

BAB III

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DI PT. PLN

(PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TENGAH DAN D.I

YOGYAKARTA

Pada bab ini penulis menyajikan analisa deskriptif frekuensi jawaban responden dilanjutkan data yang diolah dari hasil penelitian dalam bentuk tabel-tabel yang meliputi mengenai pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selain analisa deskriptif disajikan pula uji validitas, reliabilitas, korelasi, regresi, determinasi dan uji signifikansi. Dalam pengujian tersebut digunakan aplikasi SPSS *version 22.0 for windows*. Dengan melihat data-data tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta.

3.1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Instrumen yang valid dan reliabel dibutuhkan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Reliabel berarti jika instrumen tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula.

Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantuan program SPSS *version 22.0 for windows*. Berikut ini adalah pengujian validitas dan reliabilitas indikator-indikator dari variabel dalam penelitian ini :

3.1.1. Uji validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS *version 22.0 for windows*. Hasil instrumen dapat dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2009:172). Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai *corrected item correlation* (r hitung) $>$ r tabel.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (Dr) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dalam penelitian ini, yaitu (n) = 30. Maka besarnya df dapat dihitung dengan $30 - 2 = 28$. Dengan $df = 28$ dan $\alpha = 0,05$ didapat r tabel = 0.3061 (*one tail*). Adapun kaidah yang berlaku adalah

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3061), maka butir pertanyaan valid
- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ (0,3061), maka butir pertanyaan tidak valid

Berikut ini disajikan hasil perhitungan validitas :

Tabel 3. 1**Uji Validitas**

Indikator	Item	r_{hitung}	r_{tabel (df-2)}	Keterangan
Lingkungan Kerja	P1	0,822	0.3061	Valid
	P2	0,609	0.3061	Valid
	P3	0,641	0.3061	Valid
	P4	0,501	0.3061	Valid
	P5	0,664	0.3061	Valid
	P6	0,683	0.3061	Valid
	P7	0,669	0.3061	Valid
	P8	0,694	0.3061	Valid
	P9	0,329	0.3061	Valid
	P10	0,770	0.3061	Valid
	P11	0,624	0.3061	Valid
Motivasi Kerja	P12	0,723	0.3061	Valid
	P13	0,632	0.3061	Valid
	P14	0,626	0.3061	Valid
	P15	0,742	0.3061	Valid
	P16	0,674	0.3061	Valid
Kinerja Karyawan	P17	0,769	0.3061	Valid
	P18	0,645	0.3061	Valid
	P19	0,693	0.3061	Valid
	P20	0,780	0.3061	Valid
	P21	0,549	0.3061	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

3.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>0,60$.

Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila :

1. Hasil $\alpha > 0,60$ = reliable
2. Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel

Berikut ini disajikan tabel pengujian reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja (X), motivasi kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 2

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Angka Standar Reliabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,850	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,692	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,720	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

3.2. Analisa Deskripsi Variabel

Pada bab ini penulis menyajikan data penilaian responden mengenai variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan responden adalah karyawan dari perusahaan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta. Dengan melihat data-data tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai pengaruh tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

3.2.1. Persepsi Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah tempat di sekeliling seorang karyawan, yang dimana dia melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Adapun persepsi responden terhadap indikator-indikator variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

3.2.1.1. Persepsi Responden Mengenai *Lay Out* Ruang Kerja di PT. PLN

(Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

Lay out atau tata ruang dalam sebuah tempat kerja merupakan unsur yang dapat berpengaruh terhadap karyawan, karena seorang karyawan pun akan lebih merasa nyaman pada saat menyelesaikan tugasnya pada ruang kerja yang memiliki tata ruang yang baik, begitu pula dengan sebaliknya. Berikut merupakan tabel yang menyajikan data persepsi responden tentang *Lay Out* di ruang kerja PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta:

Tabel 3. 3

Persepsi Responden Mengenai <i>Lay Out</i> Ruang Kerja			
No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	8	7,92%
3	Cukup Baik	26	25,74%
4	Kurang Baik	45	44,55%
5	Sangat Kurang Baik	22	21,78%
	Total	101	100%

Sumber: *Data primer yang diolah, 2018*

Dari tabel 3.3 diatas terlihat bahwa mayoritas responden sebesar 44,55% menyatakan kurang baik dan 21,78% responden menyatakan sangat kurang baik mengenai *Lay Out* di ruang kerja PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta. Hal ini dikarenakan tata ruang dianggap masih kurang baik seperti penataan meja di beberapa bidang masih kurang tertata dengan rapih. Kemudian sebanyak 25,74% menyatakan cukup baik, hal ini dikarenakan mereka berpendapat tata ruang kerja sudah baik, hanya ada beberapa penambahan atau perubahan kecil yang perlu dilakukan.

3.2.1.2. Persepsi Responden Mengenai Penerangan Ruang Kerja di PT. PLN

(Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

Tempat kerja yang memiliki penerangan yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja. Karena cahaya yang kurang jelas, akan berdampak kepada lambatnya karyawan saat menyelesaikan pekerjaan, karena akan sering

mengalami kesalahan pada pengerjaannya. Adapun berikut data persepsi karyawan mengenai Penerangan di ruang kerja PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta:

Tabel 3. 4

Persepsi Responden Mengenai Penerangan Ruang Kerja			
No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Baik	21	20,79%
2	Baik	41	40,59%
3	Cukup Baik	27	26,73%
4	Tidak Baik	4	3,96%
5	Sangat Tidak Baik	8	7,92%
	Total	101	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden sebesar 20,79% menyatakan sangat baik, 40,59% menyatakan baik, dan 26,73% menyatakan cukup baik mengenai penerangan ruang kerja, ini dikarenakan gedung PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta disisi-sisinya terdapat banyak kaca sehingga cahaya matahari dapat masuk dan dirasa mereka hal ini cukup baik. Kemudian sebesar 3,96% menyatakan tidak baik dan 7,92% menyatakan sangat tidak baik, karena responden merasa bahwa pencahayaan pada ruangan tempat kerja yang mereka tempati dirasa terlalu terang, sehingga hal ini mengganggu mereka dalam berkonsentrasi menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

3.1.1.3. Persepsi Responden Mengenai Sirkulasi Udara Ruang Kerja di PT.

PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

Sirkulasi yang cukup akan memberi rasa sejuk dan segar kepada karyawan selama bekerja, hal ini dapat membantu karyawan dalam mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja. Berikut ini merupakan tabel yang menyajikan persepsi responden mengenai sirkulasi udara di ruang kerja PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta:

Tabel 3. 5

Persepsi Responden Mengenai Sirkulasi Udara Ruang Kerja			
No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Baik	4	3,96%
2	Baik	7	6,93%
3	Cukup Baik	33	32,67%
4	Tidak Baik	33	32,67%
5	Sangat Tidak Baik	24	23,76%
	Total	101	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 3.5 diatas terlihat bahwa 23,76% responden menyatakan sirkulasi udara diPT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta sangat tidak baik. Dikarenakan sangat sedikitnya ruang terbuka hijau yang tersedia didalam ataupun diluar gedung. Kemudian sebanyak 3,96% responden menyatakan sirkulasi udara yang tersedia sudah sangat baik dan 6,93% merasa sudah baik. Hal ini dikarenakan responden merasa adanya beberapa pohon besar disamping gedung

sudah sangat baik, mereka tidak terlalu membutuhkan area terbuka hijau yang terlalu banyak.

3.1.1.4. Persepsi Responden Tentang Suhu Udara Ruang Kerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

Temperatur udara dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Suhu udara yang terlalu panas didalam ruang kerja akan membuat karyawan tidak merasa nyaman sehingga tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaannya. Berikut ini merupakan tabel yang menyajikan persepsi responden mengenai suhu udara di ruang kerja PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta:

Tabel 3. 6

Persepsi Responden Mengenai Suhu Udara Ruang Kerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Baik	2	1,98%
2	Baik	4	3,96%
3	Cukup Baik	24	23,76%
4	Tidak Baik	59	58,42%
5	Sangat Tidak Baik	12	11,88%
	Total	101	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 3.6 diatas terlihat bahwa 58,42% suhu udara ditempat kerjanya tidak baik, kemudian 11,88% merasa sangat tidak baik dan sebanyak 23,76% menyatakan sudah cukup baik. Hal ini dikarenakan responden merasa suhu AC pada

tempat kerjanya terkadang terlalu dingin ataupun sebaliknya. Mereka tidak dapat seenaknya merubah suhu AC, karena didalam ruangan itu terdapat banyak orang yang memiliki ketahanan tubuh yang berbeda-beda.

3.1.1.5. Persepsi Responden Mengenai Tingkat Kebisingan Ruang Kerja di PT.

PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

Tingkat kebisingan diruang kerja merupakan suatu gangguan terhadap seorang karyawan, karena adanya tingkat kebisingan yang tinggi maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Berikut ini merupakan tabel yang menyajikan persepsi responden mengenai tingkat kebisingan di ruang kerja PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta:

Tabel 3. 7

Persepsi Responden Mengenai Tingkat Kebisingan Ruang Kerja			
No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Baik	10	9,9%
2	Baik	49	48,51%
3	Cukup Baik	23	22,77%
4	Tidak Baik	13	12,87%
5	Sangat Tidak Baik	6	5,94%
	Total	101	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 3.7 diatas terlihat bahwa 48,51% responden menyatakan tingkat kebisingan sudah baik dan 9,9% responden menyatakan sudah sangat baik. Hal ini dikarenakan responden merasa tingkat kebisingan yang terjadi tidak menggunya dalam menjalankan pekerjaan. Lalu sebesar 5,94% responden menyatakan sangat tidak baik, hal ini dikarenakan menurut mereka tingkat kebisingan yang terjadi sudah sangat menggungunya untuk konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

3.1.1.6. Persepsi Responden Mengenai Kebersihan Lingkungan Ruang Kerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Berikut ini merupakan tabel yang menyajikan persepsi responden mengenai kebersihan di ruang kerja PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta:

Tabel 3. 8

Persepsi Responden Mengenai Kebersihan Lingkungan Ruang Kerja			
No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Baik	2	1,98%
2	Baik	6	5,94%
3	Cukup Baik	27	26,73%
4	Tidak Baik	47	46,53%
5	Sangat Tidak Baik	19	18,81%
	Total	101	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 3.8 diatas terlihat bahwa 46,53% responden tidak baik dan 18,81% responden menyatakan sangat tidak baik kebersihan diruang kerja PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta. Hal ini dikarenakan responden merasa berkas-berkas yang berada dimeja samping mereka terlalu berantakan, karena tidak adanya sekat antar meja sehingga mengganggu konsentrasi mereka. Kemudian 5,94% responden merasa sudah baik, mereka beranggapan jika kebersihan fasilitas seperti WC, ruang rapat dan lobby sudah bersih.

3.1.1.7. Persepsi Responden Mengenai Struktur Kerja di PT. PLN (Persero)

Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

Struktur kerja membantu karyawan dalam kejelasan pembagian tugas mereka dalam bekerja. Berikut ini merupakan tabel yang menyajikan persepsi responden mengenai struktur kerja diPT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta:

Tabel 3. 9

Persepsi Responden Mengenai Struktur Kerja			
No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Baik	0	0
2	Baik	5	4,95%
3	Cukup Baik	18	17,82%
4	Tidak Baik	64	63,37%
5	Sangat Tidak Baik	14	13,86%
	Total	101	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 3.9 diatas terlihat bahwa 63,37% responden menyatakan struktur kerja diPT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta tidak baik dan 13,86% responden menyatakan sangat tidak baik. Dikarenakan responden merasa pembagian kerja yang telah ditetapkan sudah baik, namun pada prakteknya terkadang yang terjadi adalah mereka sering mengerjakan pekerjaan yang bukan bagian mereka yang dikarenakan beberapa alasan. Lalu sebesar 17,82% responden menyatakan cukup baik, hal ini dikarenakan menurut mereka pembagian kerja yang telah ada sudah dirasa baik, namun hanya perlu melakukan sedikit perubahan kecil agar pembagiannya lebih jelas lagi.

3.1.1.8. Persepsi Responden Tentang Kelancaran Komunikasi Dengan

Pimpinan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

Komunikasi yang lancar antara seorang pimpinan kepada bawahannya, dengan memeberikan perintah yang dikomunikasikan dengan baik dan jelas, hal ini akan memperkecil kemungkinan miskomunikasi antara pimpinan dan bawahannya sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik dan sedikit nya kesalahan yang akan terjadi. Berikut ini merupakan tabel yang menyajikan persepsi responden mengenai kelancaran komunikasi karyawan dan pimpinan diPT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta:

Tabel 3. 10

Persepsi Responden Mengenai Kelancaran Komunikasi Dengan Pimpinan			
No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Baik	18	17,82%
2	Baik	49	48,51%
3	Cukup Baik	22	21,78%
4	Tidak Baik	6	5,94%
5	Sangat Tidak Baik	6	5,94%
Total		101	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 3.10 diatas terlihat bahwa 48,51% responden menyatakan sudah baik, 17,82% responden menyatakan sangat baik dan 21,78% menyatakan cukup baik. Hal ini dikarenakan responden merasa komunikasi yang diberikan pimpinan saat memberikan tugas kepada bawahannya dirasa mereka sudah baik dan jelas.

3.1.1.9. Persepsi Responden Mengenai Kelancaran Komunikasi Antar

Karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I

Yogyakarta

Komunikasi antar pegawai sangat berpengaruh saat mereka mendapatkan tugas bersama, dimana jika komunikasi antar mereka lancar, para pegawai akan mudah membagi tugas mereka masing-masing. Berikut ini merupakan tabel yang menyajikan persepsi responden mengenai kelancaran komunikasi sesama karyawan diPT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta:

Tabel 3. 11

Persepsi Responden Mengenai Kelancaran Komunikasi Antar Pegawai			
No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Baik	2	1,98%
2	Baik	9	8,91%
3	Cukup Baik	16	15,84%
4	Tidak Baik	60	59,41%
5	Sangat Tidak Baik	14	13,86%
	Total	101	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 3.10 diatas terlihat bahwa 59,41% responden menyatakan tidak baik, 13,86% responden menyatakan sangat tidak baik. responden merasa komunikasi yang terjadi dirasa begitu kaku dan tidak cair. Sehingga, hal ini membuat mereka jarang melakukan komunikasi diluar tentang pekerjaan.

3.1.1.10. Persepsi Responden Mengenai Hubungan Karyawan dan Pimpinan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

Hubungan pimpinan dan karyawannya adalah seberapa jauh kedekatan seorang pimpinan dan bawahannya, dimana bila terdapat hubungan yang baik seorang pimpinan dan bawahannya. Hal ini dapat membuat seorang karyawan lebih senang dan semangat saat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Berikut ini merupakan tabel yang menyajikan persepsi responden mengenai hubungan karyawan dan pimpinan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta:

Tabel 3. 12

Persepsi Responden Mengenai Hubungan Karyawan dan pimpinan			
No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Baik	1	0,99%
2	Baik	1	0,99%
3	Cukup Baik	15	14,85%
4	Tidak Baik	68	67,33%
5	Sangat Tidak Baik	16	15,84%
Total		101	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.12 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden sebesar 67,33% menyatakan tidak baik, 15,84% menyatakan sangat tidak baik hubungan karyawan dan pimpinannya. Ini dikarenakan hubungan mereka dengan pimpinannya kurang dekat secara personal sehingga timbul jarak diantaranya.

3.1.1.11. Persepsi Responden Tentang Hubungan Sesama Karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

Hubungan sesama karyawan sangat dapat berpengaruh saat mereka diberikan tugas bersama, dimana bila mereka memiliki hubungan yang baik. hal itu akan membuat psikologi mereka tidak terganggu sehingga dapat lebih produktif dalam bekerja. Berikut ini merupakan tabel yang menyajikan persepsi responden mengenai kelancaran hubungan antar karyawan diPT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta:

Tabel 3. 13

Persepsi Responden Mengenai Hubungan Antar Karyawan			
No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Baik	9	8,91%
2	Baik	63	62,38%
3	Cukup Baik	13	12,87%
4	Tidak Baik	9	8,91%
5	Sangat Tidak Baik	7	6,93%
Total		101	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.13 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden sebesar 62,38% menyatakan baik dan 12,87% menyatakan cukup baik mengenai hubungan antar karyawan diPT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta. Ini dikarenakan tidak adanya perselisihan diantara mereka sehingga saat melakukan pekerjaan bersama-sama, kerja sama diantara mereka cukup baik. Sedangkan sebesar 6,93% menyatakan sangat tidak baik, dikarenakan mereka menganggap hubungan antar bidang tidak terlalu baik, walaupun hal itu tidak terlalu berpengaruh tetapi mereka menganggap hal itu cukup penting.

3.2.2. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja

Untuk memberikan penilaian terhadap variabel lingkungan kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta, maka digunakan tingkat

pengukuran interval agar dapat mengkategorisasikan persepsi responden mengenai lingkungan kerja. Lebar interval (I) diperoleh dengan menggunakan rumus berikut :

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana :

I = Lebar Interval

R = Rentang / Nilai Kumulatif (skor tertinggi — skor terendah)

K = Jumlah Kelas (jumlah interval)

Dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja terdiri dari 11 pertanyaan, jawaban dari setiap item pertanyaan memiliki jenjang skor 1 – 5 dengan kategori :

- a. Untuk jawaban sangat setuju diberi skor 5
- b. Untuk jawaban setuju diberi skor 4
- c. Untuk jawaban Netral diberi skor 3
- d. Untuk jawaban tidak setuju diberi skor 2
- e. Untuk jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

Secara keseluruhan variabel lingkungan kerja terdiri dari 11 pertanyaan dengan perhitungan interval kelas untuk variabel ini adalah sebagai berikut ;

Jumlah pertanyaan : 11
 Skor maksimal : 55
 Skor minimal : 11
 Jumlah kelas : 5

$$I = \frac{R}{K} = \frac{55-11}{5} = 8,8$$

Setelah diketahui interval kelas dari variabel lingkungan kerja, maka tabel distribusi nilai kategorisasi lingkungan kerja dapat disusun pada sebagai berikut :

Tabel 3. 14

Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja				
No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	> 46.2 – 55	Sangat Tinggi	0	0
2	> 37.4 – 46.2	Tinggi	3	2.97
3	> 28.6 – 37.4	Netral	72	71.28%
4	> 19.8 – 28.6	Rendah	25	24.75%
5	11 – 19.8	Sangat Rendah	1	1%
Total			101	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 3.14 dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berada pada kategori cukup baik, hal ini dikarenakan mayoritas karyawan yang menjadi responden yaitu sebanyak 72 responden atau 71.28% menyatakan lingkungan kerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta sudah dirasa cukup baik.

3. 2.3. Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai Variabel Lingkungan Kerja

Berikut akan disajikan tabel rekapitulasi penilaian responden mengenai variabel lingkungan kerja. Rekapitulasi penilaian responden dilakukan untuk mengetahui secara jelas butir pertanyaan mana yang memiliki nilai diatas rata – rata dan butir pertanyaan mana yang memiliki nilai dibawah rata - rata. Adapun rekapitulasi penilaian responden mengenai lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. 15

Pertanyaan	Persepsi Responden					Total Skor	Rata-rata Variabel
	5	4	3	2	1		
P1	0	8	26	45	22	222	2,19
P2	21	41	27	4	8	366	3,62
P3	4	7	33	33	24	237	2,34
P4	2	4	24	59	12	228	2,25
P5	10	49	23	13	6	347	3,43
P6	2	6	27	47	19	228	2,25
P7	0	5	18	64	14	216	2,13
P8	18	49	22	6	6	370	3,66
P9	2	9	16	60	14	228	2,25
P10	1	1	15	68	16	206	2,03
P11	9	63	13	9	7	361	3,57
Rata-rata							2.7

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Keterangan :

- P1 : Tata ruangan ditempat kerja
- P2 : Kondisi penerangan diruang kerja
- P3 : Sirkulasi udara diruang kerja
- P4 : Suhu udara diruang kerja
- P5 : Tingkat kebisingan ditempat kerja
- P6 : Kondisi kebersihan diruang kerja
- P7 : Struktur kerja ditempat kerja
- P8 : Kelancaran komunikasi pimpinan dan bawahan ditempat kerja
- P9 : Kelancaran komunikasi antar pegawai ditempat kerja
- P10 : Hubungan kerja pimpinan dan pegawai ditempat kerja

P11 : Hubungan kerja antar sesama pegawai ditempat kerja

Berdasarkan tabel 3.15 dapat diketahui bahwa mean skor variabel dari lingkungan kerja sebesar 2,7. Pertanyaan yang berada di atas rata-rata variabel yakni pertanyaan 2 dengan nilai skor 3,62 mengenai kondisi penerangan diruang kerja, pertanyaan 5 dengan nilai skor 3,34 mengenai tingkat kebisingan ditempat kerja, pertanyaan 8 dengan nilai skor 3,66 mengenai kelancaran komunikasi pimpinan dan pertanyaan 11 dengan nilai skor 3,57 mengenai hubungan kerja antar sesama pegawai ditempat kerja. Sedangkan, pertanyaan yang berada di bawah rata – rata variabel yakni pertanyaan 1 dengan nilai skor 2,19 mengenai tata ruangan ditempat kerja, pertanyaan 3 dengan nilai skor 2,34 mengenai sirkulasi udara diruang kerja, pertanyaan 4 dengan nilai skor 2,25 mengenai suhu udara diruang kerja, pertanyaan 6 dengan nilai skor 2,25 mengenai kondisi kebersihan diruang kerja, pertanyaan 7 dengan nilai skor 2,13 mengenai struktur kerja ditempat kerja, pertanyaan 9 dengan nilai skor 2,25 mengenai hubungan kerja pimpinan dan pegawai ditempat kerja dan pertanyaan 10 dengan nilai skor 2,03 mengenai hubungan kerja antar sesama pegawai ditempat kerja.

3.2.4. Persepsi Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja

Motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Adapun persepsi responden terhadap indikator-indikator variabel motivasi kerja ini adalah sebagai berikut :

3.2.4.1. Persepsi Responden Tentang Dorongan Bekerja Untuk Tepat Waktu di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

Salah satu hal yang paling dasar untuk melihat motivasi pegawai adalah dengan melihat ketepatan waktu dari mereka untuk datang bekerja dan menyelesaikan pekerjaan. Berikut ini merupakan tabel yang menyajikan persepsi responden mengenai dorongan karyawan untuk bekerja tepat waktu di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta:

Tabel 3. 16

Persepsi Responden Mengenai Dorongan Bekerja Untuk Tepat Waktu			
No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	1	0,99%
2	Setuju	3	2,97%
3	Cukup Setuju	26	25,74%
4	Tidak Setuju	61	60,40%
5	Sangat Tidak Setuju	10	9,90%
	Total	101	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 3.16 diatas terlihat bahwa responden sebesar 60,40% menyatakan tidak setuju dorongan untuk bekerja tepat waktu. Hal ini dikarenakan tidak semua karyawan memiliki beban yang sama saat berangkat menuju tempat kerja dan pada saat menyelesaikan pekerjaan terkadang waktu yang ditetapkan terlalu cepat, sehingga sulit untuk mencapainya. Kemudian sebanyak 25,74% menyatakan cukup setuju untuk bekerja tepat waktu, karena semakin tepat waktu mereka bekerja akan

meminimalkan beban yang akan didapatkan saat mengerjakan tugas-tugas yang selanjutnya.

3.2.4.2. Persepsi Responden Tentang Dorongan Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I

Yogyakarta

Tanggung jawab seorang karyawan adalah sebagaimana mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dengan baik dan tepat waktu. Berikut ini merupakan tabel yang menyajikan persepsi responden mengenai dorongan karyawan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan diPT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta:

Tabel 3. 17

Persepsi Responden Mengenai Dorongan Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	29	28,71%
3	Cukup Setuju	35	34,65%
4	Tidak Setuju	19	18,81%
5	Sangat Tidak Setuju	18	17,82%
	Total	101	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 3.17 diatas terlihat bahwa mayoritas responden sebesar 34,65% menyatakan cukup setuju dan 28,71% responden menyatakan setuju mengenai

dorongan bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Kemudian sebanyak 18,81% menyatakan tidak setuju dan sebanyak 17,82% merasa sangat tidak setuju. Hal ini dikarenakan mereka terkadang memiliki keperluan diluar pekerjaan yang harus diselesaikan secepatnya dan terkadang harus melakukan dinas keluar kota.

3.2.4.3. Persepsi Responden Tentang Dorongan Perasaan Senang Bekerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

Kondisi didalam tempat kerja dapat sangat mempengaruhi kondisi psikologi seorang pegawai, hal ini dapat memberikan dampak kepada produktifitas pegawai. Berikut ini merupakan tabel yang menyajikan persepsi responden mengenai dorongan perasaan senang saat bekerja diPT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta:

Tabel 3. 18

Persepsi Responden Mengenai Dorongan Perasaan Senang Bekerja			
No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	19	18,81%
2	Setuju	43	42,57%
3	Cukup Setuju	24	23,76%
4	Tidak Setuju	14	13,86%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0,99%
	Total	101	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 3.18 diatas sebesar 42,57% responden menyatakan setuju dan 18,81% responden menyatakan sangat setuju mengenai dorongan perasaan senang saat bekerja. Hal ini dikarenakan keadaan tempat mereka bekerja merasa sangat nyaman dan tidak adanya perselisihan dengan rekan kerja, sehingga hal itu membuat mood mereka menjadi baik, sehingga menambahkan semangat mereka saat bekerja. Kemudian sebanyak 13,86% menyatakan tidak setuju dengan adanya dorongan perasaan senang untuk bekerja. Hal ini dikarenakan mereka merasa tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak dan beberapa orang memiliki permasalahan pribadi dengan karyawan lain, sehingga merusak mood mereka.

3.2.4.4. Persepsi Responden Mengenai Dorongan Untuk Lebih Unggul Dari Yang Lain di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

Adanya kompetisi didalam tempat kerja dapat memberikan dampak yang baik bagi para karyawan, karena dengan adanya kompetisi ini dapat membuat karyawan semakin bekerja lebih keras untuk lebih unggul dari lainnya. Namun bukan tidak mungkin adanya kompetisi antar karyawan ini dapat menimbulkan adanya perselisihan antar karayawan. Berikut ini merupakan tabel yang menyajikan persepsi responden mengenai dorongan untuk lebih unggul dari yang lain diPT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta:

Tabel 3. 19

Persepsi Responden Mengenai Dorongan Untuk Lebih Unggul Dari Yang Lain			
No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	1	0,99%
2	Setuju	21	20,79%
3	Cukup Setuju	34	33,66%
4	Tidak Setuju	37	36,63%
5	Sangat Tidak Setuju	8	7,92%
Total		100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 3.19 terlihat responden sebesar 36,63% menyatakan tidak setuju dengan dorongan untuk lebih unggul dari yang lain. Hal ini dikarenakan mereka berpendapat bahwa didalam tempat kerja tidak perlu adanya kompetisi antar karyawan, karena kemungkinan akan menimbulkan perselisihan antar karyawan. Kemudian sebesar 20,79% menyatakan setuju adanya dorongan untuk lebih unggul dari yang lainnya. Dikarenakan dengan adanya kompetisi antar karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

3.2.4.5. Persepsi Responden Mengenai Dorongan Memperoleh Penghargaan

Atas Pekerjaan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

Dengan perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawannya yang bekerja baik, hal ini dapat membuat dampak bagi karyawannya agar bekerja lebih keras untuk mendapatkan penghargaan dari perusahaan. Berikut ini merupakan tabel

yang menyajikan persepsi responden mengenai dorongan untuk memperoleh penghargaan atas pekerjaan diPT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta:

Tabel 3. 20

Persepsi Responden Mengenai Dorongan Memperoleh Penghargaan Atas Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	2	1,98%
2	Setuju	8	7,92%
3	Cukup Setuju	31	30,69%
4	Tidak Setuju	47	46,53%
5	Sangat Tidak Setuju	13	12,87%
	Total	101	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 3.20 diatas terlihat responden sebesar 46,53% menyatakan tidak setuju dan 12,87% responden menyatakan sangat tidak setuju mengenai dorongan untuk mendapatkan penghargaan dari pekerjaan. Hal ini dikarenakan mereka beranggapan terkadang pekerjaan yang didapatkan lebih berat dari karyawan lainnya namun penghargaan yang didapatkan sama dengan karyawan yang memiliki pekerjaan yang lebih ringan darinya. Kemudian sebanyak 30,69% menyatakan cukup setuju dan 7,92% responden merasa setuju terhadap dorongan mendapatkan penghargaan terhadap pekerjaan. Hal ini dikarenakan penghargaan yang didapatkan cukup untuk menambahkan pendapatan pokok mereka.

3.2.5. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Untuk memberikan penilaian terhadap variabel motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta, maka digunakan tingkat pengukuran interval agar dapat mengkategorisasikan persepsi responden mengenai motivasi kerja. Lebar interval (I) diperoleh dengan menggunakan rumus berikut :

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana :

I = Lebar Interval

R = Rentang / Nilai Kumulatif (skor tertinggi — skor terendah)

K = Jumlah Kelas (jumlah interval)

Dalam penelitian ini, variabel motivasi kerja terdiri dari 5 pertanyaan, jawaban dari setiap item pertanyaan memiliki jenjang skor 1 – 5 dengan kategori :

- a. Untuk jawaban sangat setuju diberi skor 5
- b. Untuk jawaban setuju diberi skor 4
- c. Untuk jawaban Netral diberi skor 3
- d. Untuk jawaban tidak setuju diberi skor 2
- e. Untuk jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

Secara keseluruhan variabel motivasi kerja terdiri dari 5 pertanyaan dengan perhitungan interval kelas untuk variabel ini adalah sebagai berikut ;

Jumlah pertanyaan : 5

Skor maksimal : 25

Skor minimal : 5

Jumlah kelas : 5

$$I = \frac{R}{K} = \frac{25-5}{5} = 4$$

Setelah diketahui interval kelas dari variabel motivasi kerja, maka tabel distribusi nilai kategorisasi motivasi kerja dapat disusun sebagai berikut :

Tabel 3. 21

Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja				
No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	> 21 – 25	Sangat Tinggi	0	0
2	> 17 – 21	Tinggi	3	2,97
3	> 13 – 17	Netral	57	56,44
4	> 9 – 13	Rendah	39	38,61
5	5 – 9	Sangat Rendah	2	1,98
Total			101	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 3.21 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berada pada kategori netral, karena mayoritas karyawan yang menjadi responden sebanyak 57 responden atau 56,44 menyatakan motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta cukup baik.

3.2.6 Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan data-data diatas, penelitian yang ingin diperoleh berikutnya adalah tabel rekapitulasi penilaian responden mengenai variabel motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 3. 22**Persepsi Responden Mengenai Motivasi Kerja**

Pertanyaan	Persepsi Responden					Total Skor	Rata-rata Variabel
	5	4	3	2	1		
P1	1	3	26	61	10	227	2,24
P2	0	29	35	19	18	277	2,74
P3	19	43	24	14	1	368	3,64
P4	5	84	102	74	8	273	2,70
P5	10	32	93	94	13	242	2,39
Rata-rata							2,74

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Keterangan :

- P1 : Menyelesaikan pekerjaan sesuai tepat waktu
- P2 : Tanggung jawab dalam bekerja
- P3 : Kesenangan hati dalam menyelesaikan pekerjaan
- P4 : keinginan lebih unggul dari orang lain
- P5 : Keinginan memperoleh penghargaan atas pekerjaan

Berdasarkan tabel 3.22 dapat diketahui bahwa mean skor variabel dari motivasi kerja sebesar 2,74. Pertanyaan yang berada di atas rata-rata variabel yakni pertanyaan 2 dengan nilai skor 2,74 mengenai tanggung jawab dalam bekerja, pertanyaan 3 dengan nilai skor 3,64 mengenai kesenangan hati dalam menyelesaikan pekerjaan dan pertanyaan 5 dengan nilai skor 2,39 mengenai keinginan memperoleh penghargaan atas pekerjaan. Sedangkan, pertanyaan yang dibawah rata – rata variabel yakni pertanyaan 1 dengan nilai skor 2,24 mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai

tepat waktu dan pertanyaan 4 dengan nilai skor 2,70 mengenai keinginan lebih unggul dari orang lain.

3.2.7. Persepsi Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun persepsi responden terhadap indikator-indikator variabel kinerja karyawan ini adalah sebagai berikut :

3.2.7.1. Persepsi Responden Mengenai Kualitas Kerja Yang Telah Dilakukan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

Kualitas kerja diukur dari pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Berikut merupakan tabel yang menyajikan data persepsi responden tentang kualitas kerja yang telah dilakukan diPT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta:

Tabel 3. 23

Persepsi Responden Mengenai Kualitas Kerja			
No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Sesuai	13	12,87%
2	Sesuai	52	51,49%
3	Cukup Sesuai	25	24,75%
4	Tidak Sesuai	9	8,91%
5	Sangat Tidak Sesuai	2	1,98%
	Total	101	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 3.23 terlihat bahwa sebesar 51,49% responden menyatakan sudah sesuai dan 24,75% responden menyatakan cukup sesuai mengenai kualitas kerja yang diharapkan perusahaan. Hal ini dikarenakan mereka sudah merasa kualitas kerja yang mereka berikan kepada perusahaan selama ini sudah sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta.

3.2.7.2. Persepsi Responden Mengenai Ketepatan Waktu Dalam Bekerja di PT.

PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

Ketepatan waktu diukur dari seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditargetkan. Berikut merupakan tabel yang menyajikan data persepsi responden tentang ketepatan waktu dalam bekerja diPT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta:

Tabel 3. 24

Persepsi Responden Mengenai Ketepatan Waktu Dalam Bekerja			
No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Sesuai	3	2,97%
2	Sesuai	6	5,94%
3	Cukup Sesuai	28	27,72%
4	Tidak Sesuai	58	57,43%
5	Sangat Tidak Sesuai	6	5,94%
	Total	101	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 3.24 sebesar 57,43% menyatakan tidak sesuai dan 5,94% responden menyatakan cukup sesuai mengenai ketepatan waktu dalam bekerja. Dikarenakan waktu yang ditargetkan terlalu cepat, sehingga sangat sulit untuk mencapainya. Kemudian sebanyak 2,97% menyatakan sangat sesuai, dikarena beranggapan waktu yang ditargetkan sudah cukup sesuai.

3.2.7.3. Persepsi Responden Mengenai Inisiatif Dalam Bekerja di PT. PLN

(Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

Merupakan tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Berikut merupakan tabel yang menyajikan data persepsi responden tentang inisiatif untuk tidak bergantung kepada lainnya dalam bekerja diPT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta:

Tabel 3. 25

Persepsi Responden Mengenai Inisiatif Dalam Bekerja			
No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Perlu	0	0
2	Perlu	4	3,96%
3	Cukup Perlu	16	15,84%
4	Tidak Perlu	65	64,36%
5	Sangat Tidak Perlu	16	15,84%
	Total	101	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Pada tabel 3.25 terlihat responden sebesar 64,36% menyatakan tidak perlu adanya inisiatif untuk tidak bergantung kepada lainnya dalam bekerja dan 15,84% responden menyatakan sangat tidak perlu. Hal ini dikarenakan sulit untuk tidak bergantung kepada karyawan lain, terlebih saat mendapati kasus yang baru pertama kali ditemukan. Kemudian sebanyak 15,84% menyatakan cukup perlu, dikarenakan hal itu terkadang dapat mengganggu karyawan lainnya.

3.2.7.4. Persepsi Responden Mengenai Kemampuan dalam Menyelesaikan Pekerjaan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

Seberapa jauh karyawan mampu karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik atau dengan sedikit kesalahan. Berikut merupakan tabel yang menyajikan data persepsi responden tentang kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan diPT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta:

Tabel 3. 26

Persepsi Responden Mengenai Kemampuan dalam Menyelesaikan Pekerjaan			
No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Sesuai	8	7,92%
2	Sesuai	60	59,41%
3	Cukup Sesuai	20	19,80%
4	Tidak Sesuai	8	7,92%
5	Sangat Tidak Sesuai	5	4,95%
Total		101	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 3.26 responden sebesar 59,41% menyatakan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan telah sesuai. Ini dikarenakan penempatan karyawan dianggap telah sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan. Kemudian sebanyak 7,92% merasa tidak sesuai, karena mereka beranggapan ditempatkan dibidang yang tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

3.2.7.5. Persepsi Responden Mengenai Komunikasi Dengan Pimpinan Saat

Menyelesaikan Pekerjaan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

Dengan adanya komunikasi yang baik dengan pimpinan saat bekerja, akan mempercepat proses pengerjaan. Berikut merupakan tabel yang menyajikan data persepsi responden tentang komunikasi dengan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan diPT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta:

Tabel 3. 27

Persepsi Responden Mengenai Komunikasi Dengan Pimpinan Saat menyelesaikan Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Baik	1	0,99%
2	Baik	8	7,92%
3	Cukup Baik	16	15,84%
4	Tidak Baik	65	64,36%
5	Sangat Tidak Baik	11	10,89%
	Total	101	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 3.27 diatas terlihat responden sebesar 64,36% menyatakan tidak baik dan 10,89% menyatakan sangat tidak baik komunikasi dengan pimpinan saat menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dikarenakan pada saat mengerjakan tugas pimpinan memang memberikan perintah yang jelas, namun pada saat mengerjakan bersama pimpinan mereka jarang melakukan komunikasi yang intens.

3.2.8. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Untuk memberikan penilaian terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta, maka digunakan tingkat pengukuran interval agar dapat mengkategorisasikan persepsi responden mengenai kinerja karyawan. Lebar interval (I) diperoleh dengan menggunakan rumus berikut :

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana :

I = Lebar Interval

R = Rentang / Nilai Kumulatif (skor tertinggi — skor terendah)

K = Jumlah Kelas (jumlah interval)

Dalam penelitian ini, variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 pertanyaan, jawaban dari setiap item pertanyaan memiliki jenjang skor 1 – 5 dengan kategori :

- a. Untuk jawaban sangat setuju diberi skor 5
- b. Untuk jawaban setuju diberi skor 4
- c. Untuk jawaban Netral diberi skor 3
- d. Untuk jawaban tidak setuju diberi skor 2
- e. Untuk jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

Secara keseluruhan variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 pertanyaan dengan perhitungan interval kelas untuk variabel ini adalah sebagai berikut ;

Jumlah pertanyaan : 5
 Skor maksimal : 25
 Skor minimal : 5
 Jumlah kelas : 5

$$I = \frac{R}{K} = \frac{25-5}{5} = 4$$

Setelah diketahui interval kelas dari variabel kinerja karyawan, maka tabel distribusi nilai kategorisasi kinerja karyawan dapat disusun pada sebagai berikut :

Tabel 3. 28

Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan				
No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	> 21 – 25	Sangat Tinggi	0	0
2	> 17 – 21	Tinggi	1	0,99
3	> 13 – 17	Netral	73	72,28
4	> 9 – 13	Rendah	25	24,75
5	5 – 9	Sangat Rendah	2	1,98
Total			101	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 3.28 dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori netral, karena mayoritas karyawan yang menjadi responden sebanyak 73 responden atau 72,28% menyatakan kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta cukup baik.

3.2.9. Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan data-data diatas berikutnya adalah rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan:

Tabel 3. 29

Pertanyaan	Persepsi Responden					Total Skor	Rata-rata Variabel	
	5	4	3	2	1			
P1	13	52	25	9	2	368	3,64	
P2	3	6	28	58	6	245	2,42	
P3	0	4	16	65	16	210	2,07	
P4	8	60	20	8	5	361	3,57	
P5	1	8	16	65	11	226	2,23	
	Rata-rata							2,79

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Keterangan :

- P1 : Kualitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
- P2 : Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- P3 : Inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan
- P4 : Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
- P5 : Komunikasi karyawan dengan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan tabel 3.29 diketahui bahwa mean skor variabel dari kinerja karyawan sebesar 2,79. Pertanyaan yang berada di atas rata-rata variabel yakni

pertanyaan 1 dengan nilai skor 3,64 mengenai kualitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, pertanyaan 4 dengan nilai skor 3,57 mengenai Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan, pertanyaan yang dibawah rata – rata variabel yakni pertanyaan 2 dengan nilai skor 2,42 mengenai Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, pertanyaan 3 dengan nilai skor 2,07 mengenai Inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan pertanyaan 5 dengan nilai skor 2,23 Komunikasi karyawan dengan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan

3.3 Analisis Uji Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Analisis pengujian lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Z) yang digunakan pada penelitian ini adalah uji koefisien korelasi, uji regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji signifikansi. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS *version 22.0 for windows*, yang akan disajikan seperti berikut ini :

3.3.1. Tabulasi Silang Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Untuk mengetahui adanya kecenderungan hubungan antara variabel lingkungan kerja (X) dan motivasi kerja (Z), maka tabel kategorisasi antar masing-masing variabel saling dihubungkan. Dibawah ini tabel yang menjelaskan data hasil dari tabulasi silang atau crosstab :

Tabel 3. 30

Uji Tabulasi Silang Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

K.Lingkungan_Kerja * K.Motivasi_Kerja Crosstabulation

			K.Motivasi_Kerja				Total
			Sangat Tidak Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	
K.Lingkungan_Kerja	Sangat Tidak Baik	Count	1	0	0	0	1
		% of Total	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%
	Kurang baik	Count	0	8	17	0	25
		% of Total	0,0%	7,9%	16,8%	0,0%	24,8%
	Cukup baik	Count	1	31	39	1	72
		% of Total	1,0%	30,7%	38,6%	1,0%	71,3%
	Baik	Count	0	0	1	2	3
		% of Total	0,0%	0,0%	1,0%	2,0%	3,0%
	Total	Count	2	39	57	3	101
		% of Total	2,0%	38,6%	56,4%	3,0%	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.30 tersebut maka dapat diketahui persentase terbesar pada lingkungan kerja ada dikategori cukup baik, yaitu sebesar 71,3%,. Bila dihubungkan dengan motivasi kerja, maka persentase terbesar akan terdistribusi pada kategori cukup baik dengan persentase sebesar 38,6%, dan sisanya sebanyak 30,7% memiliki kategori kurang baik dan masing-masing 1% pada kategori baik dan sangat kurang baik.

3.3.2. Koefisien Korelasi (r) Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel independen dengan variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil perhitungannya :

Tabel 3. 31
Uji Korelasi Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,351 ^a	,123	,114	1,704

a. Predictors: (Constant), X1.Lingkungan_Kerja

Sumber: *Data primer yang diolah, 2018*

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja melalui SPSS *version 22.0 for windows*. Tabel 3.31 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,351. Hasil perhitungan tersebut terletak pada interval 0,20 – 0,399, sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan (hubungan) antara variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja adalah rendah.

3.3.3. Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Koefisien diterminasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel lingkungan kerja(X) menjelaskan variabel motivasi kerja(Z). Dari tabel 3.31 juga menjelaskan hasil koefisien determinasi variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,123 atau 12,3%. Hasil ini berarti 12,3% variabel motivasi

kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja. Sedangkan sisanya (100% – 12,3%. = 87,7 %) dijelaskan oleh faktor lain, selain variabel lingkungan kerja.

3.3.4. Uji Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel lingkungan kerja(X) terhadap motivasi kerja(Z), dengan menggunakan bantuan program SPSS *version 22.0 for windows*. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 32

Uji Regresi Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Variabel Motivasi Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,720	1,357		6,427	,000
	X1.Lingkungan_Kerja	,168	,045	,351	3,724	,000

a. Dependent Variable: Z.Motivasi_Kerja

Sumber: *Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan perhitungan pada tabel 3.32 dapat diketahui bahwa regresi untuk variabel lingkungan kerja (X) adalah sebesar 0,168 dan untuk nilai konstantanya adalah 8,720 dari keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Z = 8,720 + 0,168X$$

Dimana Z = Motivasi Kerja
 X = Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut maka dapat diartikan bahwa :

- a. Konstanta sebesar 8,720 mempunyai arti bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja maka besarnya penilaian terhadap motivasi kerja adalah sebesar 8,720. Artinya jika koefisien lingkungan kerja bernilai 0, maka motivasi kerja bernilai positif yaitu 8,720.
- b. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,168 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,168. Sehingga adanya pengaruh positif menunjukkan penilaian responden terhadap variabel motivasi kerja akan naik, jika penilaian terhadap lingkungan kerja juga naik.

3.3.5. Uji t Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Z), maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t, sebagai berikut ;

1. Hipotesis Statistik

H_a : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja PT. PLN
 Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

H_o : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja
 PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

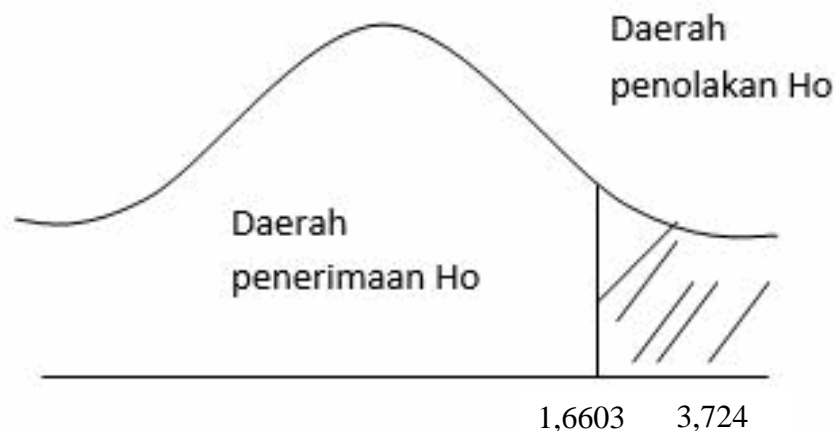
2. Menghitung besarnya nilai t penelitian dan tingkat signifikansi. Berdasarkan tabel 3.32 hasil perhitungan menggunakan SPSS *version 22.0 for windows* nilai t penelitian sebesar 3,724
3. Menentukan nilai t tabel diketahui dengan melihat tabel t (*one tail*) yang disesuaikan dengan *degree of freedom* (df) dengan signifikansi 5% (0,05). Untuk memperoleh df digunakan perhitungan $df = n - 2$, dimana n adalah jumlah data sehingga $df = 101 - 2 = 99$. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka nilai t dari tabel t (*one tail*) diperoleh sebesar 1.6603.
4. Kriteria pengujiannya adalah ;
 - Apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap motivasi kerja diPT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta
 - Apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga tidak terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS *version 22.0 for windows*, maka t tabel dapat diketahui dengan melihat pada t tabel (*one-tail*) yaitu sebesar 1.6603, sementara untuk t hitung dapat dari tabel 3.32 sebesar 3,724. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $>$ dari t tabel yaitu $3,724 > 1,6603$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan **hipotesis pertama**

“Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta” **diterima.**

Gambar 3. 1

Kurva t test antara variabel X dengan variabel Z



3.4. Analisis Uji Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis pengujian variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang digunakan pada penelitian ini adalah uji koefisien korelasi, uji regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji signifikansi. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS *version 22.0 for windows*, yang akan disajikan seperti berikut ini :

3.4.1. Tabulasi Silang Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui adanya kecenderungan hubungan antara variabel lingkungan kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) maka tabel kategorisasi antar masing-masing variabel saling dihubungkan. Dibawah ini tabel yang menjelaskan data hasil dari tabulasi silang atau crosstab :

Tabel 3. 33

Uji Tabulasi Silang Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

K.Lingkungan_Kerja * K.Kinerja_Karyawan Crosstabulation

			K.Kinerja_Karyawan				Total
			Sangat Tidak Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	
K.Lingkungan_Kerja	Sangat Tidak Baik	Count	1	0	0	0	1
	Baik	% of Total	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%
	Kurang baik	Count	1	6	18	0	25
		% of Total	1,0%	5,9%	17,8%	0,0%	24,8%
	Cukup baik	Count	0	19	53	0	72
		% of Total	0,0%	18,8%	52,5%	0,0%	71,3%
	Baik	Count	0	0	2	1	3
		% of Total	0,0%	0,0%	2,0%	1,0%	3,0%
	Total	Count	2	25	73	1	101
		% of Total	2,0%	24,8%	72,3%	1,0%	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.33 tersebut maka dapat diketahui persentase terbesar pada lingkungan kerja ada dikategori cukup baik, yaitu sebesar 71,3%,. Bila dihubungkan dengan kinerja karyawan, maka persentase terbesar akan terdistribusi pada kategori cukup baik dengan persentase sebesar 52,5%, dan sisanya sebanyak 18,8% memiliki kategori kurang baik.

3.4.2. Koefisien Korelasi (r) Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel independen dengan variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil perhitungannya :

Tabel 3. 34
Uji Korelasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,406 ^a	,165	,156	1,183

a. Predictors: (Constant), X1.Lingkungan_Kerja

Sumber: *Data primer yang diolah, 2018*

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel lingkungan kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) melalui program SPSS *version 22.0 for windows*. Tabel 3.34 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,406. Hasil perhitungan tersebut terletak pada interval 0,40 – 0,599, sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan (hubungan) antara variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan adalah sedang.

3.4.3. Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien diterminasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel lingkungan kerja (X) menjelaskan variabel kineja karyawan (Y). Dari tabel 3.34 juga menjelaskan hasil koefisien determinasi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,165 atau 16,5%. Hasil ini berarti 16,5%. variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja. Sedangkan sisanya (100% – 16,5%. = 83,5%) dijelaskan oleh faktor lain, selain variabel lingkungan kerja.

3.4.4. Uji Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan menggunakan bantuan program SPSS *version 22.0 for windows*. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 35

Uji Regresi Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,831	,942		10,440	,000
	X1.Lingkungan_Kerja	,139	,031	,406	4,419	,000

a. Dependent Variable: Y.Kinerja_Karyawan

Sumber: *Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan perhitungan pada tabel 3.35 dapat diketahui bahwa regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,139 dan untuk nilai konstanta adalah 9,831 dari keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,831 + 0,139X$$

Dimana Y = Kinerja Karyawan
 X = Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut maka dapat diartikan bahwa :

1. Konstanta sebesar 9,831 mempunyai arti bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja maka besarnya penilaian terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 9,831. Artinya jika koefisien lingkungan kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan bernilai positif yaitu 9,831.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,139 menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,139. Sehingga adanya pengaruh positif menunjukkan penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan akan naik, jika penilaian terhadap lingkungan kerja juga naik.

3.4.5. Uji t Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel lingkungan kerja(X) terhadap kinerja karyawan(Y), maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t, sebagai berikut ;

1. Hipotesis Penelitian

Ha : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

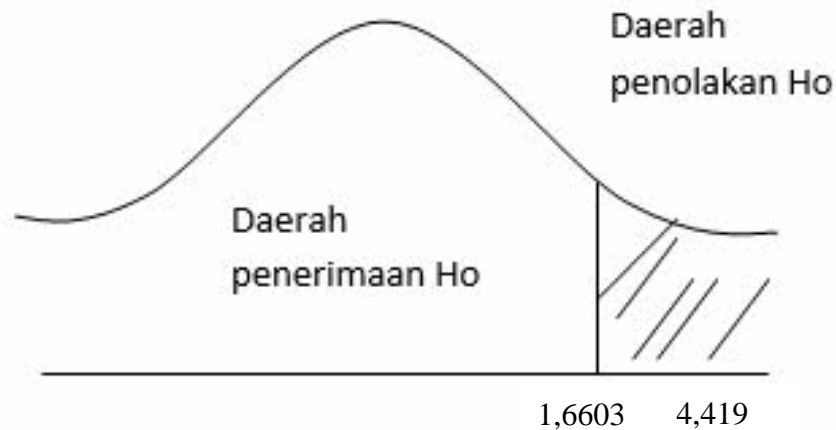
Ho : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta
2. Menghitung besarnya nilai t penelitian dan tingkat signifikansi. Berdasarkan tabel 3.35 hasil perhitungan menggunakan SPSS *version 22.0 for windows* nilai t penelitian sebesar 4,419

3. Menentukan nilai t tabel diketahui dengan melihat tabel t (*one tail*) yang disesuaikan dengan *degree of freedom* (df) dengan signifikansi 5% (0,05). Untuk memperoleh df digunakan perhitungan $df = n - 2$, dimana n adalah jumlah data sehingga $df = 101 - 2 = 99$. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka nilai t dari tabel t (*one tail*) diperoleh sebesar 1.6603.
4. Kriteria pengujian
 - Apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta
 - Apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga tidak terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS *version 22.0 for windows*, maka t tabel dapat diketahui dengan melihat pada t tabel (*one-tail*) yaitu sebesar 1.6603, sementara untuk t hitung dapat dari tabel 3.35 sebesar 4,419. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $>$ dari t tabel yaitu $4,419 > 1,6603$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan **hipotesis kedua** “Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta” **diterima**.

Gambar 3. 2

Kurva t test antara variabel X dengan variabel Y



3.5. Analisis Uji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis pengujian variabel motivasi kerja (Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang digunakan pada penelitian ini adalah uji koefisien korelasi, uji regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji signifikansi. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS *version 22.0 for windows*, yang akan disajikan seperti berikut ini :

3.5.1. Tabulasi Silang Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui adanya kecenderungan hubungan antara variabel motivasi kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) maka tabel kategorisasi antar masing-masing variabel saling dihubungkan. Dibawah ini tabel yang menjelaskan data hasil dari tabulasi silang atau crosstab :

Tabel 3. 36

Uji Tabulasi Silang Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

K.Motivasi_Kerja * K.Kinerja_Karyawan Crosstabulation

			K.Kinerja_Karyawan				Total
			Sangat Tidak Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	
K.Motivasi_Kerja	Sangat Tidak Baik	Count	1	1	0	0	2
		% of Total	1,0%	1,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	Kurang Baik	Count	1	17	21	0	39
		% of Total	1,0%	16,8%	20,8%	0,0%	38,6%
	Cukup Baik	Count	0	7	50	0	57
		% of Total	0,0%	6,9%	49,5%	0,0%	56,4%
	Baik	Count	0	0	2	1	3
		% of Total	0,0%	0,0%	2,0%	1,0%	3,0%
Total		Count	2	25	73	1	101
		% of Total	2,0%	24,8%	72,3%	1,0%	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3.36 tersebut maka dapat diketahui persentase terbesar pada motivasi kerja ada dikategori cukup baik, yaitu sebesar 56,4%,. Bila dihubungkan dengan kinerja karyawan, maka persentase terbesar akan terdistribusi pada kategori cukup baik dengan persentase sebesar 49,5%, dan sisanya sebanyak 6,9% memiliki kategori kurang baik.

3.5.2. Koefisien Korelasi (r) Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel independen dengan variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil perhitungannya :

Tabel 3. 37
Uji Korelasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,540 ^a	,292	,285	1,089

a. Predictors: (Constant), Z.Motivasi_Kerja

Sumber: *Data primer yang diolah, 2018*

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan melalui program SPSS *version 22.0 for windows*. Tabel 3.37 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,540. Hasil perhitungan tersebut terletak pada interval 0,40 – 0,599, sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan (hubungan) antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan adalah sedang.

3.5.3. Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien diterminasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel motivasi kerja(Z) menjelaskan variabel kineja karyawan(Y). Dari tabel 3.37 juga menjelaskan hasil koefisien determinasi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,292 atau 29,2%. Hasil ini berarti 29,2%. variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja. Sedangkan sisanya (100% – 29,2%. = 70,8%) dijelaskan oleh faktor lain, selain variabel motivasi kerja.

3.5.4. Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan menggunakan bantuan program SPSS *version 22.0 for windows*. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 38

**Uji Regresi Sederhana Motivasi Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,684	,833		10,422	,000
	Z.Motivasi Kerja	,384	,060	,540	6,386	,000

a. Dependent Variable: Y.Kinerja_Karyawan

Sumber: *Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan perhitungan pada tabel 3.38 dapat diketahui bahwa regresi untuk variabel motivasi kerja (Z) adalah sebesar 0,384 dan untuk nilai konstantanya adalah 8,684 dari keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,684 + 0,384Z$$

Dimana Y = Lingkungan Kerja
 Z = Motivasi Kerja

Dari persamaan tersebut maka dapat diartikan bahwa :

1. Konstanta sebesar 8,684 mempunyai arti bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel motivasi kerja maka besarnya penilaian terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 8,684. Artinya jika koefisien orintasi pasar bernilai 0, maka kinerja karyawan bernilai positif yaitu 8,684.
2. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,384 menyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,384. Sehingga adanya pengaruh positif menunjukkan penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan akan naik, jika penilaian terhadap motivasi kerja juga naik.

3.5.5. Uji t Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t , sebagai berikut ;

1. Hipotesis Penelitian

Ha : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

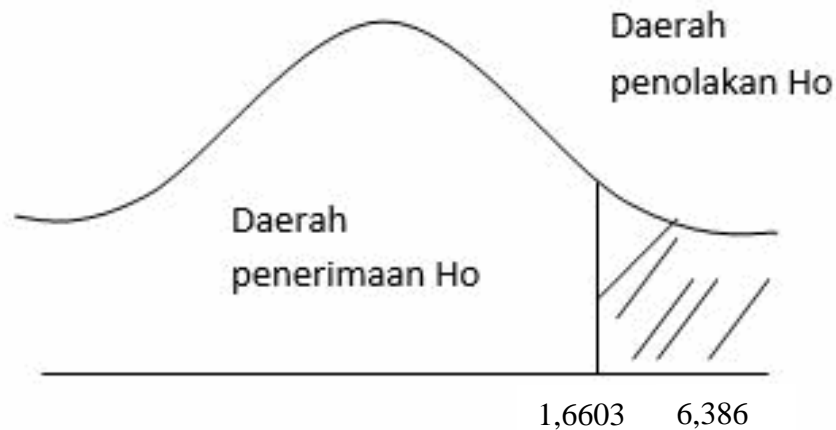
Ho : Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta
2. Menghitung besarnya nilai t penelitian dan tingkat signifikansi. Berdasarkan tabel 3.38 hasil perhitungan menggunakan SPSS nilai t penelitian sebesar 6,385

3. Menentukan nilai t tabel diketahui dengan melihat tabel t (*one tail*) yang disesuaikan dengan *degree of freedom* (df) dengan signifikansi 5% (0,05). Untuk memperoleh df digunakan perhitungan $df = n - 2$, dimana n adalah jumlah data sehingga $df = 101 - 2 = 99$. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka nilai t dari tabel t (*one tail*) diperoleh sebesar 1.6603.
4. Kriteria pengujian
 - Apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta
 - Apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga tidak terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS, maka t tabel dapat diketahui dengan melihat pada t tabel (*one-tail*) yaitu sebesar 1.6603, sementara untuk t hitung dapat dari tabel 3.38 sebesar 6,386. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung $>$ dari t tabel yaitu $6,386 > 1,6603$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan **hipotesis ketiga** “terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta” **diterima**.

Gambar 3. 3

Kurva t test antara variabel Z dengan variabel Y



3.6. Analisis Uji Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis pengujian variabel lingkungan kerja (X) dan motivasi kerja (Z) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang digunakan pada penelitian ini adalah uji koefisien korelasi, uji regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji signifikansi. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS *version 22.0 for windows*, yang akan disajikan seperti berikut ini :

3.6.1. Koefisien Korelasi (r) Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil perhitungannya:

Tabel 3. 39
Uji Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,588 ^a	,345	,332	1,053

a. Predictors: (Constant), Z.Motivasi_Kerja, X1.Lingkungan_Kerja

Sumber: *Data primer yang diolah, 2018*

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan program SPSS *version 22.0 for windows*. Tabel 3.39 menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) atau tingkat keeratan hubungan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,588. Hasil perhitungan tersebut terletak pada interval 0,40 – 0,599, sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan (hubungan) antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sedang.

3.6.2. Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien diterminasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel lingkungan kerja (X) dan motivasi kerja (Z) menjelaskan kinerja karyawan (Y). Dari tabel 3.39 juga menjelaskan hasil koefisien determinasi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,345 atau 34,5%. Hasil ini

berarti 34,5%. variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 34,5\% = 65,5\%$) dijelaskan oleh faktor lain, selain variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja.

3.6.3. Regresi Liner Berganda Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X) dan motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y), secara simultan (bersama-sama) dengan menggunakan SPSS. Berikut adalah tabel regresi berganda antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. 40

Uji Regresi Berganda Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,018	,998		7,035	,000
	X1.Lingkungan_Kerja	,084	,030	,247	2,829	,006
	Z.Motivasi_Kerja	,323	,062	,454	5,197	,000

a. Dependent Variable: Y.Kinerja_Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan pengujian pada tabel 3.40 dapat diketahui bahwa koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,084 dan koefisien regresi

motivasi kerja adalah sebesar 0,323 serta untuk nilai konstantanya adalah 7,018, dari keterangan tersebut maka dapat terbentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,018 + 0,084X + 0,323Z$$

Dimana Y = Kinerja Karyawan
 X = Lingkungan Kerja
 Z = Motivasi Kerja

Dari persamaan tersebut maka dapat diartikan bahwa :

- a. Ada pengaruh positif antara variabel variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Konstanta sebesar 7,018 mempunyai arti bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 7,018. Artinya jika lingkungan kerja dan motivasi kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan bernilai positif yaitu 7,018.
- c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,084 dan koefisien regresi motivasi kerja adalah sebesar 0,323. Menunjukkan variable motivasi kerja memberikan pengaruh lebih besar dibanding variable lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.6.4. Uji F Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji signifikan F digunakan untuk menguji secara bersama-sama variabel lingkungan kerja (X) dan motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk

menguji signifikansi hubungan pengaruh maka dilakukakan uji F pada tabel ANOVA dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 22.0*, sebagai berikut :

Tabel 3. 41

Uji F Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57,250	2	28,625	25,833	,000 ^b
	Residual	108,591	98	1,108		
	Total	165,842	100			

a. Dependent Variable: Y.Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Z.Motivasi_Kerja, X1.Lingkungan_Kerja

Sumber: *Data primer yang diolah, 2018*

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini diterima, maka penulis akan menguji pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Hipotesis penelitian

- Ha : Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

- H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

2. Kriteria pengujian

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga tidak terdapat Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), df_1 (jumlah variabel - 1) = 3 - 1 = 2, df_2 (jumlah sampel - k - 1) = 101 - 2 - 1 = 98, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3.10. Hasil perhitungan program *SPSS versi 22.0* menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $25,833 > 3.10$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari perhitungan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan **hipotesis keempat** “Terdapat pengaruh positif Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan” **diterima**.

3.7. Analisis Uji Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Analisis pengujian variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) yang digunakan pada penelitian ini adalah uji sobel. Pengujian tersebut dilakukan secara online melalui alamat website <http://quatpsy.org/sobel/sobel.htm>, yang akan disajikan seperti berikut ini :

3.7.1. Uji Sobel

Pengujian secara online melalui <http://quatpsy.org/sobel/sobel.htm> digunakan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil sebagai berikut :

Gambar 3. 4

Uji Sobel

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.168	Sobel test: 3.03459141	0.01788181	0.00240862
b	0.323	Aroian test: 2.99831592	0.01809816	0.00271476
s _a	0.045	Goodman test: 3.07221625	0.01766282	0.00212476
s _b	0.062	Reset all	Calculate	

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Keterangan:

- a = koefisien pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel mediasi (Me)
- b= koefisien pengaruh dari variabel mediasi (Me) terhadap variabel dependen (Y) dikontrol dengan variabel independen (X)
- Sa= Standar error dari a
- Sb= Standar error dari b

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini diterima, maka penulis akan menguji pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Hipotesis penelitian

- H_a : Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta
- H_o : Tidak terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

2. Kriteria pengujian

- Apabila Z hitung $>$ t tabel, maka H_o ditolak dan H_a diterima sehingga terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta
- Apabila Z hitung $<$ t tabel, maka H_o diterima dan H_a ditolak sehingga tidak terdapat Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta

Dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), yang disesuaikan dengan *degree of freedom* (df). Untuk memperoleh df digunakan perhitungan $df = n - 2$, dimana n

adalah jumlah data sehingga $df = 101 - 2 = 99$. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka nilai t dari tabel t (*one tail*) diperoleh sebesar 1.6603. sementara untuk Z hitung melalui perhitungan secara online melalui alamat <http://quatpsy.org/sobel/sobel.htm> didapatkan sebesar 3,03. Hasil perhitungan yang didapatkan nilai Z sebesar $3,03 > 1.6603$ dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$,

Dilihat dari jenis mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial, karena regresi lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dikontrol motivasi kerja (Z) dengan t hitung sebesar $3,03 > 1.6603$, sedangkan lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) tanpa dikontrol motivasi kerja (Z) adalah 0,139 dengan t hitung sebesar $4,419 > 1.6603$. Dari perhitungan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan **hipotesis kelima** “Terdapat pengaruh positif Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja” **diterima**

3.8. Pembahasan

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan mengenai hasil analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja diPT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY.

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dibuktikan dengan hasil uji regresi linear sederhana antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja yang menghasilkan $Z = 8,720 + 0,168X$. Koefisien X yang positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan semakin tinggi memotivasi karyawan dalam bekerja. Hasil uji lainnya yang dapat memperkuat yakni dengan nilai t hitung

yang lebih besar dari t tabel yakni $3,724 > 1,6603$ dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Sedangkan pada uji koefisien korelasi lingkungan kerja dengan motivasi kerja berada pada interval $0,20 - 0,399$ dengan menghasilkan nilai $0,351$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tingkat keeratan hubungan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah rendah.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya Budi Santoso (2012) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dan menurut Pandji Anoraga dan Widiyanti (1993), motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut. Diperkuat dengan teori Ernest J. McCormick (1985:268) yang dikutip Mangkunegara (2009: 94), Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil uji regresi linear sederhana antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan $Y = 9,831 + 0,139Z$. Koefisien X yang positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan semakin tinggi atau baik kinerja yang diberikan oleh karyawan dalam bekerja. Hasil uji lainnya yang dapat memperkuat yakni dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yakni $4,419 >$

1,6603 dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan ada uji koefisien korelasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berada pada interval 0,40 – 0,599 dengan menghasilkan nilai 0,406. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tingkat keeratan hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sedang.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya Daniel Surjosuseno (2015) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Alex S. Nitisemito (1991: 184). lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Dan menurut Barry Render & Jay Heizer (2001:239), lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka.

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil uji regresi linear sederhana antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan $Y = 8,684 + 0,384Z$. Koefisien Z yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja akan semakin tinggi atau baik kinerja yang diberikan oleh karyawan dalam bekerja. Hasil uji lainnya yang dapat memperkuat yakni dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yakni $6,386 > 1,6603$ dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan ada uji koefisien korelasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berada pada interval 0,40 – 0,599 dengan menghasilkan

nilai 0,540. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tingkat keeratan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sedang.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya dari Aldo Herlambang Gardjito, Mochamad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ditambah menurut Mangkunegara (2009: 67) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi dari karyawan itu sendiri. Diperkuat dengan Victor Vroom (Robbins, 2006:238) Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya.

Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil uji regresi linear berganda antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan $Y = 7,018 + 0,084X + 0,323Z$. Koefisien X dan Z yang positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi motivasi kerja akan semakin tinggi atau baik kinerja yang diberikan oleh karyawan dalam bekerja. Hasil uji lainnya yang dapat memperkuat yakni dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel yakni $25,833 > 3.10$ dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada uji koefisien korelasi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berada pada

interval 0,40 – 0,599 dengan menghasilkan nilai . 0,588. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tingkat keeratan hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sedang. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Aldo Herlambang Gardjito, Mochamad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dibuktikan dengan hasil uji sobel antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang menghasilkan nilai Z hitung yang lebih besar dari t tabel yakni $3,03 > 1.6603$. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan jenis mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial, karena regresi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dikontrol motivasi kerja dengan t hitung sebesar $3,03 > 1.6603$, sedangkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tanpa dikontrol motivasi kerja adalah 0,139 dengan t hitung sebesar $4,419 > 1.6603$.