

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (PERSERO) AREA PELAYANAN DAN
JARINGAN JEMBER**

SKRIPSI

Oleh

**ERWIN BAGUS RACHMAWAN
NIM 110810201201**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2016**



**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (PERSERO) AREA PELAYANAN DAN
JARINGAN JEMBER**

*ANALYSIS OF EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK STRESS AND
MOTIVATION TO PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN PT. PLN (PERSERO)
SERVICE AREA AND NETWORK JEMBER*

SKRIPSI

**Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember**

Oleh

**ERWIN BAGUS RACHMAWAN
NIM 110810201201**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2016**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Erwin Bagus Rachmawan
NIM : 110810201201
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area
Pelayanan Dan Jaringan Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian haripernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 7 Februari 2016

Yang menyatakan,

Erwin Bagus Rachmawan
NIM : 110810201201

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Jember

Nama Mahasiswa : Erwin Bagus Rachmawan

NIM : 110810201201

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 7 Februari 2016

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Wiji Utami S.E, M.Si.
NIP. 19740120 200012 2 001

Dra. Lilik Farida, M.Si.
NIP. 19631128 198902 2 001

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah S, S.E., M.M.
NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN(PERSERO)
AREA PELAYANAN DAN JARINGAN JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : ERWIN BAGUS RACHMAWAN

NIM : 110810201201

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

02 Maret 2016

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. H. Budi Nurhardjo, M.Si. : (.....)

NIP. 19570310 1984031 003

Sekretaris : Sri Wahyu Lelly H. S., SE, M.Si. : (.....)

NIP. 19740502 2000032 001

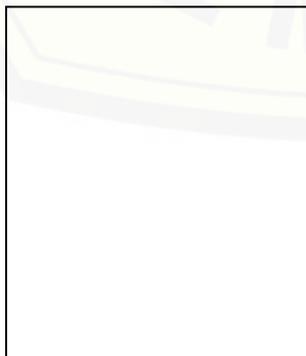
Anggota : Drs. Adi Prasodjo, MP. : (.....)

NIP. 19550516 1987031 001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Jember



Dr. Moehammad Fathorrazi, S.E, M.Si

NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan pembuatan Skripsi ini;
2. Orang tuaku, Ayahanda Agus Nurochman, Ibunda Eliya Rohmah, Adikku Rizka Maulida Fitriani, Satria Akbar Faw'waz dan Nabila Catur Febriani serta saudara-saudaraku juga keluarga besarku tercinta, yang telah memberikan dukungan serta doa yang terbaik;
3. Dosen Pembimbing Ibu Wiji Utami S.E, M.Si. dan Ibu Dra. Lilik Farida, M.Si. beserta guru-guru pendidik terbaikku hingga perguruan tinggi, terimakasih atas bimbingan dan semua bekal ilmu yang telah diberikan;
4. Kekasihku Evinda Selvianingtyas Prista dan sahabat-sahabat terbaikku yang selalu menemani perjalanan hidupku, terimakasih atas semangat dan doanya dalam menyelesaikan Skripsi ini;
5. Teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi Angkatan 2011 terima kasih atas pemberian semangat serta doanya;
6. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang kubanggakan.

MOTTO

“Sayangi ibumu, ingat kita pernah satu badan dengannya.”

(Erbarac)

“Tawakkal mengiringi upaya. Doa menyertai usaha.”

(Mustofa Bisri)

“Kalau sekiranya kesabaran dan syukur itu dua kendaraan, aku tak tahu mana yang harus aku kendarai.”

(Sayyidina Umar bin Khattab RA)

“Bebek berjalan berbondong-bondong, akan tetapi burung elang terbang sendirian.”

(Soekarno)

RINGKASAN

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA PELAYANAN DAN JARINGAN JEMBER; ERWIN BAGUS RACHMAWAN, 110810201201; 2016; 89 Halaman; Sarjana Ekonomi Universitas Jember.

Karyawan adalah manusia biasa yang memiliki berbagai keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Manusia merupakan unsur utama dalam perusahaan. Masalah sumber daya manusia seringkali menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan perusahaan itu juga bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Karenanya pihak manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keseluruhan dan tiap variabel lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember sebanyak 60 orang yang merupakan karyawan tetap. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: a). Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember diterima. b). Stres kerja (X_2) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember. Dengan demikian hipotesis ke dua yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antaran stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember diterima. c). Motivasi (X_3) berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember. Dengan demikian hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antaran motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember. d). Lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi secara keseluruhan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember. Dengan demikian hipotesis ke empat yang menyatakan bahwa secara keseluruhan variabel lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember diterima.

SUMMARY

ANALYSIS OF EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK STRESS AND MOTIVATION TO PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN PT. PLN (PERSERO) SERVICE AREA AND NETWORK JEMBER; ERWIN BAGUS RACHMAWAN, 110810201201; 2016; 89 pages; Bachelor of Economics, University of Jember.

Employees are human and have a variety of specific desires that are expected to be met by the company where they work. Humans are a key element in the company. Human resource issues are often a challenge for management because of the success of the company management and it also depends on the quality of human resources. Therefore management needs attention to the factors that influence on employee performance in the company.

The aim of this study was to analyze the overall effect of each variable and ethics, stress and work experience on the performance of employees at PT. PLN (Persero) Service Area and Network Jember. The population in this study is the population in this study were all employees of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Jember as many as 60 people who are permanent employees. Data analysis method used is multiple linear regression analysis.

Based on the analysis of the results of the study and discussion of the influence of ethics, stress and work experience on the performance of employees at PT. PLN (Persero) Service Area and Network Jember, it can take several conclusions as follows: a). Work environment (X_1) positive and significant impact on the performance of employees of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Jember. Thus the first hypothesis which states that there is a significant influence on employee performance conduction ethics PT. PLN (Persero) Service Area and Network Jember accepted. b). Work stress (X_2) significant negative effect on the performance of employees of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Jember. Thus the second hypothesis which states that there is a significant influence on the conduction of stress on employee performance of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Jember accepted. c). Motivation (X_3) significant negative effect on the performance of employees of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Jember. Thus the hypothesis to the three states that there is a significant influence of the conduction of work experience on the performance of employees of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Jember accepted. d). Work environment, work stress and motivation significant effect on the performance of employees of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Jember. Thus the hypothesis to four stating that overall variable work environment, work stress and motivation significant effect on the performance of employees at PT. PLN (Persero) Service Area and Network Jember accepted.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini mampu terselesaikan. Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
2. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
3. Wiji Utami S.E., M.Si., selaku Pembimbing I yang telah memberikan ilmu, petunjuk, saran dan koreksi hingga terselesaikannya Skripsi ini;
4. Dra. Lilik Farida, M.Si., selaku Pembimbing II yang berkenan memberikan saran dan arahan dalam penyelesaian Skripsi ini;
5. Drs. H. Budi Nurhardjo, M.Si. selaku dosen penguji utama yang memberi masukan dan saran sehingga Skripsi ini menjadi semakin baik;
6. Sri Wahyu Lelly H. S., SE, M.Si. selaku dosen penguji anggota yang memberikan koreksi dan saran sehingga Skripsi ini menjadi semakin baik;
7. Drs. Adi Prasodjo, MP., selaku dosen penguji anggota yang memberikan kritik dan saran untuk Skripsi ini sehingga menjadi semakin baik;
8. Drs. IKM Dwi Payana, MS., selaku Dosen Pembimbing Akademik terimakasih atas bimbingan dan sarannya serta seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang juga telah banyak membantu;

9. Keluarga tercinta, Papa Agus Nurochman, Mama Eliya Rohmah, adik Rizka Maulida Fitriani, adik Satria Akbar Faw'waz dan adik Nabila Catur Febriani serta keluarga besar yang selama ini telah memberikan dukungan moril maupun material dalam penyelesaian Skripsi ini serta keluarga besar yang telah memberikan semangat dan do'a sehingga menjadi kekuatan terbaik untuk melangkah kedepan dan merenguk madu ilmu yang diridhoi Allah SWT;
10. Kekasihku Evinda Selvianingtyas Prista, tak hentinya mengingatkanku akan tanggung jawab besar kelak dikemudian hari dan yang selalu menyemangatiku hingga semua yang dimulai dapat diselesaikan. Terimakasih do'anya.
11. Sahabatku Haikal A, Wildan F, Prayudi R, Adiesta F, Rofiul H, Dian A, Nuril F, T Wildan, Alex S, Madha R, Bramantya A, dan Rizky Dimas yang telah berjuang bersama untuk saling memberikan semangat sejak awal skripsi sampai lulus kuliah. Canda, tawa dan kebersamaan. Terimakasih untuk kalian;
12. Semangat untuk teman-teman seperjuangan jurusan manajemen angkatan 2011;
13. Terima kasih untuk almamater FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS JEMBER;
14. Seluruh pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat. Terimakasih sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

Jember, 7 Februari 2016

Penulis

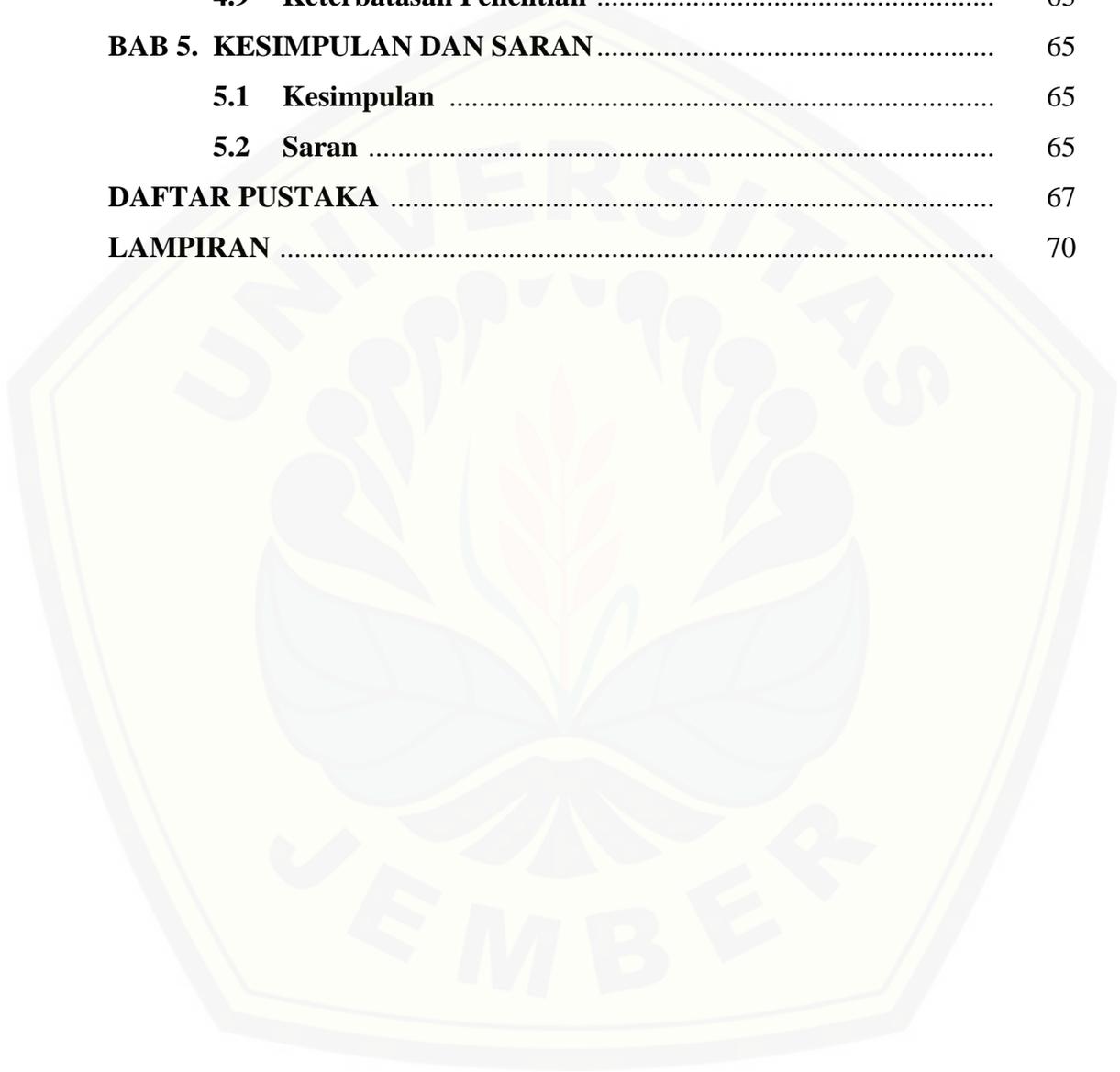
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Tinjauan Teori	7
2.1.1 Lingkungan Kerja	7
2.1.2 Stres Kerja	8
2.1.3 Motivasi	10
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	14
2.1.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	18
2.1.6 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja	18
2.1.7 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja	18

2.2	Penelitian Terdahulu	19
2.3	Kerangka Konseptual	22
2.4	Hipotesis	23
BAB 3.	METODE PENELITIAN	24
3.1	Rancangan Penelitian	24
3.2	Sumber Data	24
	a. Data Primer	24
	b. Data Sekunder	25
3.3	Metode Pengumpulan Data	25
3.4	Populasi	25
3.5	Identifikasi Variabel	25
3.6	Definisi Operasional	26
3.7	Skala Pengukuran Variabel	28
3.8	Uji Instrumen	28
	3.8.1 Uji Validitas	28
	3.8.2 Uji Reliabilitas	29
3.9	Uji Normalitas Data	30
3.10	Analisis Regresi Linier Berganda	30
3.11	Uji Asumsi Klasik	31
	3.11.1 Uji Multikolinieritas	31
	3.11.2 Uji Heteroskedastisitas	32
	3.11.3 Uji Autokorelasi	32
3.12	Uji Hipotesis	33
	3.12.1 Uji t	33
	3.12.2 Uji F	34
3.13	Kerangka Pemecahan Masalah	35
BAB 4.	HASIL DAN PEMBAHASAN	37

4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	37
4.1.1	Sejarah PT. PLN (Persero) di Indonesia.....	37
4.1.2	Sejarah PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur	38
4.1.3	PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Jember.....	41
4.1.4	Profil PT. PLN (Persero)	42
1.	Visi	42
2.	Misi	42
3.	Motto	42
4.2	Struktur Organisasi Perusahaan	42
4.2.1	Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Jember	42
4.2.2	Diskripsi Pekerjaan.....	43
4.2.3	Sumber Daya Manusia	47
4.2.4	Karakteristik Responden	48
1.	Responden Berdasarkan Umur	48
2.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
3.	Responden Berdasarkan Pendidikan	49
4.	Responden Berdasarkan Lama Kerja	50
4.3	Uji Instrumen Data	51
4.3.1	Uji Validitas.....	51
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	52
4.4	Hasil Analisis Data	53
4.4.1	Hasil Uji Normalitas.....	53
4.5	Analisis Regresi Berganda	53
4.6	Hasil Uji Asumsi Klasik	56
4.6.1	Uji Multikolinieritas	56
4.6.2	Uji Heteroskedastisitas	57
4.7	Hasil Uji Hipotesis	57
4.7.1.	Uji t	57
4.7.2.	Uji F	58

4.8 Pembahasan	59
4.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	59
4.8.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja	60
4.8.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	62
4.9 Keterbatasan Penelitian	63
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	70



DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
4.1 Sejarah Perkembangan Kelistrikan di Indonesia.....	38
4.2 Jumlah Karyawan.....	48
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	48
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	50
4.7 Hasil Uji Validitas	51
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	52
4.9 Hasil Uji Normalitas	53
4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	55

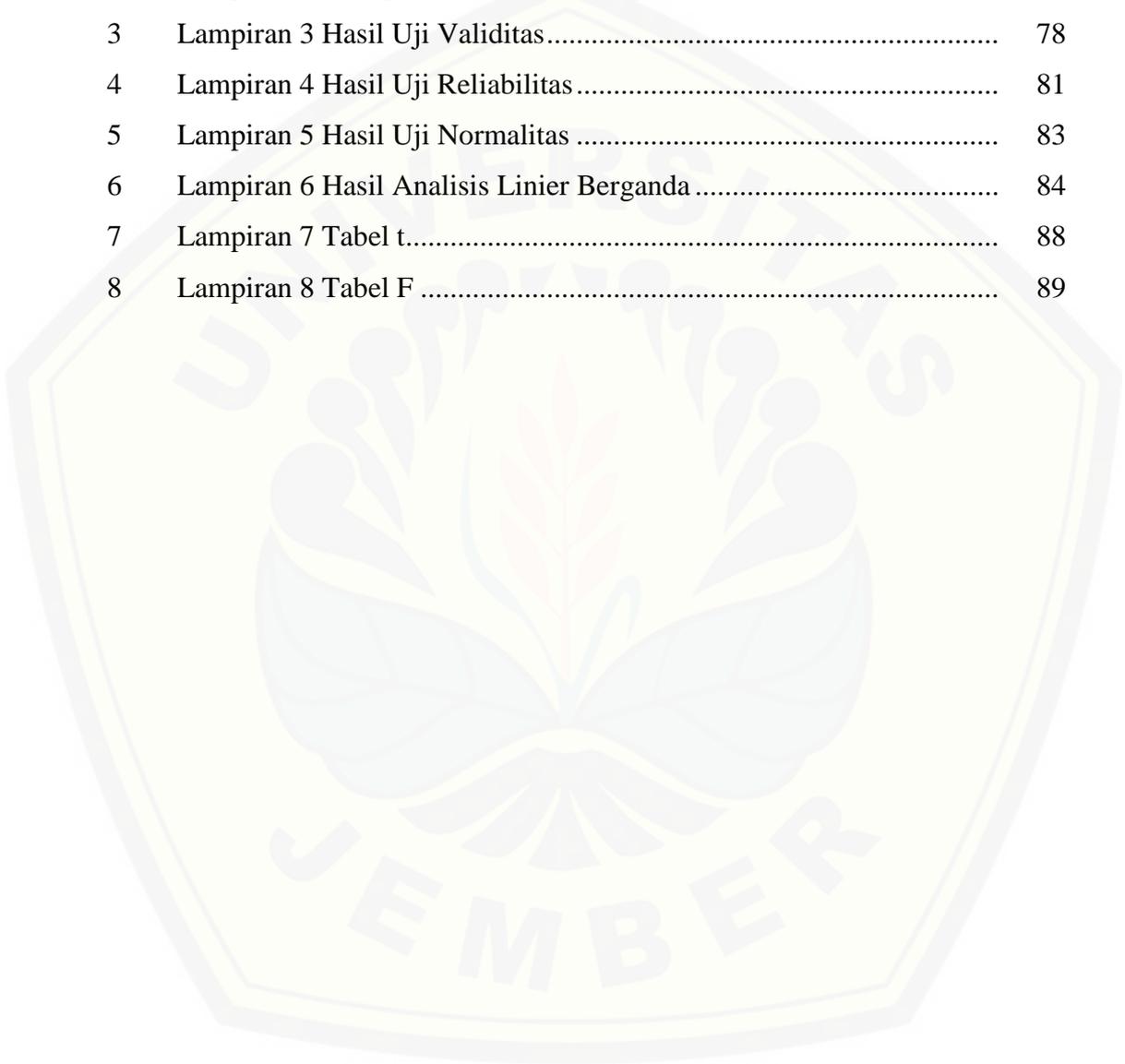
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	22
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	35
4.1 Struktur Organisasi Area Jember PT. PLN (Persero)	43
4.2 Hasil Uji Herteroskedastisitas	56



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1 Lampiran 1 Kuisiner Penelitian	69
2 Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden	74
3 Lampiran 3 Hasil Uji Validitas	78
4 Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas	81
5 Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas	83
6 Lampiran 6 Hasil Analisis Linier Berganda	84
7 Lampiran 7 Tabel t.....	88
8 Lampiran 8 Tabel F	89



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 1999:10). Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya manusia tidak hanya bagaimana seseorang manajer mengetahui potensi karyawannya, namun lebih pada bagaimana seorang manajer mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya karyawan yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi. Dimana kinerja karyawan bisa digunakan sebagai indikator keberhasilan dari sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Karyawan adalah manusia biasa yang memiliki berbagai keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Perusahaan pun begitu, selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik karenanya dengan memiliki karyawan yang kompeten dalam pekerjaannya, dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Pimpinan harus mengetahui kinerja karyawannya, sebab melalui penilaian kinerja karyawan perusahaan akan mendapatkan *feedback* dari kompetensi kerja karyawan serta evaluasi untuk pengembangan sumber daya manusia.

Manusia merupakan unsur utama dalam perusahaan. Selain ditunjang oleh alat bantu dan juga mesin, tetap saja perusahaan membutuhkan manusia untuk mengatur sistem organisasinya dan menjalankan penggoperasiannya. Masalah sumber daya manusia seringkali menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan perusahaan itu juga bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Karenanya pihak manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011:94) pengertian kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja. Seorang manajer harus mengelola kondisi lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja guna mendapatkan kinerja yang memuaskan dari karyawannya.

Lingkungan kerja fisik dan non fisik didalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Menurut Nitisemito (2002:183) definisi lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Tanpa adanya lingkungan kerja yang memadai didalam suatu perusahaan, maka tingkat produktivitas perusahaan tersebut pada umumnya akan sulit untuk berada pada tingkat level yang tinggi. Sebagai gambaran bahwa lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak yang baik bagi para pekerjanya demikian pula sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang buruk maka tidak menutup kemungkinan akan berdampak buruk juga kepada para karyawan.

Faktor stres kerja oleh karyawan juga harus mendapat perhatian oleh perusahaan, hal ini guna menjaga kinerja karyawannya. Menurut Mangkunegara (2011:157), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2012:200). Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya yang dikarenakan stres. Stres merupakan suatu gejala yang bersifat negatif dan dapat mempengaruhi dirinya serta kegiatan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disamping menjaga stabilisasi kinerja dari karyawan, manajemen juga perlu memotivasi semangat kerja para karyawan. Motivasi sebagai sentuhan daya yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi sendiri erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai sebuah tujuan perusahaan.

Motivasi atau dorongan kerja ini sangat menentukan bagaimana tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan. Karena itu pemimpin harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dan perusahaan. Menurut Sadili Samsudin (2006:281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu dan apabila tujuan telah dicapai maka akan timbul rasa ingin mengulanginya kembali. Pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2006:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara Martoyo (2000:92) berpendapat kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upanyanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi. Jadi bisa ditarik sebuah kata kunci dari sumber diatas bahwa kinerja merupakan *output* dari suatu proses.

PT.PLN (Persero) adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang ketenagalistrikan. Sejarah PT. PLN (Persero) berawal diakhir abad ke 19, yakni dimulai dengan berkembangnya energi ketenagalistrikan di Indonesia. 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. Kantor pusat PT. PLN (Persero) bertempat di Jl. Trunojoyo Blok M-I No. 135 Kebayoran Baru, Jakarta 12160.

PT. PLN (Persero) membagi distribusinya disetiap provinsi, salah satunya yakni di Jawa Timur. Ditinjau dari letak geografis, Jawa Timur merupakan potensi untuk perkembangan disektor industri dan pariwisata, maka tidak heran jika Jawa Timur berpotensi sejak dahulu. Ditribusi PT. PLN (Persero) di Jawa Timur pun terbagi menjadi 12 Area Pelayanan dan Jaringan, termasuk didalamnya

cabang PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember yang berada di Jl. Gajah Mada No. 198, Jember, Jawa Timur sebagai kantor unit.

PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melayani dan menyuplai kebutuhan listrik masyarakat, baik untuk kebutuhan rumah tangga, instansi pemerintah maupun industri. PT. PLN (Persero) dalam melaksanakan tugas pokoknya selalu berupaya meningkatkan dan memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggannya. Dalam proses kerjanya, perusahaan yang bergerak dibidang penyedia dan penyalur tenaga listrik bagi kepentingan umum harus memiliki kompetensi dan *track record* yang baik. Kepercayaan dan kinerja yang baik merupakan suatu hal penting yang harus dijaga oleh perusahaan yang bergerak dibidang industri jasa ini, guna menjaga eksistensi perusahaan.

Karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember merupakan penghubung antara konsumen/pelanggan dengan kebutuhan listrik seperti pelayanan gangguan, pelayanan penyambungan baru dan perubahan daya, sehingga hal ini dapat digunakan sebagai indikator penilaian kompetensi kinerja para karyawan disamping adanya beberapa faktor yang harus diperhatikan oleh manajer dalam perusahaan seperti lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja. Gangguan pasokan listrik yang sering terjadi seperti pemadaman bergilir, tentunya sangat mengurangi kenyamanan para pengguna kebutuhan listrik yang memanfaatkan listrik sebagai alat bantu dalam mata pencaharian. Kecepatan janji penanganan gangguan merupakan prioritas utama untuk menjaga kepercayaan konsumen, sehingga dalam melaksanakan tugas kerjanya para karyawan dituntut untuk berkonsentrasi tinggi serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan tugasnya. Betapa tidak, listrik kini telah menjadi kebutuhan semua orang, di mana saja dan kapan saja, sehingga membutuhkan *fast respon* untuk menangani gangguannya.

Sebagai perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang kelistrikan, PT. PLN (Persero) sudah sangat memahami betul masalah lingkungan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan kinerja para karyawannya. Lingkungan kerja dengan berbagai macam fasilitas dan bermacam karakteristik

karyawan, tuntutan pekerjaan yang penuh tanggung jawab guna menjaga sistem organisasi dan kualitas pelayanan, maka dibutuhkan motivasi tambahan untuk menjaga semangat kerja para karyawannya. Bagi perusahaan yang memiliki moto listrik untuk kehidupan yang lebih baik, maka pelayanan yang baik terhadap para pelanggan sangat berhubungan erat dengan kinerja para karyawannya. Kondisi inilah yang menjadi latar belakang dilakukannya penelitian berjudul : “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari analisis dan penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak, antara lain :

1. Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember.

2. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan tambahan rujukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember.

3. Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk lebih mengembangkan pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dari para karyawan. Kinerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan dengan optimal, sehat, aman dan nyaman.

Semua aspek yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja haruslah ada, sebab hal ini akan menentukan bagaimana kelanjutan para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Sedarmayati (2001: 183) mengemukakan, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja dapat disimpulkan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Sedarmayati (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori ,yaitu : a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya, b) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi

udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah yang harus diambil adalah mempelajari manusia, baik secara fisik maupun tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja serta juga hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkatan struktural dan karyawan yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan.

Jadi lingkungan kerja non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan begitu saja. Menurut Nitisemito (2002:171) kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Lingkungan kerja fisik dan non fisik tidak dapat dipisahkan begitu saja karena keduanya sama-sama memiliki pengaruh terhadap karyawan saat bekerja pada waktu yang sama. Kadang kala organisasi hanya mengutamakan salah satunya saja, tetapi jika keduanya diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik maka akan memberikan hasil yang maksimal terhadap perusahaan. Manajemen diharap berupaya untuk menciptakan sebuah lingkungan kerja baik guna mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

2.1.2. Stres Kerja

Definisi stres adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang berpengaruh terhadap dirinya. Keadaan yang demikian bisa di peroleh dari dalam diri maupun dari luar diri

seseorang. Kondisi stres dapat mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang. Maka dari itu secara umum stres kerja dapat dikonseptualisasikan dari beberapa sudut pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon, dan stres sebagai interaksi antara individu dengan lingkungan.

Stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak menentu, otoritas yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan perusahaan, dan frustrasi (Mangkunegara, 2004:93).

Stres yang terlampaui berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan (Handoko, 2012:200). Namun perlu diperhatikan bahwa suatu kondisi yang bisa membuat stres karyawan belum tentu akan bisa membuat stres kerja karyawan lainnya. Menurut Handoko (2012:200) stres dapat mengakibatkan seseorang sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Sebenarnya stres kerja tidak selalu membuahkan hasil yang buruk dalam kehidupan manusia, terkadang stres diperlukan untuk menghasilkan sebuah kebiasaan yang lebih baik satu tingkat dalam segala aspek kehidupan. Walaupun stres lazimnya dibahas dalam konteks negatif, stres juga bisa bernilai positif.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan dimana seorang manusia mengalami rasa takut akan kondisi yang ada dalam dirinya sendiri dan pada kondisi inilah baik kemampuan fisik maupun psikis seseorang akan terpengaruh dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diembankan.

Menurut Handoko (2012:200), ada dua kategori penyebab stres dalam pekerjaan yaitu sebagai berikut :

1. *Stres on the job*

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervisi yang jelek
- d. Iklim politik yang tidak aman

- e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- g. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- h. Frustrasi
- i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- k. Berbagai bentuk perubahan

2. Stres *off the job*

- a. Kekuatiran finansial
- b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
- c. Masalah-masalah phisik
- d. Masalah-masalah perkawinan (misal perceraian)
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya seperti kematian sanak saudara

2.1.3. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*”, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Sementara dalam manajemen motivasi hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi membahas bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dan berhasil mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar (Wilson, 2012:312). Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul sia-sia.

Motivasi juga diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat dan ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Jadi, motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap insan manusia dalam melaksanakan aktivitas maupun kegiatan. Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan adanya motivasi dari dalam diri individu secara langsung

akan menumbuhkan semangat kerja yang kuat dari diri seseorang sehingga membuahkan hasil kepuasan dan kinerja yang bagus.

Motivasi merupakan unsur yang sangat penting dan harus ada didalam diri karyawan. Tugas pemimpin adalah memberikan motivasi (Hasibuan, 1999:97). Dengan memberikan motivasi-motivasi kepada setiap karyawan, maka semakin besar semangat/dorongan agar memberikan kinerjanya dengan baik dan benar terhadap pekerjaannya. Tujuan pemberian motivasi terhadap karyawan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Mempertahankan kestabilan karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasan dan hubungan yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Terdapat bermacam-macam teori mengenai motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Marihot (2007:324), teori ini dikelompokan kedalam lima kategori yaitu :

a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok yang menunjukkan dalam lima tingkatan yang berbentuk piramid. Lima tingkatan kebutuhan ini dikenal dengan sebutan hierarki kebutuhan Maslow.

1. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan ini mencakup kebutuhan akan rasa lapar, rasa haus dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman, mencakup kebutuhan akan rasa aman, terlindungi dan jauh dari bahaya.

3. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa saling memiliki, kebutuhan yang untuk diterima kelok, brafiliasi dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan untuk menghormati dan dihargai oleh orang lain (berprestasi, berkompetisi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan).
5. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan dan potensi diri.

b. Teori X dan Y

Douglas Mc. Gregor mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan Y (positif). Menurut teori X 4 (empat) pandangan yang dipegang oleh manajer, yaitu:

1. Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
2. Karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus diawasi dan diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
4. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Kontras dengan pandangan positif kodrat manusia mengenai pandangan manusia dalam teori Y.

1. Orang yang mendapatkan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komitmen pada sasaran.
2. Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
3. Kemampuan untuk mengambil kemampuan inovatif.
4. Karyawan dapat bekerjasama.

c. ERG Theory

Alderfer mengemukakan 3 (tiga) teori kategori kebutuhan, yaitu:

1. *Eksistence* (eksistensi) meliputi kebutuhan fisiologis, seperti lapar, rasa haus, kebutuhan materi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

2. *Relatedness* (keterkaitan) menyangkut hubungan dengan orang-orang yang penting bagi kita, seperti anggota keluarga, sahabat dan teman kerja.
3. *Growth* (pertumbuhan) meliputi keinginan kita untuk produktif dan kreatif dengan mengerahkan segenap kesanggupan kita.

Alderfer menyatakan apabila kebutuhan akan eksistensi tidak terpenuhi, pengaruhnya makin kuat, namun kategori-kategori kebutuhan lainnya mungkin masih penting dalam mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Meskipun suatu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan dapat berlangsung terus sebagai pengaruh kuat dalam keputusan.

d. Teori Dua Faktor

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg ini lebih dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber pada dalam diri seseorang. Faktor yang tergolong dalam motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang di raih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan dari seseorang.

Faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bahwa faktor tersebut bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku dalam kehidupannya. Adapun faktor-faktor yang tergolong dari hygiene atau pemeliharaan yaitu status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kerja kondisi dan sistem imbalan yang berlaku.

e. Teori Motivasi Vroom

Teori motivasi Vroom tentang *Cognitive Theory of Motivation* yang menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakin, yang ia tidak dapat melakukannya sekalipun hasil pekerjaan itu sangat ia

inginkan. Menurut Vroom tinggi rendahnya motivasi dipengaruhi tiga komponen, yaitu :

- a. Ekspetasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.
- b. Instrumentalis, yaitu penelitian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu).
- c. Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral atau negatif. Motivasi tinggi jika usahanya menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan, motivasi rendah jika usahanya kurang menghasilkan dari apa yang diharapkan.

Mengingat setiap individu dalam perusahaan bersal dari berbagai latar belakang yang berbeda, maka akan sangat penting bagi perusahaan untuk melihat kebutuhan dan harapan dari para karyawannya. Jika dalam perusahaaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, akan lebih mudah untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan itu sendiri.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dan mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Menurut Prawirosentono (2008:2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan demikian kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas yang telah dibebankan.

Kinerja dalam perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan dari perusahaan. Manajemen secara sistematis akan melakukan evaluasi guna meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja individu dan kelompok kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik hubungan dengan karyawan maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja perusahaan. Prawirosentono (2008:27) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya adalah sebagai berikut :

a. Efektifitas dan Efisiensi

Efektivitas dari suatu organisasi apabila tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan.

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

c. Disiplin

Disiplin apabila taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan sebagai ketaatan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana karyawan bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan. Dengan kata lain apabila kinerja karyawan disuatu perusahaan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Seperti pendapat Prawirosentono (2008:3), yang mengatakan bahwa apabila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula.

a. Penilaian kinerja karyawan

Penilaian kerja adalah suatu proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu dan hasil pekerjaan yang dipandang dari sudut kepentingan perusahaan. Seseorang karyawan harus diberitahu tentang hasil pekerjaannya. Hal ini digunakan sebagai perbaikan kinerja bagi karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya kurang optimal.

b. Faktor-faktor yang dinilai

Dalam melakukan sebuah penilaian haruslah ada sebuah kriteria yang sesuai dengan kebutuhan akan penilaian tersebut. Prawirosentono (2008:236), mengemukakan bahwa sebenarnya jenis-jenis formulir untuk menilai kinerja karyawan tersebut berlaku umum, baik untuk organisasi perusahaan, pemerintahan, yayasan maupun organisasi lain. Berikut beberapa hal yang meliputi penilaian kerja :

1. Pengetahuan karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya.
3. Apakah seorang karyawan mengetahui standar mutu pekerjaan yang diisyaratkan.
4. Tingkat produktivitas karyawan : hal ini dikarenakan berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan.
5. Pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan harus dinilai, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
6. Ketergantungan kepada orang lain dari seorang karyawan perlu dinilai, karena berkaitan dengan kemandirian (*self confidence*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.
7. *Judgment* atau kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerjanya, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi.

8. Kemampuan berkomunikasi diriseorang karyawan, baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasannya dapat mempengaruhi kinerjanya.
9. Kemampuan bekerja sama seorang karyawan dengan orang-orang lain sangat berperan dalam menentukan kinerjanya.
10. Kehadiran dalam rapat disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasannya kepada orang lain mempunyai jilai tersendiri dalam menilai kinerja kinerja seorang karyawan.
11. Kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.
12. Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam menilai kinerja terutama bagi kinerja berbakat “memimpin” sekaligus memobilisasi dan memotivasi teman-temannya untuk bekerja lebih baik.
13. Minat memperbaiki kemampuan diri sendiri menjadi faktor lain untuk menilai kinerja seorang karyawan.
14. Apakah ada faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.
15. Apakah terdapat bidang kerja yang harus diubah sistemnya sehingga karyawan dapat melaksanakannya dengan cara lebih baik.
16. Hal-hal lain, seperti sebagai catatan khusus dsn umum tentang karyawan yang berkaitan dengan kinerjanya.

c. Manfaat penilaian kinerja karyawan

Penilaian kerja karyawan merupakan kegiatan yang harus secara rutin dilakukan, tanpa beban mental, karena hal ini merupakan evaluasi kinerja yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penilaian kerja yang dilakukan secara teartur (*reguler*) bertujuan melindungi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian diharapkan para karyawan bermental juara (*champion human resource*) dan ingin menjadi yang terbaik tanpa merugikan teman yang lain.

2.1.5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakankegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak waktu yang lama, demikian lingkungan kerja yang kurang baik akan menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya sistem kerja yang efektif dan efisien.

Didalam suatu organisasi atau perusahaan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2002:183), faktor-faktor yang dimasukkan dalam lingkungan kerja yaitu kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, dan kebisingan. Sehingga karyawan memerlukan lingkungan kerja yang baik dan fasilitas penunjang perkaan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaannya.

2.1.6. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Stres kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan, baik secara positif ataupun negatif. Pada saat stres rendah atau tidak stres, pekerja pada umumnya bekerja pada tingkat prestasi yang dicapainya pada saat itu. Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak prestasi kerja (Handoko, 2012:201).

Beberapa hasil studi menemukan bahwa stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderst menunjukkan bahwa pekerja termotivasi untuk memperbaiki kinerjanya, akan tetapi pada kondisi stres yang sangat tinggi pengaruh terhadap prestasi kinerja relatif menurun.

2.1.7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Menurut Kuswandi (2004:27), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah motivasi kerja. Sumber motivasi seseorang berbeda-beda, karenanya tidak ada manusia yang sama satu dengan lainnya. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan motivasi yang dimilikinya itu, seseorang

akan lebih mempunyai ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya.

Bagi seorang karyawan yang bekerja di dalam perusahaan, maka motivasinya ialah untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Jika seorang karyawan bersemangat dalam bekerja maka kinerjanya akan meningkat. Selain itu, juga akan terbentuk sebuah komitmen karyawan untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan.

Motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi perlu diberikan secara terus menerus mengingat sifat manusia yang mudah berubah karena faktor lingkungan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian dalam konteks analisis pengaruh lingkungan, kerja stres dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu sehingga dapat dijadikan sebagai landasan dasar dalam kajian empiris guna mengembangkan penelitian. Beberapa penelitian terdahulu yang terkait penelitian saat ini antara lain :

Gunawan (2012), melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap komitmen dan kinerja karyawan PTPN X Arjasa Jember. Variabel dalam penelitian yakni lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) sebagai variabel bebas, komitmen (Z) sebagai variabel penghubung dan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*), teknik pengambilan data penelitian ini adalah sampel yakni 75 orang. Hasil penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z).

Mega (2012) meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Perum Tirta 1 Malang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap

kinerja melalui kepuasan kerja. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Jasa 1 Tirta Malang yang berjumlah 50 orang. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja (X) dan kepuasan kerja (Z) serta variabel terikat kinerja (Y). Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) melalui variabel kepuasan kerja (Z). Hal ini ditunjukkan oleh perolehan nilai koefisien regresi dan nilai uji F yang menunjukkan ditolaknya H_0 .

Evi (2013) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. JNE Cabang Jember. Penelitian ini menggunakan teknik sensus untuk pengambilan sampelnya dikarenakan jumlah seluruh karyawan agen dan sub agen PT JNE cabang Jember berjumlah 60 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Variabel dalam penelitian terdiri dari variabel bebas yaitu motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) kemudian variabel dengan variabel penghubung kepuasan kerja (Z) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan stres kerja (X_3) memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Namun kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

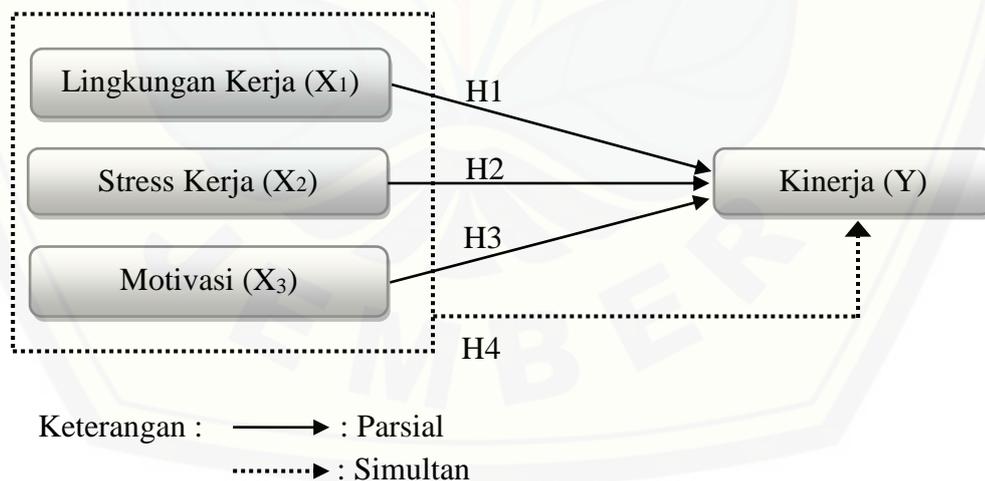
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti (tahun)	Variabel penelitian	Metode analisis data	Hasil (kesimpulan)
1	Gunawan (2012)	Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Komitmen (Z), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z)
2	Mega (2012)	Lingkungan Kerja (X), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara lingkungan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dan menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja (Y) melalui variabel kepuasan kerja (Z)
3	Evi (2013)	Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Stres Kerja (X_3), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Pengaruh motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan stres kerja (X_3) memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Namun kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

2.3 Kerangka Konseptual

Berhasil tidaknya suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga akan mendorong semangat kerja. Semangat kerja tersebut sangat dibutuhkan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Untuk menjaga stabilitasi kinerja karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan tingkat stres kerja para karyawan. Motivasi perlu diberikan dalam rangka menjaga konsistensi kinerja dari karyawan. Karenanya lingkungan kerja stres kerja dan motivasi di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Penelitian ini menjadikan lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan motivasi (X_3) sebagai variabel bebas karena 3 (tiga) variabel tersebut diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut adalah gambar kerangka konseptual yang menjadi dasar pemikiran penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan. Maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah ;

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember.

H₂ : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember.

H₃ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember.

H₄ : Lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember.

BAB. 3 METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian memuat suatu rencana tentang informasi yang relevan dengan kebutuhan penelitian. Berdasarkan dari jenis data, maka penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya (Arikunto, 2006:12).

Diketahui dalam latar belakang dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Singarimbun dan Effendi, 1995:256). Objek yang dijadikan penelitian adalah PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember. Pada objek tersebut akan dianalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3.2 Sumber Data

Data merupakan sumber informasi yang menjadi bahan pokok untuk mengetahui hal-hal yang ingin diteliti. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari pengumpul data dari objek risetnya (Sumarsono, 2004:69). Data primer ini meliputi hasil wawancara dan penyebaran kuisioner serta hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti. Data primer dapat berupa laporan dari instansi yang terkait dengan variabel penelitian yakni lingkungan kerja, stres kerja, motivasi dan kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti (Sumarsono, 2004:69). Data sekunder diperoleh dari pihak lain dan bukan diusahakan sendiri. Sumber data sekunder adalah bukti-bukti tulisan (dokumentasi), jurnal-jurnal.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Suatu teknik pengumpulan data dibutuhkan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Metode kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan pengajuan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden. Pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap jawaban pertanyaan mempunyai makna dalam pengujian hipotesis.

3.4 Populasi

Menurut Arikunto (2006:130) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember berjumlah 60 orang.

3.5 Identifikasi Variabel

Berdasar dari pokok permasalahan, maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. *Independent variable* atau variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan motivasi (X_3).

b. *Dependent variable* atau variabel terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) .

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk memberikan batasan ruang lingkup permasalahan dan konsep pengukuran yang dilakukan dalam penelitian guna mengukur variabel yang masih berbentuk konsep. Untuk memberikan petunjuk dalam operasional variabel penelitian digunakan indikator-indikator untuk membantu mengukur variabel. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X) :

- a. Lingkungan kerja (X_1) yaitu kondisi yang mempengaruhi suasana tempat bekerja, untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja digunakan angket lingkungan kerja yang di adopsi dari kosepnya Sedarmayati (2001: 183). Indikator yang digunakan adalah :

1. Lingkungan kerja fisik

- a. Dekorasi ruangan kerja
- b. Temperatur
- c. Sirkulasi udara
- d. Pencahayaan
- e. Kebisingan

2. Lingkungan kerja non fisik

- a. Hubungan atasan dengan bawahan
- b. Hubungan dengan rekan kerja

- b. Stress kerja (X_2), diamana suatu keadaan dalam batin manusia yang tidak menentu yang disebabkan oleh beberapa faktor diluar perkiraan atau batasan manusia. Megetahui psikologis dan biologis karyawan dengan situasi geografis pekerjaan. Indikator yang digunakan adalah (Handoko (2012:200) :

1. Stres *on the job*

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervisi yang jelek

- d. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- e. Berbagai bentuk perubahan kebijakan

2. *Stres off the job*

- a. Kekhawatiran finansial
- b. Masalah-masalah phisik
- c. Masalah-masalah perkawinan (misal perceraian)

c. Motivasi (X_3), yakni sebuah dorongan atau tekanan yang bersifat positif guna membangun semangat dalam bekerja. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan, motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan. Sebab sejatinya setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Adapun indikator yang digunakan menurut Abraham Maslow dalam Murihot (2007:324) adalah:

1. Ketercapaian kebutuhan fisiologis.
2. Ketercapaian kebutuhan rasa aman.
3. Ketercapaian kebutuhan akan rasa cinta dan rasa saling memiliki/sosial.
4. Ketercapaian kebutuhan akan penghargaan.
5. Ketercapaian kebutuhan aktualisasi diri.

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas kerja dan tanggung jawabnya. Indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan menurut (Prawirosentono, 2008:236) adalah :

1. Pengetahuan karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Tingkat produktivitas karyawan.
3. Ketergantungan kepada orang.
4. *Judgment* atau kebijakan.
5. Kemampuan berkomunikasi.
6. Kemampuan bekerja sama.
7. Kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

8. Kepemimpinan.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Alat ukur tersebut jika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala dalam penelitian ini adalah skala Likert, menurut Ghazali (2005:149) skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skor dari yang tertinggi sampai yang terendah. Rentang skala pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sarwono (2006:218) suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Oleh sebab itu, uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Arikunto (2006:255) berpendapat bahwa uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan atau pernyataan dengan skor total pengamatan. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung (*product pearson moment*) lebih besar dari nilai r tabel (0,220).

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

Dimana :

- n : jumlah sampel
X : skor variabel pernyataan
Y : skor variabel total
r : koefisien korelasi

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sarwono (2006:219) reliabilitas menunjukkan adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Pengujian alat ukur dalam metode ini menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan oleh metode *Cronbach* (Nasution, 2001:23), yakni dengan rumus :

$$\alpha = \frac{(K)Cov /Var}{1 + (K - 1)Cov /Var}$$

Dimana :

- α : alpha
K : jumlah butir dalam skala
Cov : rerata kovarian diantara butir
Var : rerata kovarian dari butir

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 Jadi keputusan yang digunakan untuk menguji reliabilitas ini adalah:

1. Jika nilai *Cronbach Alfa* > 0,60, maka seluruh butir pertanyaan adalah reliabel. Dengan kata lain instrumen layak dan dapat digunakan.
2. Jika nilai *Cronbach Alfa* < 0,60, maka seluruh butir pertanyaan adalah tidak reliabel.

3.9 Uji Normalitas Data

Menurut Santoso (2002:212) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang di peroleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan *Kolmogrov-Sirnov Test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel namun dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dengan *Kolmogrov-Sirnov Test* adalah sebagai berikut :

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

3.10 Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier adalah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Jika menggunakan dua atau lebih variabel independen dalam satu model regresi maka disebut analisis linier berganda, tetapi jika hanya menggunakan satu variabel independen maka disebut analisis regresi linier sederhana (Priyatno, 2010:78-79). Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus.

Priyatno (2010:82) merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

- α = konstanta
 β = koefisien regresi
 X_1 = variable lingkungan kerja
 X_2 = variabel stres kerja

- X_3 = variabel motivasi
 Y = variabel kinerja karyawan
 e = kesalahan (error)

3.11 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan model regresi linier berganda telah memenuhi asumsi klasik atau tidak. Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika memenuhi kriteria *BLUE* (*Blue Linear Unbiased Estimator*). *BLUE* dapat dicapai bila memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri atas Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas dan Uji Autokorelasi.

3.11.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji asumsi yang dilakukan untuk mengetahui bahwa antara variabel-variabel independen dalam suatu model tidak ada hubungannya atau tidak berkorelasi antara satu dan lainnya. Menurut Gujarati (2006:70), untuk mendeteksi dan mengetahui adanya gejala multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas. Multikolinieritas dalam penelitian ini dianggap terjadi jika nilai $VIF > 10$, sedangkan $VIF \leq 10$ menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas. Tindakan yang dilakukan untuk mengatasi multikolinieritas adalah mengeluarkan variabel yang mempunyai $VIF > 10$ sepanjang tidak menyebabkan *spesification error*.

3.11.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:66). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;

- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.11.3 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya *Durbin-Watson (DW test)*. Langkah-langkah pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Merumuskan hipotesis :
 H_0 = tidak ada autokorelasi
 H_1 = ada autokorelasi positif
 H_2 = ada autokorelasi negatif
- 2) Menentukan nilai d batas atas (d_U) dan nilai d batas bawah (d_L) yang diperoleh dari tabel *Durbin Watson*;
- 3) Membandingkan nilai DW dengan nilai d_U dan d_L yang diperoleh dari tabel *Durbin Watson*;
- 4) Penarikan keputusan hipotesis
 - a) Jika $DW < d_L$, maka H_0 ditolak dan menerima H_1 yang berarti terdapat autokorelasi positif dalam model regresi;
 - b) Jika $DW < 4-d_L$, maka H_0 ditolak dan menerima H_2 yang berarti terdapat autokorelasi positif dalam model regresi
 - c) Jika $d_U < DW < 4-d_U$, maka H_0 diterima yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi
 - d) Jika $d_L < DW < d_U$, atau $4-d_U \leq DW \leq 4-d_L$ maka tidak ada keputusan atau tidak dapat disimpulkan.

Jika terjadi autokorelasi maka dilakukan perbaikan dengan menggunakan metode *Run test*. Penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi karena penelitian ini bukan menggunakan data *time series* melainkan data *cross section*.

3.12 Uji Hipotesis

3.12.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Priyatno (2010:86), uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (*independent variable*) secara parsial terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Urutan menguji hipotesis dengan distribusi Uji t (Priyatno, 2010:86) :

1. Merumuskan hipotesis.
 - a. $H_0 : \beta_i = 0$, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.
 - b. $H_a : \beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Menentukan taraf signifikansi
Taraf signifikansi menggunakan 0,05.
3. Menentukan t hitung dan t tabel
 - a. t hitung (tabel *Coefficients*).
 - b. t tabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan rumus :

$$df = n - k - 1$$

Dimana :

df = *degree of freedom*/derajat kebebasan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

4. Pengambilan keputusan
 - a. t hitung \leq t tabel atau $-t \text{ hitung} \geq -t \text{ tabel}$ jadi H_0 diterima.
 - b. t hitung $>$ t tabel atau $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ jadi H_0 ditolak.

3.12.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Priyatno (2010:83), uji statistik F pada digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (*independent variable*) secara bersama-sama

terhadap variabel dependen (*dependent variable*). Urutan langkah menguji hipotesis dengan distribusi Uji F (Priyatno, 2010:83) :

1. Merumuskan hipotesis

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan 0,05.

3. Menentukan F hitung dan F tabel

- a. F hitung (tabel ANOVA).
- b. F tabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan rumus :

$$df_1 = k - 1$$

$$df_2 = n - k$$

Dimana :

df = *degree of freedom*/ derajat kebebasan

n = jumlah sampel

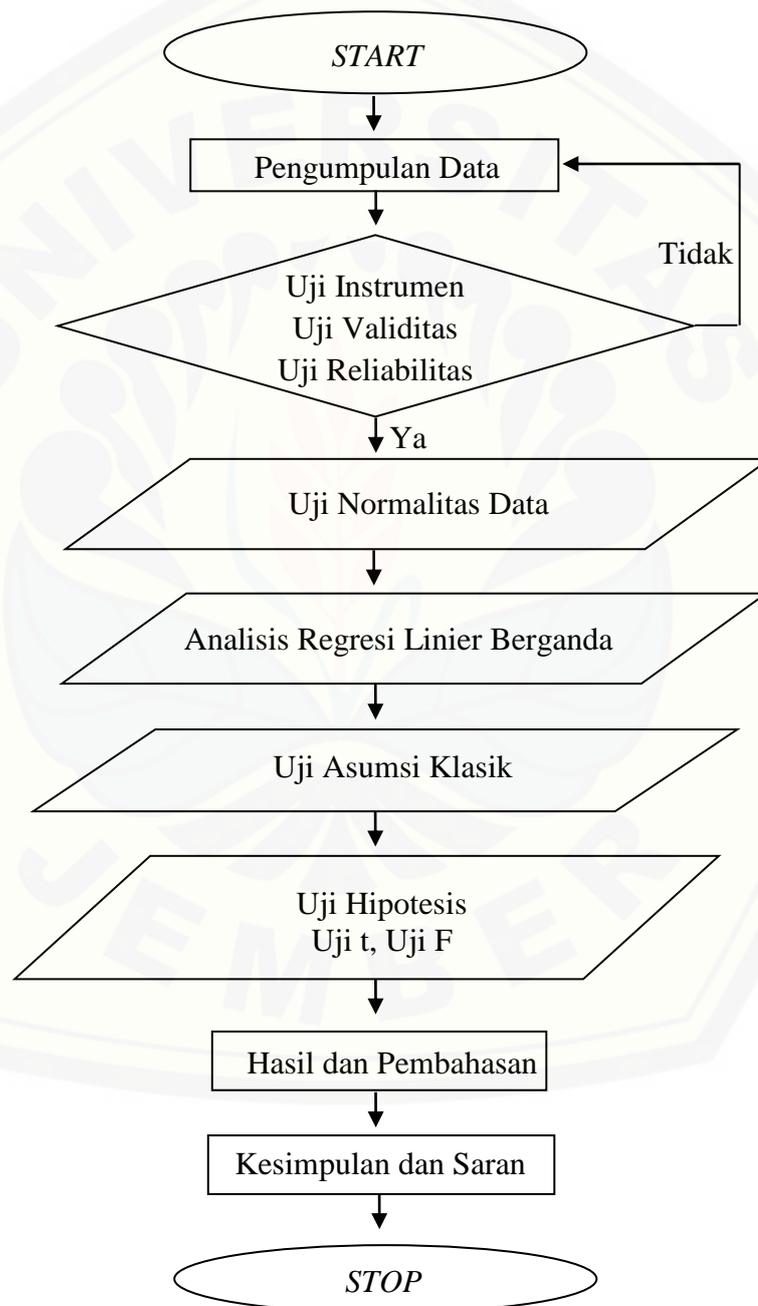
k = jumlah variabel

4. Pengambilan keputusan

- a. $F \text{ hitung} \leq F \text{ table}$ jadi H_0 diterima.
- b. $F \text{ hitung} > F \text{ table}$ jadi H_0 ditolak.

3.13 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas.



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan kerangka pemecahan masalah :

1. *Start*, merupakan tahap persiapan materi untuk mencari data.
2. Pengumpulan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner atau mendapatkan data primer maupun sekunder.
3. Uji validitas dan uji reliabilitas yaitu pada tahap ini melakukan pengujian terhadap data untuk mengetahui apakah kehandalan instrument yang digunakan sudah selesai.
4. Uji normalitas data yaitu untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak
5. Analisis regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
6. Uji asumsi klasik, yaitu untuk mengetahui adanya multikolinearitas, heterokedastisitas dan autokorelasi.
7. Uji Hipotesis merupakan pengujian hipotesis yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh di setiap variabel yang diukur.
8. Hasil dan pembahasan, yaitu tahapan dimana peneliti menjelaskan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.
9. Kesimpulan dan saran yaitu menarik suatu kesimpulan dari analisis tersebut.
10. *Stop*, hasil akhir dari seluruh penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

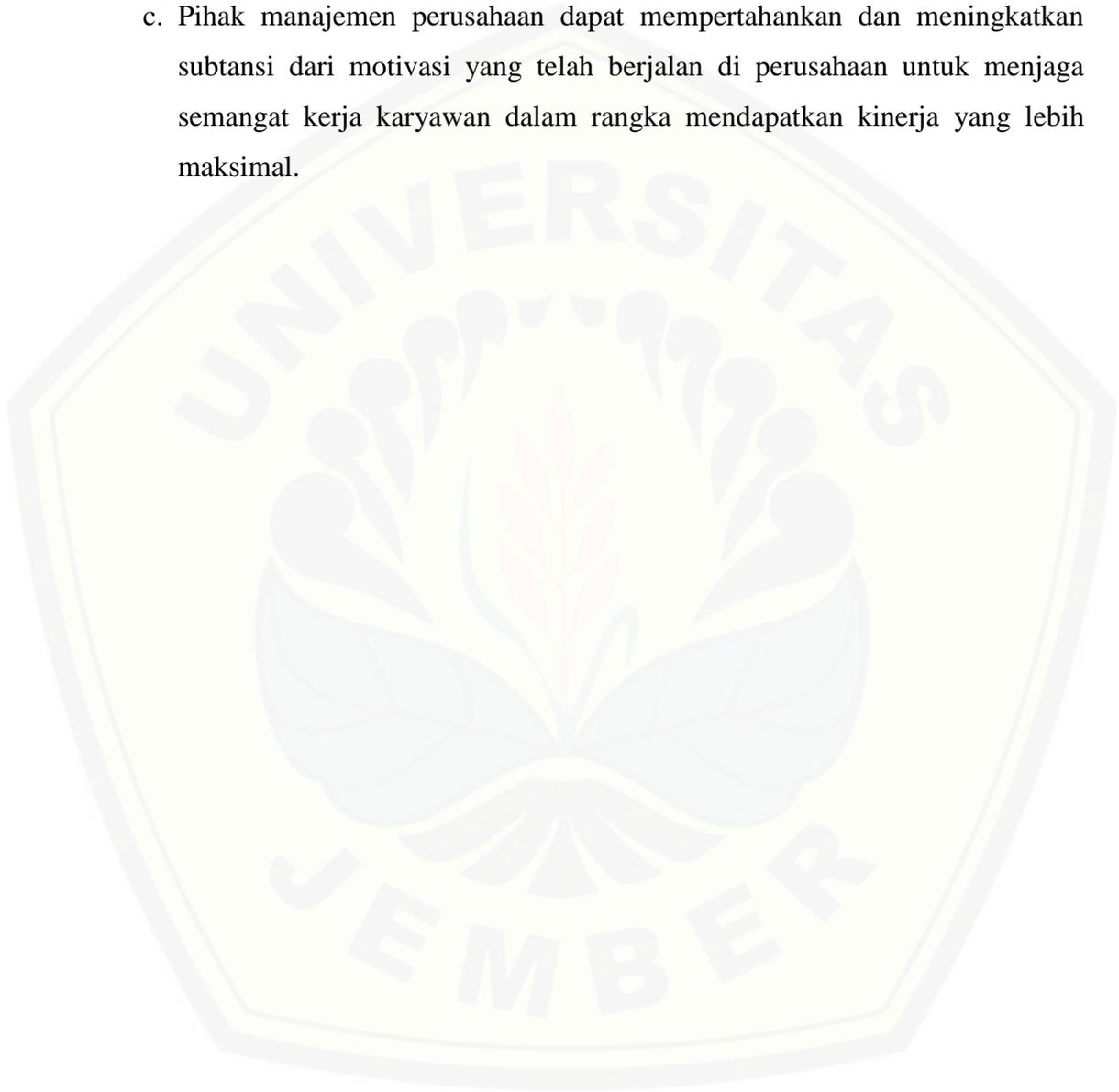
- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja sudah sesuai serta baik dan alangkah baiknya tetap dijaga dan ditingkatkan dengan bermacam kreasi dan inovasi guna menjaga kenyamanan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.
- b. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember. Hal ini membuktikan stres kerja yang dapat dikelola dengan sesuai sehingga bisa menjaga kualitas dan kuantitas kinerja daripada karyawan.
- c. Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember. Hal ini membuktikan bahwa motivasi masih berkaitan terhadap kinerja namun bersifat negatif, tetapi juga perlu mendapat perhatian dan harus dijaga oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya supaya berorientasi pada proses dan hasil yang memuaskan bagi perusahaan.
- d. Lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut ;

- a. Pihak manajemen perusahaan dapat menjaga dan memperhatikan kenyamanan ruang bekerja karyawannya sehingga dapat memberikan rasa nyaman dan fokus terhadap pekerjaannya untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dari karyawan.

- b. Pihak manajemen perusahaan harus dapat menjaga tingkat stres yang dialami karyawan dengan cara pemberian dan pembagian beban tugas *on the job* yang sesuai kemampuan, juga memberikan hak dari karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Pihak manajemen perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan substansi dari motivasi yang telah berjalan di perusahaan untuk menjaga semangat kerja karyawan dalam rangka mendapatkan kinerja yang lebih maksimal.



Daftar Pustaka

- Agus Ahyari. 1994. *Manajemen Produksi : Perencanaan Sitem Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Eko. 2011. *Pengaruh Stressor, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Dharma Industri Pulogadung Jakarta Timur*.
- Evi. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan PT. JNE Jember*.
- Gitosudarmo, Indriyo, dan I Nyoman Sudita. 2008. *Prilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, Imam, 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Univ. Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2006. *Dasar - Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Gunawan. 2012. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan PTPN X Arjasa Jember*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hani T. Handoko. 2012. *Manajemen Persolina dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Kuswandi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

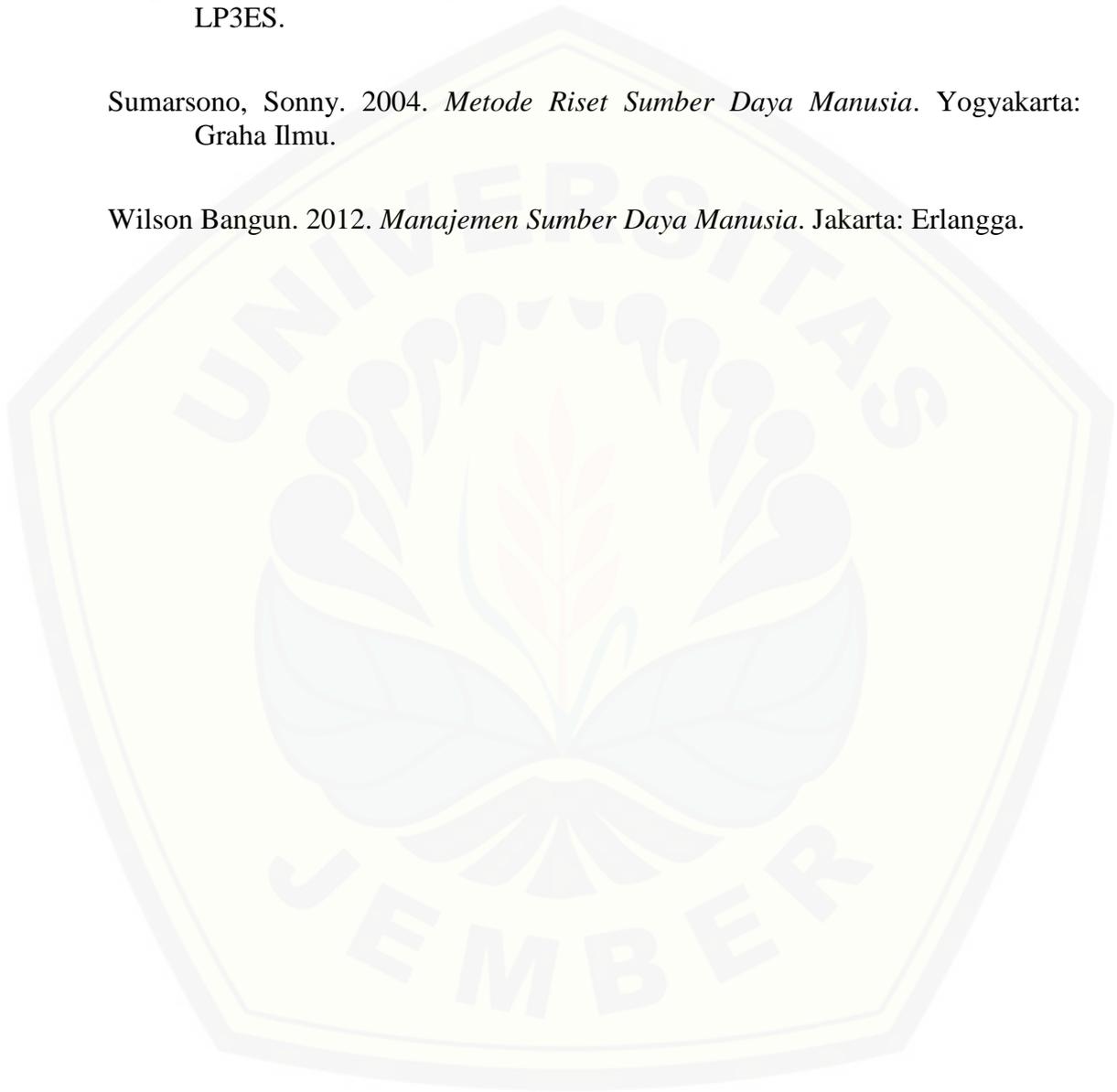
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marihot Tua Effendi H. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Mega.2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Perum Tirta 1 Malang*.
- Nasution, Mulia. 2001. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Gava Media.
- Sadili Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, Singgih. 2002. *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Suvey*. Jakarta: LP3ES.

Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.



LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Karyawan PT. PLN (Persero)

Area Pelayanan dan Jaringan Jember

Ditempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyusun skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan studi program S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Sdr untuk memberi informasi dengan mengisi pernyataan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini dengan jujur, lengkap dan apa adanya. Judul penelitian ini adalah **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember”**.

Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan hanya digunakan untuk kalangan terbatas, dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi responden serta jawaban yang diperoleh dari Bapak/Ibu/Sdr/i.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i yang berkenan untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti,

Erwin Bagus Rachmawan
NIM. 110810201201

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor responden : (diisi oleh peneliti)
Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir * : 1. SD/Sederajat
2. SMP/Sederajat
3. SMA/Sederajat
4. Diploma (D3)
5. Srata 1 (S1)
6. Srata 2 (S2)
7. Srata 3 (S3)
Lama Kerja : Tahun

*coret yang tidak perlu

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pertanyaan-pertanyaan berikut mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban disetiap pertanyaan, sesuai apa yang anda alami dan rasakan selama ini. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu :
 - a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
 - b. Setuju (S) : Skor 4
 - c. Cukup Setuju (CS) : Skor 3
 - d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

Lingkungan Kerja (X_1)

Pernyataan		STS	TS	CS	S	SS
Lingkungan Kerja Fisik						
1	Dekorasi penataan ruang kerja saya enak dipandang, sehingga saya betah dan senang					
2	Dengan adanya AC diruang kerja membuat suhu yang ideal sehingga saya merasa nyaman untuk bekerja					
3	Ruangan kerja saya tidak lembab sehingga tidak mengganggu pernafasan					
4	Penerangan yang ada (listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
5	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan dan suara bising mesin					
Lingkungan Kerja Non Fisik						
1	Hubungan atasan dengan bawahan berjalan baik					
2	Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis					

Stress Kerja (X_2)

Pernyataan		STS	TS	CS	S	SS
Stres On The Job						
1	Saya tidak merasa tertekan dan frustrasi dengan adanya beban tugas yang berlebih					
2	Dalam melaksanakan tugas kerja, saya tidak dituntut menyelesaikan tepat waktu sebelum waktu yang ditentukan oleh atasan					
3	Kualitas supervisi yang buruk tidak membuat saya kebingungan dalam memahami dan melaksanakan tugas kerja					
4	Konflik antar teman sekerja, tidak menimbulkan dampak negatif dalam hal pekerjaan					
5	Saya mudah beradaptasi dari berbagai bentuk perubahan kebijaksanaan/aturan dalam perusahaan					

Stres Off The Job					
1	Dengan pemberian finansial yang selama ini saya terima cukup untuk mencukupi kebutuhan hidup				
2	Kondisi badan yang kurang fit tidak mengganggu aktivitas kerja saya				
3	Masalah yang terjadi pada hubungan dengan pasangan membuat saya tidak mudah marah				

Motivasi Kerja (X₃)

Pernyataan		STS	TS	CS	S	SS
Ketercapaian kebutuhan fisiologis						
1	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan keluarga saya					
Ketercapaian kebutuhan rasa aman						
2	Ditempat saya bekerja, saya mendapat jaminan masa depan dan hari tua dari perusahaan					
Ketercapaian kebutuhan akan rasa cinta dan rasa saling memiliki/sosial						
3	Saya merasa diperlakukan adil dengan rekan kerja dalam melaksanakan tugas kerja					
Ketercapaian kebutuhan akan penghargaan						
4	Perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan yang telah ditentukan					
Ketercapaian kebutuhan aktualisasi diri						
5	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja					

Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya bertanggung jawab atas hasil tugas kerja yang saya kerjakan					
2	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan benar dan tepat waktu					

3	Saya tidak bergantung orang lain dalam melaksanakan tugas dari perusahaan					
4	Setiap kebijakan yang perusahaan tetapkan, saya selalu mematuhi dan mentaatinya					
5	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, sehingga sangat membantu dalam melaksanakan tugas di perusahaan					
6	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan kelompok kerja					
7	Saya mampu membuat perencanaan jadwal kerja sehingga pekerjaan efektif dan efisien					
8	Saya mampu membimbing dan mengarahkan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaanya					



LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
1	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3
2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3
3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3
4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3
5	3	2	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3
6	2	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3
7	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3
8	2	2	4	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3
9	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3
10	2	3	3	3	4	3	4	2	2	4	3	2	2	3	3
11	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3
12	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3
13	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3
14	2	2	3	4	3	3	5	3	3	3	2	2	2	3	3
15	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3
16	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3
17	3	3	5	3	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	2
18	3	2	5	4	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3
19	3	2	3	4	3	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3
20	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3
21	3	2	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3
23	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3
24	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3
25	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3
26	3	3	4	4	3	4	5	2	3	3	4	3	2	3	3
27	3	2	4	3	3	5	4	2	3	3	3	2	2	2	3
28	3	3	3	3	4	5	4	2	3	3	3	3	2	2	3
29	3	2	4	3	5	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3
30	2	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	3

31	3	3	4	3	3	5	5	3	3	2	3	2	2	3	3
32	3	3	4	4	3	3	5	2	3	2	2	2	3	3	3
33	3	4	5	3	4	5	5	3	3	2	3	2	2	3	3
34	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	3	2	3
35	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3
36	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3
37	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
38	2	2	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3
39	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3
40	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3
41	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
42	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
43	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3
44	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
46	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
46	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
48	3	2	3	4	3	4	5	2	3	4	3	3	2	3	3
49	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3
50	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3
51	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3
52	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3
53	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
54	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
55	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
57	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3
58	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3
59	4	3	4	4	5	5	4	3	3	3	2	3	2	3	3
60	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
1	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3
2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
4	4	4	3	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3
6	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
8	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
10	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4
13	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3
14	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
15	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
17	5	5	3	5	5	5	4	3	3	3	5	5	4
18	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5
19	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
21	5	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3
22	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
24	4	4	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5
25	5	5	2	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3
26	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	3	3	3
27	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4
28	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3
29	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3
30	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3
31	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	3	4
33	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5
34	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4
35	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4
36	5	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	5	4

LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

		X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X1 Total
X11	Pearson Correlation	1	.209	.004	.079	.239	.014	.132	.364**
	Sig (2-tailed)		.109	.978	.546	.066	.918	.005	.004
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X12	Pearson Correlation	.209	1	-.155	-.108	.169	.222	.005	.456**
	Sig (2-tailed)	.109		.238	.413	.196	.088	.970	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X13	Pearson Correlation	.004	-.155	1	-.069	-.057	.122	.104	.381**
	Sig (2-tailed)	.978	.238		.598	.664	.353	.428	.003
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X14	Pearson Correlation	.379	.1	.269	1	.143	.259	.103	.613**
	Sig (2-tailed)	.546	.413	.598		.276	.045	.432	.014
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X15	Pearson Correlation	.239	.169	-.057	.143	1	.022	-.271*	.412**
	Sig (2-tailed)	.066	.196	.664	.276		.867	.036	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X16	Pearson Correlation	.014	.222	.122	-.259	.022	1	.271*	.568**
	Sig (2-tailed)	.918	.088	.353	.045	.867		.036	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X17	Pearson Correlation	-.362**	.005	.104	-.103	-.271*	.271*	1	.329*
	Sig (2-tailed)	.005	.970	.428	.432	.036	.036		.010
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X1 Total	Pearson Correlation	.364**	.456**	.381**	.613**	.412**	.568**	.329*	1
	Sig (2-tailed)	.004	.000	.003	.014	.001	.000	.010	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2 Total
X2.1	Pearson	1	.051	-.214	.038	.013	-.051	.137	-.165	.307 [*]
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		.696	.100	.773	.922	.696	.296	.207	.017
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson	.051	1	.000	-.031	.051	-.062	-.146	.260 [*]	.267 [*]
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.696		1.000	.815	.696	.635	.266	.045	.039
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson	-.214	.000	1	.125	.133	.000	.085	-.022	.385 ^{**}
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.100	1.000		.342	.310	1.000	.521	.867	.002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson	.038	-.031	.125	1	.354 ^{**}	.031	.123	-.048	.583 ^{**}
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.773	.815	.342		.005	.815	.349	.715	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson	.013	.051	.133	.354 ^{**}	1	.377 ^{**}	.051	.103	.665 ^{**}
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.922	.696	.310	.005		.003	.696	.435	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson	-.051	-.062	.000	.031	.377 ^{**}	1	.146	.065	.429 ^{**}
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.696	.635	1.000	.815	.003		.266	.621	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.7	Pearson	.137	-.146	.085	.123	.051	.146	1	-.065	.412 ^{**}
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.296	.266	.521	.349	.696	.266		.621	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.8	Pearson	-.165	.260 [*]	-.022	.048	.103	.065	-.065	1	.312 ^{**}
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.207	.045	.867	.715	.435	.621	.621		.382
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2 Total	Pearson	.307 [*]	.267 [*]	.385 ^{**}	.583 ^{**}	.665 ^{**}	.429 ^{**}	.412 ^{**}	.312 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.017	.039	.002	.000	.000	.001	.001	.382	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3 Total
X3.1	Pearson	1	.081	-.158	.135	.750**	.663**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.539	.229	.305	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.2	Pearson	.081	1	-.249	.067	.179	.315*
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.539		.055	.613	.171	.014
	N	60	60	60	60	60	60
X3.3	Pearson	-.158	-.249	1	-.042	-.007	.361**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.229	.055		.753	.955	.005
	N	60	60	60	60	60	60
X3.4	Pearson	.135	.067	-.042	1	.239	.466**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.305	.613	.753		.066	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.5	Pearson	.750**	.179	-.007	.239	1	.798**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.171	.955	.066		.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3 Total	Pearson	.663**	.315*	.361**	.466**	.798**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.005	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	YTotal
Y.1	Pearson	.013	.051	.133	.354**	1	.377**	.051	.103	.665**
	Correlation									
	Sig (2-tailed)	.922	.696	.310	.005		.003	.696	.435	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.2	Pearson	.106	1	-.206	.398**	.375**	.278*	.258	.335**	.495**
	Correlation									
	Sig (2-tailed)	.422		.114	.002	.003	.081	.047	.009	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.3	Pearson	-.051	-.062	.000	.081	.377**	1	.146	.065	.429**
	Correlation									
	Sig (2-tailed)	.696	.635	1.000	.815	.003		.266	.621	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson	-.101	.398**	-.065	1	.314*	.315*	.192	.410**	.532**
	Correlation									
	Sig (2-tailed)	.443	.002	.624		.015	.014	.141	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.5	Pearson	.004	.375**	.070	.314*	1	.480**	.596**	.418**	.730**
	Correlation									
	Sig (2-tailed)	.976	.003	.597	.015		.000	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.6	Pearson	-.071	.278*	-.006	.315*	.480**	1	.693**	.531**	.741**
	Correlation									
	Sig (2-tailed)	.592	.031	.965	.014	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.7	Pearson	-.018	.258*	-.066	.192	.596**	.693**	1	.547**	.774**
	Correlation									
	Sig (2-tailed)	.891	.047	.614	.141	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.8	Pearson	-.099	.335**	.176	.410**	.418**	.531**	.547**	1	.762**
	Correlation									
	Sig (2-tailed)	.451	.009	.178	.001	.001	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y Total	Pearson	.665**	.495**	.429**	.532**	.730**	.741**	.774**	.762**	1
	Correlation									
	Sig (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.00.00
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.00.00

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.613	8

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.00.00
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.00.00

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.638	9

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.00.00
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.00.00

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.608	7

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.00.00
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.00.00

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	10

LAMPIRAN 5. HASIL UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL)=X.1 X.2 X.3 Y

/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja	StresKerja	Motivasi	Kinerja
N		60	60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1,01041667	21.27	0,920139	31.15.00
	Std. Deviation	1.569	1.448	1.549	2.469
	Most Extreme Differences				
Absolute	Absolute	.220	.140	.173	.168
	Positive	.220	.140	.125	.165
	Negative	-.130	-.134	-.173	-.168
Kolmogorov-Smirnov Z		1.704	1.082	1.338	1.301
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060	.192	.056	.068

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X.1 X.2 X.3
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS NORM(ZRESID) .

```

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	31.15.00	2.469	60
LingkunganKerja	1,0104167	1.569	60
StresKerja	21.27	1.448	60
Motivasi	0,9201389	1.549	60

Correlations

		Kinerja	Lingkungan Kerja	StresKerja	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.207	-.173	-.278
	LingkunganKerja	.207	1.000	.030	.082
	StresKerja	-.173	.030	1.000	-.237
	Motivasi	-.278	.082	-.237	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.057	.094	.016
	LingkunganKerja	.057	.	.410	.267
	StresKerja	.094	.410	.	.034
	Motivasi	.016	.267	.034	.
N	Kinerja	60	60	60	60
	LingkunganKerja	60	60	60	60
	StresKerja	60	60	60	60
	Motivasi	60	60	60	60

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Motivasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.444 ^a	.197	.154	2.271	2.011

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	70.840	3	23.613	4.579	.006 ^a
Residual	288.810	56	5.157		
Total	359.650	59			

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		ed Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	44.120	7.886		5.595	.000		
Lingkungan Kerja	.384	.189	.244	2.030	.047	.991	1.009
Stres Kerja	-.453	.210	-.266	-2.152	.036	.941	1.062
Motivasi	-.576	.197	-.361	-2.920	.005	.936	1.069

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	Motivasi
1	1	3.989	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.006	25.979	.00	.00	.35	.40
	3	.004	32.663	.00	.79	.16	.19
	4	.001	62.211	01.00	.21	.48	.40

a. Dependent Variable: Kinerja

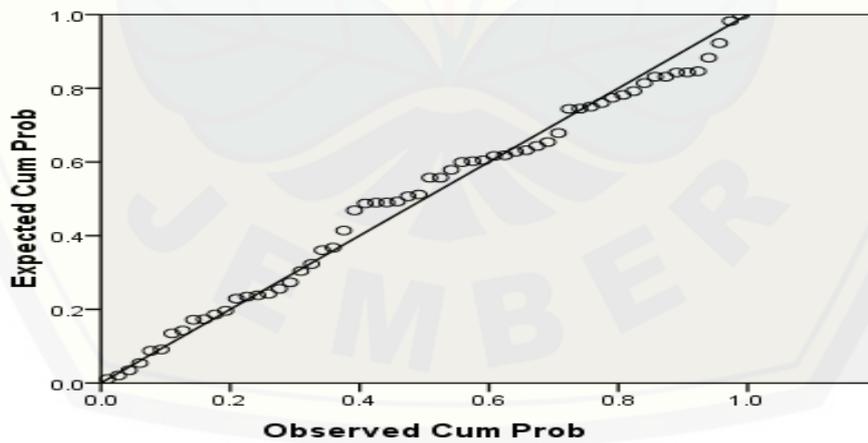
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29.23.00	33.21.00	31.15.00	1.096	60
Std. Predicted Value	-1.751	1.879	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.306	1.060	.565	.159	60
Adjusted Predicted Value	29.02.00	32.98	31.13.00	1.094	60
Residual	-5.205	6.933	.000	2.212	60
Std. Residual	-2.292	3.053	.000	.974	60
Stud. Residual	-2.333	3.155	.003	1.008	60
Deleted Residual	-5.392	7.403	.016	2.369	60
Stud. Deleted Residual	-2.433	3.448	.005	1.036	60
Mahal. Distance	.091	11.877	2.950	2.373	60
Cook's Distance	.000	.169	.018	.032	60
Centered Leverage Value	.002	.201	.050	.040	60

a. Dependent Variable: Kinerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



LAMPIRAN 7. TABEL t

Probabilita = 0,025

Df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171

LAMPIRAN 7. TABEL F

Probabilita = 0,05

DF untuk pembilang (N1)												
DF untuk Penyebut (N2)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89