tanggal : 1 Juni 1976, mengenai Pembakuan Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara tercantum mengenai bentuk, warna dan makna yang terkandung pada lambang perusahaan.

**Gambar 4.1**  
**Lambang PT PLN**



(Sumber: PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Situbondo, 2016)

##### a. Elemen-elemen Lambang PLN

###### 1. Bidang Persegi Panjang Vertikal

Merupakan bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, yang menggambarkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Warna kuning menggambarkan pencerahan yang mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Warna kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang harus dimiliki setiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

## 2. Petir atau Kilat

Petir atau Kilat melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya yang merupakan produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan ini. Selain itu juga mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

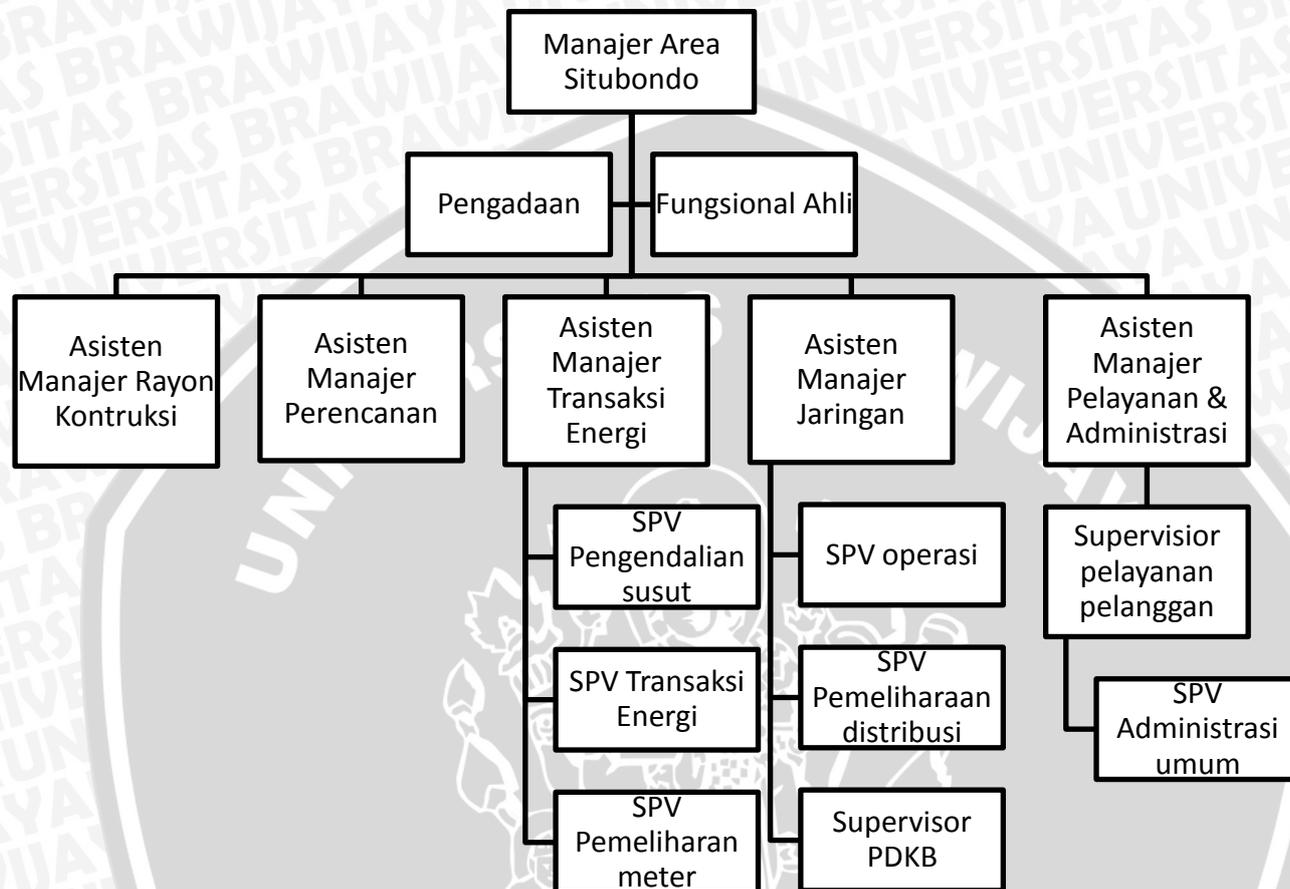
## 3. Tiga Gelombang

Tiga gelombang berarti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

## 5. Struktur Organisasi

Pada umumnya di setiap organisasi memiliki struktur organisasi yang memiliki fungsinya masing-masing untuk mendukung pencapaian tujuan dan kinerja organisasi. Struktur organisasi PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo dapat dilihat pada Gambar 4.2

**Gambar 4.2**  
**Struktur Organisasi PT PLN (Persero) APJ Situbondo**



(Sumber : PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur APJ Situbondo, 2016)

**a. Manajer Area**

Bertugas untuk mengkoordinasikan tentang pengelolaan pendistribusian dan penjualan tenaga listrik disesuaikan dengan tata tertib administrasi Tata Usaha Langgan, Administrasi Keuangan, Administrasi Perbekalan, serta mengolah SDM untuk mencapai tujuan dan tercapainya kinerja yang ditetapkan dan menghasilkan keuntungan serta citra PLN yang lebih baik.

**b. Fungsional Ahli**

Fungsional ahli pada PT PLN Memiliki 7 bagian unit kerja sebagai berikut :

1. Analis Kinerja

Mengkoordinasikan hasil laporan kinerja dan validasi antar lintas fungsi untuk mendukung pencapaian target kinerja yang sudah ditetapkan.

2. Asisten analis Kinerja

Mengelola data pendukung untuk dijadikan bahan penyusun RKAP dan laporan kinerja untuk mendukung perencanaan dan pencapaian target kinerja yang ditetapkan.

3. Asisten Engineer Lingkungan dan K2

Melaksanakan kegiatan pengelolaan lingkungan terpadu melalui program pencegahan kecelakaan kerja, program pengendalian pencemaran dan pengelolaan limbah untuk menjamin terpenuhinya standardisasi yang berlaku sesuai ketentuan Undang-undang.

4. Asisten Engineer Lingkungan dan K2

Mengelola informasi, panduan dan juga teknis dalam pencegahan kecelakaan kepada pekerja atau masyarakat umum, instalasi dan lingkungan sekitar untuk mencegah terjadinya kecelakaan dalam upaya pemenuhan ketentuan perundang-undangan dan standardisasi

5. Analis Manajemen Mutu

manajemen Mutu Bertugas mengkoordinasi dan mengevaluasi konsistensi implementasi sistem dan prosedur bisnis dengan proses yang berkala dan berkelanjutan untuk mendukung sistem manajemen mutu yang efektif.

## 6. Analisis Manajemen Mutu

Mengevaluasi efektifitas tinjauan manajemen secara periodik melalui proses audit mutu internal untuk mendukung kesempurnaan dalam perbaikan pelaksanaan sistem manajemen mutu.

## 7. Asisten Analisis Kinerja

Manajemen Mutu Melaksanakan kegiatan penyusunan dokumen mutu yang baru maupun yang revisi yang kemudian disampaikan hasil perubahannya atas hasil audit eksternal untuk meningkatkan tertib administrasi dalam penyusunan dokumen.

### c. Pengadaan

Bertanggung jawab atas tersedianya perencanaan kerja atas pelaksanaan kegiatan pengadaan konstruksi pembangunan proyek pembangkit dan jaringan, penetapan kebijakan manajemen yang strategis dalam rangka pencapaian target kinerja proyek induk serta mendukung restrukturisasi organisasi proyek induk.

### d. Asman Perencanaan

Bertugas dalam pengkoordinasian mengenai rencana kegiatan perusahaan di tahun berikutnya. Mulai dari Rencana Umum Penyediaan Tenaga Listrik (RUPTL), RKAP, LKAO, LKAI, Prakiraan beban, master plan jaringan distribusi dan kelayakan pembangunan untuk menunjang kegiatan operasional dalam melaksanakan rencana jangka pendek dan menengah.

### e. Asman Rayon Konstruksi

Mengkoordinasikan mengenai rencana kegiatan konstruksi jaringan distribusi melalui penyusunan RAB, perencanaan dan pengadaan kebutuhan material teknik,

penyusunan TOR yang mengacu pada standar konstruksi dan spesifikasi peralatan material teknik serta pelaksanaan dan pengendalian konstruksi jaringan distribusi hingga siap untuk dioperasikan untuk kebutuhan pembangunan atau rehabilitasi jaringan distribusi.

#### **f. Asman Jaringan**

Asisten manajer jaringan memiliki tugas sebagai pengkoordinasi, pengendalian dan evaluasi kegiatan operasi, efisiensi, pemeliharaan, pembangkitan, PDKB TM dan sebagainya yang berkaitan untuk mencapai keandalan, efisiensi dan tingkat mutu pelayanan. Asisten manajer memiliki sub bagian, antara lain:

1. Pemeliharaan, Bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan pemeliharaan tenaga listrik untuk meningkatkan standar sistem penyaluran listrik yang handal sesuai tingkat mutu pelayanan yang ditetapkan perusahaan.
2. Operasional, Bertugas mengatur sistem dan operasi dalam penyaluran tenaga listrik, mengendalikan operasinya, pengkoordinasi dalam pemadaman tenaga listrik dan pemulihannya untuk mencapai standard sistem penyaluran listrik, keandalan dan tingkat mutu pelayanan yang ditetapkan perusahaan.
3. PDKB, atau Pengusaha Di Kawasan Berikat bertanggung jawab dalam memastikan pelaksanaan kegiatan PDKB SUTM melalui surat perintah pelaksanaan pekerjaan (SP2B) dan surat perintah pengawasan dan

pelaksanaan pekerjaan (SP3B) yang termasuk dalam pengujian peralatan PDKB untuk menekan jumlah dan lamanya.

**g. Asman Transaksi Energi**

Tugas utama dari asisten manajer transaksi energi adalah mengkoordinasikan kegiatan pembacaan meter, pembuatan rekening, pengelolaan APP yang meliputi pemasangan, pengoprasian, pemeliharaan dan pengendalian untuk memenuhi kebutuhan standar operasional yang berlaku dan mendapatkan hasil pengukuran yang cepat dan akurat. Asman transaksi energi memiliki dua sub bidang kegiatan, antara lain:

1. Pemeliharaan Meter Transaksi

Bertanggung jawab dalam kegiatan pemeliharaan meter transaksi bahwa sistem pengukuran dan pembatas daya masih berfungsi dengan benar berada dalam jalur kelas yang akurasinya digunakan untuk memenuhi standar operasional yang berlaku.

2. Transaksi Energi Listrik

Bertanggung jawab dalam kegiatan pembacaan meter, pembuatan rekening, pemasangan, pengoprasian dan pengendalian alat Pembatas pengukuran (APP-Mekanik), proteksi pelanggan atau jaringan distribusi, automatic meter reading (AMR), untuk memenuhi standar operasional yang berlaku.

3. Pengendalian susut

Bertanggung jawab mengenai penggunaan daya listrik yang digunakan pada Penerangan Jalan Umum, trafik lighth (TL) dan papan reklame.

Memastikan target operasi P2TL, Memonitor pelaksanaan P2TL yang dikerjakan oleh *outsourcing* dan Memonitor pelaksanaan *action plan* penekanan susut yang dibuat oleh Sub Unit Pelaksana.

#### **h. Asman Pelayanan dan Administrasi**

Mengkoordinasi pelaksanaan kegiatan fungsi I, IV, V dan VI serta mengendalikan fungsi administrasi untuk meningkatkan rasa puas pada pelanggan melalui pelayanan yang prima.

##### **1. Supervisor Administrasi Umum**

Bertanggung jawab dalam memastikan dan memonitor administrasi SDM, kegiatan kesekretariatan, proses Akuntansi dan Keuangan untuk menjamin terpenuhinya tata tertib administrasi yang sesuai dengan ketentuan perusahaan.

##### **2. Supervisor Pelayanan Pelanggan**

Memastikan kegiatan verifikasi atau rekonsiliasi mengenai Fungsi I, IV, V dan VI, serta kegiatan peningkatan pelayanan kepada pelanggan melalui strategi pemasaran produk untuk meningkatkan rasa puas pada diri pelanggan dan sebagai pengamanan pendapatan.

#### **6. Jam Kerja**

Jam kerja karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo adalah setiap hari senin sampai dengan jumat sedangkan hari sabtu dan minggu hari libur serta tanggal merah libur. Mengenai jam kerja karyawan dapat dijelaskan dalam tabel 4.1

**Tabel 4.1**  
**Jam Kerja PT PLN (Persero) APJ Situbondo**

Hari	Jam Kerja
Senin – Kamis	07:30-16:00
Istirahat	12:00-13:00
Jumat	07:00-16:00
Istirahat	11:30-13:00

Sumber : Data diolah, 2016

## B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat 45 responden karyawan PT PLN (Persero) unit Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo melalui penyebaran kuesioner yang sudah diisi oleh karyawan, maka dapat ditarik beberapa gambaran mengenai komposisi pegawai berdasarkan usia, pendidikan, jenis kelamin dan masa kerja.

### 1. Usia Responden

Untuk mengetahui tentang data mengenai perincian usia responden berdasarkan hasil kuesioner, maka harus ditentukan dulu kelas dan interval kelas, dengan cara :

*Range (R)*

$$\begin{aligned} R &= X_{\text{MAX}} - X_{\text{MIN}} \\ &= 55 - 20 \\ &= 35 \end{aligned}$$

*Interval (I)*

$$\begin{aligned} I &= R/K \\ &= 35/7 \\ &= 5 \end{aligned}$$

*Kelas (K)*

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 45 \\ &= 6,4556 \\ &= 7 \end{aligned}$$

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia(Tahun)	Jumlah	Presentase
1	21-25	10	22,22%
2	26-30	11	24,44%
3	31-35	5	11,11%
4	36-40	6	13,33%
5	41-45	3	6,67%
6	46-50	3	6,67%
7	51-55	7	15,56%
Jumlah		45	100%

Sumber : Data diolah 2016

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan responden yang berusia antara 21-25 memiliki persentase sebesar 22,22% dengan jumlah karyawan sebanyak 10 orang. Selanjutnya usia antara 26-30 terdapat 11 karyawan dengan persentase sebesar 24,44%. Selanjutnya usia antara 31-35 terdapat 5 karyawan memiliki persentase sebesar 11,11%. Selanjutnya usia antara 36-40 memiliki persentase sebesar 13,33%. Karyawan yang berusia antara 41-45 dan usia 46-50 masing-masing memiliki jumlah yang sama, yakni terdapat 3 karyawan dengan persentase sebesar 6,67%. Karyawan yang berusia antara 51-55 memiliki persentase sebesar 15,56%.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo, sebagian besarnya berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 11 orang (24,44%). Diharapkan karyawan dengan usia muda dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan perusahaan.

## 2. Pendidikan

Pada tabel berikut ini akan menjelaskan mengenai gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh para karyawan PT PLN (Persero) unit Pelayanan dan Jaringan area Situbondo.

**Tabel 4.3**  
**Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD	0	0,00%
2	SMP	0	0,00%
3	SMA/Sederajat	15	33,34%
4	Diploma	13	28,89%
5	S1	17	37,77%
6	S2	0	0,00%
Jumlah		45	100,00%

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan PT PLN (Persero) unit Pelayanan dan Jaringan area Situbondo yang jumlah karyawannya sebanyak 45 orang, diantaranya yang berpendidikan SD dan SMP berjumlah 0 orang dengan persentase 0,00%, berpendidikan SMA/Sederajat berjumlah 15 orang dengan persentase 33,34%, responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 13 orang dengan persentase 28,89%, berpendidikan Sarjana (S1) berjumlah 17 orang dengan persentase 37,77%, dan yang berpendidikan Pascasarjana (S2) sebanyak 0 orang dengan persentase 0,00%.

Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Situbondo mayoritas pendidikan terakhir karyawannya adalah Sarjana (S1) sebanyak 17 orang (37,77%). Diharapkan dengan pendidikan yang memumpuni dapat terpenuhinya keinginan dari perusahaan.

### 3. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner, yaitu karyawan PT PLN (Persero) unit Pelayanan dan Jaringan area Situbondo dapat disimpulkan mengenai identitas dari responden menurut jenis kelamin yang ditunjukkan pada tabel 4.4

**Tabel 4.4**  
**Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	36	79,98%
2	Perempuan	9	20,02%
	Jumlah	45	100,00%

Sumber : Data diolah, 2016

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa karyawan PT (PLN) Persero Area Pelayanan dan Jaringan Situbondo, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang dengan persentase 79,98% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang dengan persentase 20,02%.

Jadi kesimpulannya mayoritas karyawan atau responden penelitian didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dengan perbandingan yang mencolok, yang dikarenakan terdapat beberapa pekerjaan yang harus dikerjakan oleh laki-laki karena membutuhkan tenaga yang lebih.

#### 4. Masa Kerja

Untuk mengetahui tentang data mengenai perincian masa kerja responden berdasarkan hasil kuesioner, maka harus ditentukan dulu kelas dan interval kelas, dengan cara :

*Range (R)*

$$\begin{aligned} R &= X_{\text{MAX}} - X_{\text{MIN}} \\ &= 37 - 1 \\ &= 36 \end{aligned}$$

*Interval (I)*

$$\begin{aligned} I &= R/K \\ &= 36/7 \\ &= 5.142/5 \end{aligned}$$

*Kelas (K)*

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 45 \\ &= 6,4556 \\ &= 7 \end{aligned}$$

**Tabel 4.5**  
**Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah	Persentase
1	1-5	16	35,56%
2	6-10	10	22,22%
3	11-15	6	13,33%
4	16-20	0	00,00%
5	21-25	6	13,34%
6	26-30	2	4,45%
7	31-35	4	8,88%
8	36-40	1	2,22%
Jumlah		45	100,00%

Sumber : Data diolah, 2016

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa karyawan PT (PLN) Persero unit Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo atau responden dari penelitian yang memiliki masa kerja 1-5 tahun berjumlah 16 orang dengan persentase 35,56%, responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 22,22%, responden yang memiliki masa kerja 11-15 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 13,34%, responden yang memiliki masa kerja 16-20 tahun berjumlah 0 orang (0,00%), dan responden yang memiliki masa kerja 21-25 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 13,34%, dan responden yang memiliki masa kerja 26-30 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 4,45%, dan responden yang memiliki masa kerja 31-35 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 8,88%, dan responden yang memiliki masa kerja 36-40 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 2,22%.

Jadi kesimpulannya bahwa sebagian besar karyawan PT PLN (Persero) unit Pelayanan dan Jaringan area Situbondo memiliki masa kerja 1-5 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 16 orang (44,11%).

**C. Analisis Data**

**1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan distribusi frekuensi, nilai *mean*, serta distribusi-distribusi item dalam penelitian ini. Berdasarkan kuesioner sebanyak 45 yang diperoleh dari PT PLN (Persero) unit Pelayanan dan Jaringan area Situbondo, untuk mengetahui mayoritas jawaban dari seluruh responden pada masing-masing *item* pertanyaan dapat dibuat rumus yang dikemukakan oleh Supranto (2009:64) sebagai berikut:

Keterangan :  
 $c =$  perkiraan besarnya  
 $k =$  banyaknya kelas  
 $X_n =$  nilai skor tertinggi  
 $X_1 =$  nilai skor terendah

Interval Kelas  $(c) = (X_n - X_1) : k$   
 $c = (5-1) : 5$   
 $= 0,8$

**Tabel 4.6**  
**Interpretasi Mean Jawaban Responden**

No	Interval Mean	Pernyataan
1	1 – 1,8	Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
2	1,81 – 2,6	Jarang/tidak setuju/rendah
3	2,61 – 3,4	Cukup/ragu-ragu
4	3,41 – 4,2	Baik/ setuju/ sering/tinggi
5	4,21 – 5	Sangat baik/ sangat setuju/ sangat sering/sangat tinggi

(Sumber: Supranto, 2009:64)

a. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) mempunyai dua belas item dan diajukan kepada responden dalam bentuk pernyataan. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 4.7



**Tabel 4.7**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

No	Item	SS		S		CS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X1.1.1	14	31,1	21	46,7	8	17,8	2	4,4	0	0	4,04
2	X1.1.2	14	31,1	23	51,1	5	11,1	3	6,7	0	0	4,07
3	X1.2.1	11	24,4	14	31,1	16	35,6	4	8,9	0	0	3,71
4	X1.2.2	12	26,7	26	57,8	6	13,3	1	2,2	0	0	4,09
5	X1.3.1	12	26,7	26	57,8	7	15,6	0	0	0	0	4,11
6	X1.3.2	2	4,4	10	22,2	11	24,4	22	48,9	0	0	2,82
7	X1.4.1	21	46,7	18	40	5	11,1	1	2,2	0	0	4,31
8	X1.4.2	15	33,3	25	55,6	5	11,1	0	0	0	0	4,22
9	X1.5.1	15	33,3	20	44,4	8	17,8	2	4,4	0	0	4,07
10	X1.5.2	14	31,1	22	48,9	8	17,8	1	2,2	0	0	4,09
11	X1.6.1	15	33,3	26	57,8	4	8,9	0	0	0	0	4,24
12	X1.6.2	14	31,1	27	60,0	4	8,9	0	0	0	0	4,22
<i>Grand Mean</i>												4,00

Sumber : Data diolah, 2016

**Keterangan :**

- X1.1.1 : pencahayaan lampu tempat kerja yang merata
- X1.1.2 : pencahayaan diruangan tidak menyilaukan
- X1.2.1 : ruang kerja yang selalu bersih
- X1.2.2 : tersedianya tempat sampah pada ruang kerja
- X1.3.1 : suara dari peralatan kerja yang tidak membisingkan karyawan
- X1.3.2 : Peredam suara di dalam ruang kerja sudah baik
- X1.4.1 : tersedianya peralatan keselamatan kerja
- X1.4.2 : adanya petugas keamanan atau security
- X1.5.1 : kelancaran sirkulasi udara dalam ruangan
- X1.5.2 : pemasangan kipas angin atau AC untuk menyejukan ruangan
- X1.6.1 : saling membantu dalam menyelesaikan tugas
- X1.6.2 : selama bekerja terjalin kerja sama yang harmonis

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui hasil jawaban dari pernyataan *item* X1.1.1 mengenai pencahayaan lampu tempat kerja yang merata sebanyak 14 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 31,1%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 21 karyawan dengan persentase 46,7%, selanjutnya yang menjawab cukup setuju sebanyak 8 karyawan dengan persentase 17,8%, selanjutnya yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 karyawan dengan persentase 4,4%, dan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. *Item* X1.1.1

memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,04. Hali ini menunjukkan bahwa *Item* X1.1.1 (pencahayaan lampu tempat kerja yang merata) termasuk ke dalam kategori baik.

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui hasil jawaban dari pernyataan *item* X1.1.2 mengenai pencahayaan diruangan tidak menyilaukan sebanyak 14 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 31,1%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 23 karyawan dengan persentase 51,1%, selanjutnya yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 karyawan dengan persentase 11,1%, selanjutnya yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 karyawan dengan persentase 6,7%, dan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. *Item* X1.1.2 memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,07. Hali ini menunjukkan bahwa *Item* X1.1.2 (pencahayaan diruangan tidak menyilaukan) termasuk ke dalam kategori baik.

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui hasil jawaban dari pernyataan *item* X1.2.1 mengenai ruang kerja yang selalu bersih sebanyak 11 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 24,4%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 14 karyawan dengan persentase 31,1%, selanjutnya yang menjawab cukup setuju sebanyak 16 karyawan dengan persentase 45,6%, selanjutnya yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 karyawan dengan persentase 8,9%, dan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. *Item* X1.2.1 memiliki *mean* jawaban responden sebesar 3,71. Hali ini menunjukkan bahwa *Item* X1.2.1 (ruang kerja yang selalu bersih) termasuk ke dalam kategori baik.

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui hasil jawaban dari pernyataan *item* X1.2.2 mengenai tersedianya tempat sampah pada ruang kerja sebanyak 12 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 26,7%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 26 karyawan dengan persentase 57,8%, selanjutnya yang menjawab cukup setuju sebanyak 6 karyawan dengan persentase 13,3%, selanjutnya yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 karyawan dengan persentase 2,2%, dan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. *Item* X1.2.2 memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,09. Hali ini menunjukkan bahwa *Item* X1.2.2 (tersedianya tempat sampah pada ruang kerja) termasuk ke dalam kategori baik.

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui hasil jawaban dari pernyataan *item* X1.3.1 mengenai suara dari peralatan kerja yang tidak membisingkan karyawan sebanyak 12 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 26,7%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 26 karyawan dengan persentase 57,8%, selanjutnya yang menjawab cukup setuju sebanyak 7 karyawan dengan persentase 15,6%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju maupun yang menjawab sangat tidak setuju. *Item* X1.3.1 memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,11. Hali ini menunjukkan bahwa *Item* X1.3.1 (suara dari peralatan kerja yang tidak membisingkan karyawan) termasuk ke dalam kategori baik.

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui hasil jawaban dari pernyataan *item* X1.3.2 mengenai Peredam suara di dalam ruang kerja sudah baik sebanyak 2 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 2,2%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 10 karyawan dengan persentase 22,2%, selanjutnya

yang menjawab cukup setuju sebanyak 11 karyawan dengan persentase 24,4%, selanjutnya yang menjawab tidak setuju sebanyak 22 karyawan dengan persentase 48,9%, dan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. *Item X1.3.2* memiliki *mean* jawaban responden sebesar 2,82. Hali ini menunjukkan bahwa *Item X1.3.2* (Peredam suara di dalam ruang kerja sudah baik) termasuk ke dalam kategori rendah.

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui hasil jawaban dari pernyataan *item X1.4.1* mengenai tersedianya peralatan keselamatan kerja sebanyak 21 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 46,7%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 18 karyawan dengan persentase 40%, selanjutnya yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 karyawan dengan persentase 11,1%, selanjutnya yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 karyawan dengan persentase 2,2%, dan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. *Item X1.4.1* memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,31. Hali ini menunjukkan bahwa *Item X1.4.1* (tersedianya peralatan keselamatan kerja) termasuk ke dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui hasil jawaban dari pernyataan *item X1.4.2* mengenai adanya petugas keamanan atau security sebanyak 15 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 33,3%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 25 karyawan dengan persentase 55,6%, selanjutnya yang menjawab cukup setuju sebanyak 5 karyawan dengan persentase 11,1%, selanjutnya yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 karyawan dengan persentase 2,2%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju maupun yang menjawab sangat tidak setuju. *Item X1.4.2* memiliki *mean* jawaban responden

sebesar 4,22. Hali ini menunjukkan bahwa *Item X1.4.2* (adanya petugas keamanan atau security) termasuk ke dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui hasil jawaban dari pernyataan *item X1.5.1* mengenai kelancaran sirkulasi udara dalam ruangan sebanyak 15 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 33,3%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 20 karyawan dengan persentase 44,4%, selanjutnya yang menjawab cukup setuju sebanyak 8 karyawan dengan persentase 17,8%, selanjutnya yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 karyawan dengan persentase 4,4%, dan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. *Item X1.5.1* memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,07. Hali ini menunjukkan bahwa *Item X1.5.1* (kelancaran sirkulasi udara dalam ruangan) termasuk ke dalam kategori baik.

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui hasil jawaban dari pernyataan *item X1.5.2* mengenai pemasangan kipas angin atau AC untuk menyejukkan ruangan sebanyak 14 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 33,1%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 22 karyawan dengan persentase 48,9%, selanjutnya yang menjawab cukup setuju sebanyak 8 karyawan dengan persentase 17,8%, selanjutnya yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 karyawan dengan persentase 2,2%, dan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. *Item X1.5.2* memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,09. Hali ini menunjukkan bahwa *Item X1.5.2* (pemasangan kipas angin atau AC untuk menyejukkan ruangan) termasuk ke dalam kategori baik.

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui hasil jawaban dari pernyataan *item* X1.6.1 mengenai saling membantu dalam menyelesaikan tugas sebanyak 15 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 33,3%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 26 karyawan dengan persentase 57,8%, selanjutnya yang menjawab cukup setuju sebanyak 4 karyawan dengan persentase 8,9%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju maupun yang menjawab sangat tidak setuju. *Item* X1.6.1 memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,24. Hali ini menunjukkan bahwa *Item* X1.6.1 (saling membantu dalam menyelesaikan tugas) termasuk ke dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui hasil jawaban dari pernyataan *item* X1.6.2 mengenai selama bekerja terjalin kerja sama yang harmonis sebanyak 14 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 31,1%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 27 karyawan dengan persentase 60%, selanjutnya yang menjawab cukup setuju sebanyak 4 karyawan dengan persentase 8,9%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju maupun yang menjawab sangat tidak setuju. *Item* X1.6.2 memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,22. Hali ini menunjukkan bahwa *Item* X1.6.2 (selama bekerja terjalin kerja sama yang harmonis) termasuk ke dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil tersebut maka secara keseluruhan mengenai variabel lingkungan kerja memiliki rata-rata jawaban responden (*Grand Mean*) sebesar 4,00 dan termasuk ke dalam kategori baik.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai enam item dan diajukan kepada responden dalam bentuk pernyataan. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 4.8

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No	Item	SS		S		CS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
1	X2.1.1	14	31,1	23	51,1	7	15,6	1	2,2	0	0	4,11
2	X2.1.2	9	20,0	26	57,8	10	22,2	0	0	0	0	3,98
3	X2.2.1	14	31,1	29	64,4	2	4,4	0	0	0	0	4,27
4	X2.2.2	11	24,4	32	71,1	2	4,4	0	0	0	0	4,20
5	X2.3.1	8	17,8	27	60,0	10	22,2	0	0	0	0	3,96
6	X2.3.2	10	22,2	22	48,9	11	24,4	2	4,4	0	0	3,89
<i>Grand Mean</i>												4,06

Sumber : Data diolah, 2016

**Keterangan :**

X2.1.1 : Pemberian gaji

X2.1.2 : Keamanan kerja

X2.2.1 : Hubungan sesama rekan kerja

X2.2.2 : Hubungan karyawan dengan atasan

X2.3.1 : Peluang untuk mengembangkan potensi diri

X2.3.2 : Peluang untuk mengembangkan karir

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui hasil jawaban dari pernyataan *item* X2.1.1 mengenai Pemberian gaji sebanyak 14 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 31,1%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 23 karyawan dengan persentase 51,1%, selanjutnya yang menjawab cukup setuju sebanyak 7 karyawan dengan persentase 15,6%, selanjutnya yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 karyawan dengan persentase 2,2%, dan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. *Item* X2.1.1 memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,11. Hali ini menunjukkan bahwa *Item* X2.1.1 (Pemberian gaji) termasuk ke dalam kategori baik.

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui hasil jawaban dari pernyataan *item* X2.1.2 mengenai Keamanan kerja sebanyak 9 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 20,0%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 26 karyawan dengan persentase 57,8%, selanjutnya yang menjawab cukup setuju sebanyak 10 karyawan dengan persentase 22,2%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju maupun menjawab sangat tidak setuju. *Item* X2.1.2 memiliki *mean* jawaban responden sebesar 3,98. Hali ini menunjukkan bahwa *Item* X2.1.2 (Keamanan kerja) termasuk ke dalam kategori baik.

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui hasil jawaban dari pernyataan *item* X2.2.1 mengenai Hubungan sesama rekan kerja sebanyak 14 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 31,1%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 29 karyawan dengan persentase 64,4%, selanjutnya yang menjawab cukup setuju sebanyak 2 karyawan dengan persentase 4,4%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju maupun menjawab sangat tidak setuju. *Item* X2.2.1 memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,27. Hali ini menunjukkan bahwa *Item* X2.2.1 termasuk ke dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui hasil jawaban dari pernyataan *item* X2.2.2 mengenai Hubungan karyawan dengan atasan sebanyak 11 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 24,4%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 32 karyawan dengan persentase 71,1%, selanjutnya yang menjawab cukup setuju sebanyak 2 karyawan dengan persentase 4,4%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju maupun menjawab sangat tidak setuju. *Item* X2.2.2 memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,20.

Hali ini menunjukkan bahwa *Item X2.2.2* (Hubungan karyawan dengan atasan) termasuk ke dalam kategori baik.

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui hasil jawaban dari pernyataan *item X2.3.1* mengenai Peluang untuk mengembangkan potensi diri sebanyak 8 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 17,8%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 27 karyawan dengan persentase 60,0%, selanjutnya yang menjawab cukup setuju sebanyak 10 karyawan dengan persentase 22,2%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju maupun yang menjawab sangat tidak setuju. *Item X2.3.1* memiliki *mean* jawaban responden sebesar 3,96. Hali ini menunjukkan bahwa *Item X2.3.1* (Peluang untuk mengembangkan potensi diri) termasuk ke dalam kategori baik.

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui hasil jawaban dari pernyataan *item X2.3.2* mengenai Peluang untuk mengembangkan karir sebanyak 10 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 22,2%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 22 karyawan dengan persentase 48,9%, selanjutnya yang menjawab cukup setuju sebanyak 11 karyawan dengan persentase 24,4%, selanjutnya yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 karyawan dengan persentase 4,4%, dan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. *Item X2.3.2* memiliki *mean* jawaban responden sebesar 3,89. Hali ini menunjukkan bahwa *Item X2.3.2* (Peluang untuk mengembangkan karir) termasuk ke dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil tersebut maka secara keseluruhan mengenai variabel Motivasi kerja memiliki rata-rata jawaban responden (*Grand Mean*) sebesar 4,06 dan termasuk ke dalam kategori baik.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja (Y) mempunyai enam item dan diajukan kepada responden dalam bentuk pernyataan. Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel 4.9

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)**

No	Item	SS		S		CS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Y1.1.1	9	20,0	32	71,1	3	6,7	1	2,2	0	0	4,07
2	Y1.1.2	13	28,9	30	66,7	2	4,4	0	0	0	0	4,24
3	Y1.2.1	11	24,4	31	68,9	3	6,7	0	0	0	0	4,18
4	Y1.2.2	18	40,0	24	53,3	3	6,7	0	0	0	0	4,33
5	Y1.3.1	11	24,4	31	68,9	3	6,7	0	0	0	0	4,18
6	Y1.3.2	16	35,6	25	55,6	4	8,9	0	0	0	0	4,27
<i>Grand Mean</i>												4,21

Sumber : Data diolah, 2016

**Keterangan**

Y1.1.1 : teliti dalam menyelesaikan tugas.

Y1.1.2 : mutu hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Y1.2.1 : kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang ditentukan perusahaan.

Y1.2.2 : kemampuan menyelesaikan tugas meningkat dibandingkan dengan sebelumnya.

Y1.3.1 : penyelesaian tugas tidak melampaui waktu yang ditentukan.

Y1.3.2 : ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dari sebelumnya.

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui hasil jawaban dari pernyataan *item* Y1.1.1 mengenai teliti dalam menyelesaikan tugas sebanyak 9 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 20,0%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 32 karyawan dengan persentase 71,1%, selanjutnya yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 karyawan dengan persentase 6,7%, selanjutnya yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 karyawan dengan persentase 2,2%, dan tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. *Item* Y1.1.1 memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,07. Hali ini menunjukkan bahwa *Item* Y1.1.1 (teliti dalam menyelesaikan tugas) termasuk ke dalam kategori baik.

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui hasil jawaban dari pertanyaan *item* Y1.1.2 mengenai mutu hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya sebanyak 13 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 28,9%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 30 karyawan dengan persentase 66,7%, selanjutnya yang menjawab cukup setuju sebanyak 2 karyawan dengan persentase 4,4%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju maupun yang menjawab sangat tidak setuju. *Item* Y1.1.2 memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,24. Hal ini menunjukkan bahwa *Item* Y1.1.2 (mutu hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya) termasuk ke dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui hasil jawaban dari pernyataan *item* Y1.2.1 mengenai kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang ditentukan perusahaan sebanyak 11 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 24,4%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 31 karyawan dengan persentase 68,9%, selanjutnya yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 karyawan dengan persentase 6,7%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju maupun yang menjawab sangat tidak setuju. *Item* Y1.2.1 memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,18. Hal ini menunjukkan bahwa *Item* Y1.2.1 (kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang ditentukan perusahaan) termasuk ke dalam kategori baik.

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui hasil jawaban dari pernyataan *item* Y1.2.2 mengenai kemampuan menyelesaikan tugas meningkat dibandingkan dengan sebelumnya sebanyak 18 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 40,0%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 24 karyawan

dengan persentase 53,3%, selanjutnya yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 karyawan dengan persentase 6,7%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju maupun yang menjawab sangat tidak setuju. *Item* Y1.2.2 memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,33. Hali ini menunjukkan bahwa *Item* Y1.2.2 (kemampuan menyelesaikan tugas meningkat dibandingkan dengan sebelumnya) termasuk ke dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui hasil jawaban dari pernyataan *item* Y1.3.1 mengenai penyelesaian tugas tidak melampui waktu yang ditentukan sebanyak 11 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 24,4%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 31 karyawan dengan persentase 68,9%, selanjutnya yang menjawab cukup setuju sebanyak 3 karyawan dengan persentase 6,7%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju maupun yang menjawab sangat tidak setuju. *Item* Y1.3.1 memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,18. Hali ini menunjukkan bahwa *Item* Y1.3.1 (penyelesaian tugas tidak melampui waktu yang ditentukan) termasuk ke dalam kategori baik.

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui hasil jawaban dari pernyataan *item* Y1.3.2 mengenai ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dari sebelumnya sebanyak 16 karyawan yang menjawab sangat setuju dengan persentase 35,6%, selanjutnya yang menjawab setuju sebanyak 25 karyawan dengan persentase 55,6%, selanjutnya yang menjawab cukup setuju sebanyak 4 karyawan dengan persentase 8,9%, selanjutnya tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju maupun yang menjawab sangat tidak setuju. *Item* Y1.3.2 memiliki *mean* jawaban responden sebesar 4,27. Hali ini menunjukkan bahwa *Item* Y1.3.2 (ketepatan waktu

penyelesaian pekerjaan meningkat dari sebelumnya) termasuk ke dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil tersebut maka secara keseluruhan mengenai variabel kinerja memiliki rata-rata jawaban responden (*Grand Mean*) sebesar 4,21 dan termasuk ke dalam kategori sangat baik.

## 2. Analisis Inferensial

### a. Uji Asumsi Klasik

Guna memperoleh nilai penduga yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil biasa (*ordinary Least Square*), maka dalam pelaksanaan analisis data harus memenuhi asumsi klasik sebagai berikut ini :

#### 1. Normalitas

Normalitas data merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam melakukan perhitungan regresi linier berganda karena model regresi yang baik jika semua variabel berdistribusi normal. Uji ini bertujuan untuk mengetahui nilai residual tersebut normal atau tidak. Uji normalitas data menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan syarat sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

$H_0$ : data terdistribusi normal

$H_a$ : data tidak terdistribusi normal

Jika nilai signifikan (*sig.*) > 0,05 maka  $H_0$  diterima yang artinya data berdistribusi normal.

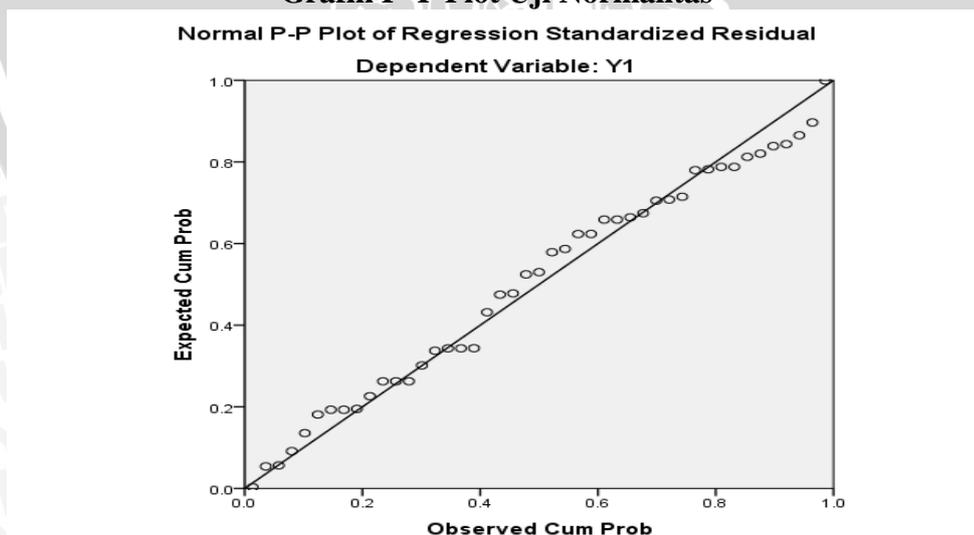
**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07257199
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.071
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data diolah, 2016

Dari hasil tabel 4.10 di atas dapat diketahui nilai sig. sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residualnya berdistribusi normal atau dengan kata lain ketentuan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Gambar 4.3**  
**Grafik P-P Plot Uji Normalitas**



Sumber : Data Diolah 2016

Apabila nilai residual dituangkan dalam sebuah grafik P-P Plot, jika plot dari residual tersebut menyebar disekitar garis diagonal maka data berdistribusi normal namun apabila menyebar tidak sesuai dengan garis diagonalnya maka data berdistribusi tidak normal. Dari Hasil gambar di atas menunjukkan bahwa residual tersebut menyebar disekitar garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

## 2. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan menggunakan *SPSS 23.0 for windows* dan diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	.739	1.354
Motivasi Kerja	.739	1.354

Sumber : Data diolah, 2016

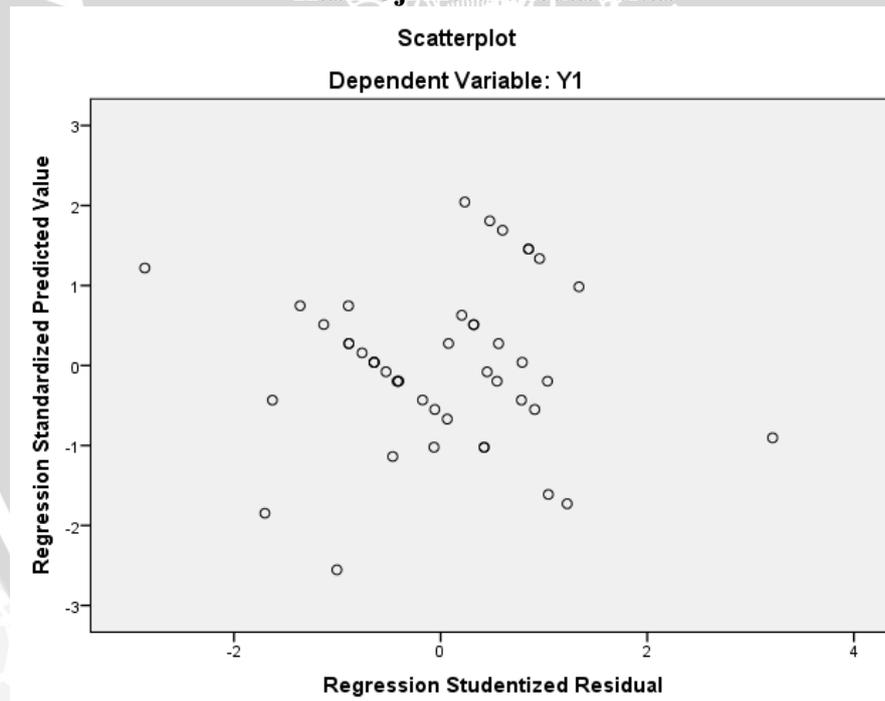
Sesuai dengan ketentuan uji multikolinieritas, jika nilai *tolerance* > 0,10 atau *VIF* < 10 maka tidak terdapat multikolinieritas. Dari hasil tabel 4.11 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *VIF* variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 1,354 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,739 dan nilai *VIF* variabel

motivasi kerja (X2) sebesar 1,354 dengan nilai tolerance 0,739 Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam data penelitian ini.

### 3. Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian gejala heterokedastisitas menggunakan *Scatterplot*, hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.4

**Gambar 4.4**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



Berdasarkan gambar 4.4 tidak membentuk sebuah pola yang jelas dan terlihat titik menyebar secara acak dengan baik di atas maupun di bawah pada angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan tidak terjadinya

heterokedastisitas pada model regresi ini, yang artinya dalam fungsi regresi dipenelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama.

#### b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja ( $Y$ ). Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan bantuan *SPSS 23.0 for windows*. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel Terikat	Variabel Bebas		<i>Unstandarized</i>	t-hitung	Sig.
			<i>Coefficients</i>		
			B		
Kinerja (Y)		(Constant)	2,458	0,641	0,525
	( $X_1$ )	Lingkungan kerja	0,246	2,486	0,017
	( $X_2$ )	Motivasi kerja	0,493	3,917	0,000
N	= 45				
R	= 0,710				
<i>R Square</i>	= 0,504				
<i>Adjusted R Square</i>	= 0,480				
Fhitung	= 21,310				
Ftabel	= 3,22				
Sig.	= 0,000				

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan perhitungan tabel 4.12 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,458 + 0,246X_1 + 0,493X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas maka dapat diperoleh nilai konstanta sebesar 2,458. Artinya, jika variabel kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya atau lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai nol, maka besarnya kinerja sebesar 2,458.

Koefisien regresi untuk variabel bebas lingkungan kerja sebesar 0,246 yang bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara lingkungan kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,246 yang mengandung arti untuk setiap peningkatan variabel lingkungan kerja (X1) sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan variabel kinerja karyawan (Y).

Koefisien regresi untuk variabel bebas motivasi kerja (X2) sebesar 0,493 yang bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel motivasi kerja X2 sebesar 0,493 yang mengandung arti untuk setiap peningkatan variabel motivasi kerja (X2) sebesar satu satuan akan menyebabkan peningkatan variabel kinerja karyawan (Y).

### c. Uji Hipotesis

#### 1. Uji simultan (F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat yaitu terhadap kinerja (Y) dengan menggunakan uji F. Diketahui bahwa nilai  $\text{Sig } F < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$  maka

model analisis regresi adalah signifikan. Kemudian untuk nilai F hitung sebesar 21,310 dan menentukan nilai F tabel yang digunakan dengan tingkat signifikansi 5% dengan cara :

$$k - 1 ; n - k$$

$$(\Rightarrow) 3 - 1 ; 45 - 3$$

$$(\Rightarrow) 2 ; 42$$

Dari hasil hitungan di atas maka F tabel sebesar 3,22. Jika kedua nilai dibandingkan maka nilai F hitung  $>$  F tabel ( $21,310 > 3,22$ ). Dengan hasil perbandingan  $0,000 < 0,05$  ( $\text{Sig } F < \alpha$ ) dan  $21,310 > 3,22$  ( $F \text{ hitung } > F \text{ tabel}$ ) sehingga  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat yaitu terhadap kinerja ( $Y$ ).

## 2. Uji Parsial (t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat yaitu terhadap kinerja ( $Y$ ). Sebelum membuat kesimpulan menerima atau menolak  $H_0$ , terlebih dahulu harus ditentukan nilai t tabel yang akan digunakan pada penelitian. Untuk menentukan nilai t tabel yang digunakan pada penelitian ini dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat dihitung dengan cara sebagai berikut :

$$\alpha/2 \quad ; \quad n - k$$

$$(\Rightarrow) 0,05/2 ; 45 - 3$$

$$(\Rightarrow) 0,025 ; 42$$

Jadi nilai  $t$  tabel pada penelitian ini sebesar 2,018. Berdasarkan tabel 4.12 dan hasil perhitungan  $t$  tabel yang digunakan dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Hasil uji  $t$  variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja ( $Y$ ) menghasilkan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,486 > 2,018$ ) dan hasil perbandingan  $\text{Sig } t < \alpha$  sebesar ( $0,017 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Sehingga apabila variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) meningkat maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan mengalami peningkatan.
- b. Hasil uji  $t$  motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja ( $Y$ ) menghasilkan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $3,917 > 2,018$ ) dan hasil perbandingan  $\text{Sig } t < \alpha$  sebesar ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Sehingga apabila variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) meningkat maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan mengalami peningkatan.

Kesimpulan dari hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**d. Koefisien Diterminasi ( $R^2$ ) dan Koefisien Korelasi ( $R$ )**

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Semakin tinggi nilai koefisien determinasi atau sampai dengan 100% atau mencapai angka 1 maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,504. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi

kerja (X2) berpengaruh sebesar 50,4% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 49,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kemudian koefisien korelasi digunakan untuk mengukur besarnya hubungan linier antara variabel bebas lingkungan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja (Y). Hasil perhitungan koefesien korelasi (R) dapat dilihat pada tabel 4.12 Di atas. Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) pada penelitian ini sebesar 0,710. Nilai korelasi ini menunjukkan tentang hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,710. Untuk menginterpretasikan hasil korelasinya peneliti menggunakan tabel 4.13

**Tabel 4.13**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

No	Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2009:189

Jika dilihat pada tabel 4.13 nilai koefesien korelasi 0,710 berada pada kategori 0,600 – 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan kuat. Kesimpulannya bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat positif. Sehingga saat variabel bebas lingkungan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) ditingkatkan maka variabel terikatnya kinerja (Y) juga akan mengalami peningkatan.

#### D. Pembahasan

##### 1. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.

###### a. Pengaruh lingkungan kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban *item* pada lingkungan kerja dapat dikategorikan baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 4,00. Dapat kita ketahui bahwa lingkungan kerja di PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik dalam kondisi yang baik berdasarkan nilai *grand mean*. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dari indikator penerangan baik dengan cahaya lampu yang merata disetiap ruangan dan tidak menyilaukan sehingga dapat mempelancar saat bekerja, kebisingan suara dari luar ruangan maupun dalam ruangan yang tidak mengganggu karena terpasangnya peredam suara yang baik serta menggunakan peralatan dan perlengkapan yang tidak menimbulkan suara yang mengganggu saat bekerja, tersedianya petugas keamanan yang memadai dan tersedianya keselamatan bekerja yang dapat membuat karyawan merasa aman saat bekerja, sirkulasi udara dalam ruangan yang nyaman buat karyawan saat bekerja, kebersihan ruangan maupun tempat di area PLN yang selalu dijaga dengan baik dan pola kerja sama antara sesama rekan kerja yang baik pada PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo yang terjalin dengan baik.

Berdasarkan hasil uji t variabel Lingkungan kerja (X1) diperoleh signifikansi  $t < (\alpha) 0,05$  ( $0,017 < 0,05$ ) dan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,486 > 2,018$ ) sehingga variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,246, yang artinya lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif sebesar 24,6% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 75,4% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja yang juga dibahas dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,493 atau 49,3%. Sehingga dapat disimpulkan pada PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo variabel motivasi kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari pada variabel lingkungan kerja berdasarkan hasil penelitian.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito 2006 dalam Intan (2014:18), “adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajibannya dalam menjalankan tugas-tugas yang ditanggungnya”. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Intan (2014) variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hasil penelitian yang dilakukan ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang ada di PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo, maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya.

#### b. Pengaruh Motivasi kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban *item* pada variabel motivasi kerja (X2) dapat dikategorikan baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 4,06. Dapat kita ketahui bahwa motivasi kerja PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo dalam kondisi yang baik berdasarkan nilai *grand mean*. Hal ini dapat terlihat dari pemberian gaji yang dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keamanan kerja yang terjamin, hubungan antara karyawan baik itu sesama rekan kerja dan atasan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo yang terjalin dengan baik, dan karyawan dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka yang tujuannya untuk jenjang karier yang lebih baik lagi di perusahaan.

Berdasarkan hasil uji t variabel motivasi kerja (X2) diperoleh signifikansi  $t < (\alpha)0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $3,852 > 2,018$ ), sehingga variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,493, yang artinya motivasi kerja memiliki hubungan yang positif sebesar 49,3% terhadap kinerja karyawan.

Menurut Siagian (2007:89) menyatakan bahwa :

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sandira (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja yang ada di PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo, maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya.

## **2. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban *item* pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikategorikan sangat baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 4,21. Dapat kita ketahui bahwa kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo dalam kondisi yang sangat baik berdasarkan nilai *grand mean*. Hal ini terlihat dari ketelitian dan mutu hasil kerja yang baik, kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan penyelesaiannya lebih cepat lagi dari sebelumnya, dan masalah ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas tidak melebihi waktu yang ditentukan serta ketepatan penyelesaian tugas juga meningkat dari yang sebelumnya yang sudah baik.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki nilai  $F < (\alpha) 0,05$  dan  $F \text{ hitung} > F$  tabel sehingga variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan

korelasi antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan termasuk dalam kategori kuat. Selain itu berdasarkan nilai *R Square* diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,504 (50,4%) dan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Menurut Kuswadi (2004:27) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu “Kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja”. Jadi dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi kinerja selain variabel yang digunakan peneliti yaitu kepuasan karyawan, kemampuan karyawan dan kepemimpinan yang memiliki pengaruh sebesar 49,6%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo. Hasil dari analisis data uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 50,4%. Penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian dari Putra omega (2011) yang menyatakan lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan, adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yaitu :

1. Secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo. Hasil perhitungan signifikansi t variabel lingkungan kerja (X1)  $< 0,05$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ . Variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 24,6% terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan lingkungan kerja yang semakin baik, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya.
2. Secara parsial variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo. Hasil perhitungan signifikansi t variabel motivasi kerja (X2)  $< 0,05$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ . Variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 49,3% terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan semakin meningkatnya motivasi kerja, maka akan semakin meningkatkan pula kinerja karyawannya.
3. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan

motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi  $F < 0,05$ ,  $F$  hitung  $> F$  tabel serta  $R$  square sebesar 50,4%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 50,4% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 49,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### **b. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, adapun beberapa saran yang diberikan yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Dasi hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa lingkungan kerja khususnya pada peredam suara pada ruangan kerja perlu mendapatkan perhatian dengan nilai *mean* 2,82 yang mayoritas karyawannya menjawab kurang setuju mengenai pemasangan peredam suara dalam ruangan yang baik. Pihak perusahaan harus segera memperbaiki peredam suara supaya karyawan dapat bekerja dengan baik
2. Penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti yang akan datang, untuk mengembangkan ilmu serta teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan kinerja, dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja. Faktor-faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini bisa menjadi pertimbangan untuk dijadikan analisis dalam penelitian berikutnya, seperti kepuasan karyawan, kemampuan karyawan dan kepemimpinan perusahaan.

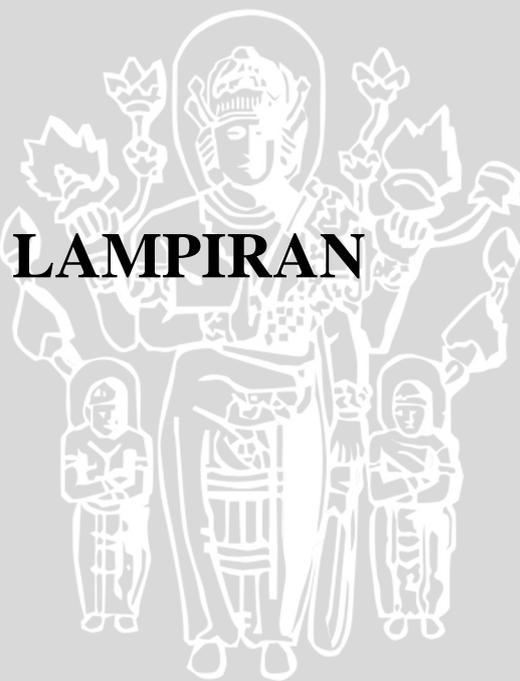
3. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada analisis deskriptif menunjukkan bahwa *grand mean* variabel kinerja karyawan termasuk dalam golongan sangat baik, dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja yang tergolong baik. Dari indikator kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sudah mewakili. Diharapkan pula dari pihak karyawan dapat memanfaatkan secara maksimal segala infrastruktur yang ada serta potensi yang ada pada diri karyawan guna meningkatkan kinerjanya pada level yang sangat baik.
4. Untuk pihak perusahaan diharapkan agar dapat mempertahankan ataupun meningkatkan kinerja para karyawannya agar kinerjanya lebih baik lagi, walaupun lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo sudah tergolong baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alek S. Nitisemito. 2006. *Manajemen Personalia Edisi kedua*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS*. Semarang : BP Universitas Diponegoro
- Hasibun, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2010. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Johanes, Supranto. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi ke Tujuh Jilid 2. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta : PT. Elex.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi I*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Malthis, Robert L. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor dan Manajemen Perkantoran*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Nuraida, Ida. 2008. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta : Kanisius
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruslan, Rosady. 2010. *Metode Penelitian "Public Realitions dan Komunikasi*. Jakarta : PT. Intimedia Ciptanusantara

- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : Pustaka LP3ES Indonesia.
- Slamet, Margono. 2004. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta : RinekaCipta.
- Sudarmanto, Gunawan. 2013. *Statistik Terapan Berbasis Komputer dengan Progam SPSS*. Jakarta : Mitra Wanaca Media.
- Sudjana. 2003. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Bandung : Tarsito.
- Sugito, Pudjo dan Sumartono. 2005. *Manajemen Operasional*. Malang : Bayu Media.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sukoco, M.Badri. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta : Erlangga.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. edisi kedua. Yogyakarta : CAPS.
- Terry, George R. 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wiranta. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi. Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER  
PENELITIAN SKRIPSI  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
MALANG

Kepada:

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ i

Karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian skripsi penulis sebagai mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo)**. Penulis memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i meluangkan sedikit waktu menjadi responden dengan mengisi jawaban dari beberapa pernyataan. Penelitian ini semata-mata untuk kepentingan akademis. Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan identitas responden. Atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i penulis ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

**Mohammad Hairul Imam**

## KUESIONER

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

( PT. PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo)

#### A. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin : ( Pria / Wanita\*)
2. Umur : ..... Tahun
3. Pendidikan Terakhir :
  - a. SD
  - b. SMP
  - c. SMA
  - d. Diploma D1/D2/D3
  - d. Sarjana
  - f. S2
3. Jabatan : .....
4. Bagian/Departemen : .....
5. Lama bekerja : ..... Tahun

\*) Coret yang tidak perlu

#### B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pada pernyataan dibawah ini silahkan mengisi sesuai pendapat anda dengan memberikan tanda (  $\surd$  ) pada jawaban.

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- CS : Cukup Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

### I. Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	pencahayaannya lampu tempat kerja yang sudah merata					
2	pencahayaannya diruangan yang tidak menyilaukan mata yang sudah baik					
3	Tingkat kebersihan ruang kerja yang sudah baik					
4	tersedianya tempat sampah pada ruang kerja yang memadai					
5	suara dari peralatan kerja yang tidak membisingkan karyawan yang sudah baik					
6	Peredam suara di dalam ruang kerja sudah baik sehingga tidak mengganggu karyawan					
7	tersedianya peralatan keselamatan kerja yang memadai					
8	adanya petugas keamanan atau security yang sudah memadai					
9	kelancaran sirkulasi udara dalam ruangan sudah baik					
10	pemasangan kipas angin atau AC untuk menyejukkan ruangan yang sudah baik					
11	Sesama karyawan saling membantu dalam menyelesaikan tugas					
12	para karyawan selama bekerja terjalin kerja sama yang harmonis					

## II. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Perusahaan memberikan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya					
2	Keamanan kerja sudah tercipta sesuai dengan harapan saya					
3	Hubungan saya dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik					
4	Hubungan saya dengan atasan saya berjalan dengan baik					
5	Saya mendapat kesempatan untuk mengembangkan potensi diri di perusahaan					
6	Saya mendapat kesempatan untuk mengembangkan karir di perusahaan					

## III Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu bekerja secara teliti dalam menyelesaikan tugas					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan mutu yang telah ditentukan perusahaan					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar kerja dari perusahaan					
4	Saya dapat meningkatkan mutu hasil kerja yang lebih baik dari periode sebelumnya					
5	Saya mampu menyelesaikan tugas tidak melampaui waktu yang ditentukan					
6	Waktu penyelesaian pekerjaan saya meningkat dari periode sebelumnya					

**Lampiran 2.** Distribusi Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo.

**DISTRIBUSI SKOR ANGKET**  
**Variabel Lingkungan Kerja (X1)**  
**PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo**

No	Lingkungan Kerja (X1)												Jumlah
	X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1.5.1	X1.5.2	X1.6.1	X1.6.2	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	58
3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	46
4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	45
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
6	4	4	3	4	4	2	5	5	4	4	4	4	47
7	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	50
8	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
9	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	50
10	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	43
11	3	3	2	4	5	4	3	4	3	5	4	4	44
12	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52
13	4	4	3	5	4	2	5	4	4	5	4	4	48
14	5	4	3	5	4	2	5	4	5	5	5	5	52
15	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	46
16	3	4	3	3	4	2	5	3	3	4	4	4	42
17	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	38
18	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	47
19	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35

<b>20</b>	3	4	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	<b>40</b>
<b>21</b>	2	2	2	4	4	2	4	4	2	3	4	4	<b>37</b>
<b>22</b>	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>34</b>
<b>23</b>	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>59</b>
<b>24</b>	4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	5	4	<b>47</b>
<b>25</b>	4	5	3	4	4	2	4	4	4	4	5	5	<b>48</b>
<b>26</b>	3	2	2	2	3	2	4	4	4	2	5	5	<b>38</b>
<b>27</b>	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	<b>52</b>
<b>28</b>	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	<b>50</b>
<b>29</b>	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	<b>42</b>
<b>30</b>	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	<b>51</b>
<b>31</b>	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	<b>58</b>
<b>32</b>	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	<b>57</b>
<b>33</b>	4	5	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	<b>47</b>
<b>34</b>	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	3	<b>42</b>
<b>35</b>	5	5	4	4	5	2	5	4	5	5	5	5	<b>54</b>
<b>36</b>	4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	<b>46</b>
<b>37</b>	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	<b>52</b>
<b>38</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	<b>59</b>
<b>39</b>	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	<b>45</b>
<b>40</b>	3	4	3	4	5	2	5	5	5	5	4	4	<b>49</b>
<b>41</b>	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	<b>54</b>
<b>42</b>	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>49</b>
<b>43</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>47</b>
<b>44</b>	4	3	4	4	4	2	5	5	4	4	4	5	<b>48</b>
<b>45</b>	4	4	3	4	4	2	5	4	4	5	4	4	<b>47</b>

**DISTRIBUSI SKOR ANGKET**  
**Variabel Motivasi Kerja (X2)**  
**PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo**

No	Motivasi Kerja						Jumlah
	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	
1	5	4	4	4	5	5	27
2	5	5	5	5	5	5	30
3	3	4	4	4	3	3	21
4	3	4	4	4	3	3	21
5	3	4	4	4	4	3	22
6	4	3	4	4	4	4	23
7	4	4	4	4	3	3	22
8	2	4	5	5	4	2	22
9	3	4	4	4	3	3	21
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	3	4	4	4	5	25
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	3	4	4	4	4	24
14	5	3	5	5	4	4	26
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	3	3	3	3	3	19
17	4	3	3	3	3	2	18
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	3	3	22
21	3	3	4	4	3	3	20
22	4	4	4	4	3	3	22
23	3	3	5	4	5	5	25
24	4	5	4	4	4	4	25
25	5	5	5	4	4	4	27
26	3	4	5	5	4	3	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	3	4	4	3	3	21
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	5	5	5	5	5	29
32	5	5	5	5	5	5	30
33	4	4	5	4	4	4	25
34	4	3	4	4	4	4	23
35	5	4	5	5	4	4	27
36	5	4	4	4	4	4	25
37	5	4	5	5	5	5	29

38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	5	4	4	4	4	25
41	5	5	5	5	4	5	29
42	5	4	4	4	4	4	25
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	4	24



**DISTRIBUSI SKOR ANGKET**  
**Variabel Kinerja (Y)**  
**PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo**

No	Motivasi Kerja						Jumlah
	Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.3.1	Y1.3.2	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	24
5	1	4	4	4	4	4	21
6	4	4	5	5	4	4	26
7	4	4	4	4	4	4	24
8	3	4	4	5	5	5	26
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	5	5	5	5	30
13	4	4	4	4	5	5	26
14	4	4	4	5	5	5	27
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	3	3	3	3	3	3	18
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	3	4	3	4	22
20	4	4	4	4	4	3	23
21	3	3	3	3	3	3	18
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	5	5	5	4	4	27
24	4	5	4	5	4	5	27
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	4	5	4	4	4	26
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	5	5	30
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	5	4	5	4	5	27
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30

<b>39</b>	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
<b>40</b>	4	4	4	5	4	5	<b>26</b>
<b>41</b>	4	4	4	3	4	3	<b>22</b>
<b>42</b>	4	4	4	5	4	4	<b>25</b>
<b>43</b>	4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
<b>44</b>	4	5	4	5	4	5	<b>27</b>
<b>45</b>	4	5	4	5	4	5	<b>27</b>



### Lampiran 3. Frekuensi Jawaban Responden

**Frequency Table**  
**Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

X1.1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	8	17.8	17.8	22.2
	4	21	46.7	46.7	68.9
	5	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.7	6.7	6.7
	3	5	11.1	11.1	17.8
	4	23	51.1	51.1	68.9
	5	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.9	8.9	8.9
	3	16	35.6	35.6	44.4
	4	14	31.1	31.1	75.6
	5	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	6	13.3	13.3	15.6
	4	26	57.8	57.8	73.3
	5	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	15.6	15.6	15.6
	4	26	57.8	57.8	73.3
	5	12	26.7	26.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	22	48.9	48.9	48.9
	3	11	24.4	24.4	73.3
	4	10	22.2	22.2	95.6
	5	2	4.4	4.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	5	11.1	11.1	13.3
	4	18	40.0	40.0	53.3
	5	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X1.4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	11.1	11.1	11.1
	4	25	55.6	55.6	66.7
	5	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X1.5.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	8	17.8	17.8	22.2
	4	20	44.4	44.4	66.7
	5	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X1.5.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	8	17.8	17.8	20.0
	4	22	48.9	48.9	68.9
	5	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X1.6.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.9	8.9	8.9
	4	26	57.8	57.8	66.7
	5	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

**X1.6.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.9	8.9	8.9
	4	27	60.0	60.0	68.9
	5	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

## Variabel Motivasi Kerja (X2)

### X2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.2	2.2	2.2
	3	7	15.6	15.6	17.8
	4	23	51.1	51.1	68.9
	5	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

### X2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	22.2	22.2	22.2
	4	26	57.8	57.8	80.0
	5	9	20.0	20.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

### X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.4	4.4	4.4
	4	29	64.4	64.4	68.9
	5	14	31.1	31.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

### X2.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.4	4.4	4.4
	4	32	71.1	71.1	75.6
	5	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	22.2	22.2	22.2
	4	27	60.0	60.0	82.2
	5	8	17.8	17.8	100.0
Total		45	100.0	100.0	

X2.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.4	4.4	4.4
	3	11	24.4	24.4	28.9
	4	22	48.9	48.9	77.8
	5	10	22.2	22.2	100.0
Total		45	100.0	100.0	

**Variabel Kinerja (Y)**

Y1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.2	2.2	2.2
	3	3	6.7	6.7	8.9
	4	32	71.1	71.1	80.0
	5	9	20.0	20.0	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Y1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.4	4.4	4.4
	4	30	66.7	66.7	71.1
	5	13	28.9	28.9	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Y1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.7	6.7	6.7
	4	31	68.9	68.9	75.6
	5	11	24.4	24.4	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Y1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.7	6.7	6.7
	4	24	53.3	53.3	60.0
	5	18	40.0	40.0	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Y1.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.7	6.7	6.7
	4	31	68.9	68.9	75.6
	5	11	24.4	24.4	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Y1.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.9	8.9	8.9
	4	25	55.6	55.6	64.4
	5	16	35.6	35.6	100.0
Total		45	100.0	100.0	



## Lampiran 4. Uji Validitas dan Reabilitas

### Correlations

#### Variabel Lingkungan Kerja (X1)

		X1
X1.1.1	Pearson Correlation	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X1.1.2	Pearson Correlation	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X1.2.1	Pearson Correlation	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X1.2.2	Pearson Correlation	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X1.3.1	Pearson Correlation	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X1.3.2	Pearson Correlation	.496*
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	45
X1.4.1	Pearson Correlation	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X1.4.2	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X1.5.1	Pearson Correlation	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X1.5.2	Pearson Correlation	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X1.6.1	Pearson Correlation	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X1.6.2	Pearson Correlation	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45

### Reliability

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.907	.911	12

## Correlations

### Variabel Motivasi Kerja (X2)

		X2
X2.1.1	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X2.1.2	Pearson Correlation	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X2.2.1	Pearson Correlation	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X2.2.2	Pearson Correlation	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X2.3.1	Pearson Correlation	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X2.3.2	Pearson Correlation	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
X2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	45

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.845	.855	6

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

### Correlations

#### Variabel Kinerja (Y)

		Y1
Y1.1.1	Pearson Correlation	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1.1.2	Pearson Correlation	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1.2.1	Pearson Correlation	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1.2.2	Pearson Correlation	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1.3.1	Pearson Correlation	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1.3.2	Pearson Correlation	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
Y1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	45

### Reliability

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.913	.919	6

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

## Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07257199
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.071
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.458	3.837		.641	.525		
	X1	.246	.099	.314	2.486	.017	.739	1.354
	X2	.493	.126	.495	3.917	.000	.739	1.354

- a. Dependent Variable: Y1

## Lampiran 6. Regresi Linier Berganda

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Y1

b. All requested variables entered.

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.458	3.837		.641	.525		
	X1	.246	.099	.314	2.486	.017	.739	1.354
	X2	.493	.126	.495	3.917	.000	.739	1.354

a. Dependent Variable: Y1

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.710 <sup>a</sup>	.504	.480	2.121	.504	21.310	2	42	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

## Lampiran 7. Uji Hipotesis

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191.796	2	95.898	21.310	.000 <sup>b</sup>
	Residual	189.004	42	4.500		
	Total	380.800	44			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.458	3.837		.641	.525
	X1	.246	.099	.314	2.486	.017
	X2	.493	.126	.495	3.917	.000





**PT. PLN ( PERSERO )  
DISTRIBUSI JAWA TIMUR  
AREA SITUBONDO**

Jalan Cempaka No. 35 Situbondo 68301  
Telepon : (0338) 672905 s/d 672907  
Kotak Pos : 108

Facsimile : (0338) 672908  
Email : apj\_situbondo@pln.co.id

Website : www.pln.co.id

Nomor : 0968/mum.00.01/AREA-STB/2016  
Lampiran : -  
Sifat : Penting  
Perihal : Surat Keterangan

4 Agustus 2016

**Kepada :**  
**Fakultas Ilmu Administrasi**  
**Universitas Brawijaya**  
**Jl. MT Hariyono 163**  
**MALANG**

Menindaklanjuti surat nomor : 7189/UN10.3/AK/2016 tanggal 12 Mei 2016 perihal Riset/ Survey, bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Mohammad Hairul Imam  
NIM : 125030207111026  
Program Studi : Administrasi Bisnis  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)  
Tema : Pengaruh Lingkungan Kerja & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Telah melaksanakan Riset/ Survey dengan konsentrasi dan tema sebagaimana tersebut diatas kepada beberapa Pegawai di PT PLN (Persero) Area Situbondo tanggal 12 Mei – 12 Juli 2016

Demikian kami sampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



## CURRICULUM VITAE

Nama : Mohammad Hairul Imam  
NIM : 125030207111026  
Tempat dan tanggal lahir : Situbondo, 5 Januari 1994  
Jenis kelamin : Laki-laki  
Pendidikan formal : 1. SDN 2 Patokan Situbondo lulus tahun 2006  
2. SMPN 1 Situbondo lulus tahun 2009  
3. SMAN 2 Situbondo lulus tahun 2012  
Telephone : 085335114300  
Pengalaman magang : PDAM Kota Malang  
Karya ilmiah : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo)

