



SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) RAYON
PASAMAN TIMUR**

Oleh :

NAMA : IKRIMA NUR ADILA
NPM : 191000261201044
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

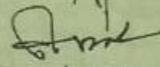
**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

Dinyatakan LULUS setelah dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi
11 Agustus 2023

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Pasaman Timur
Nama : Ikrima Nur Adila
Nim : 19.10.002.61201.044
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

TIM PENGUJI

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd	Ketua	
2	Raftul Fedri, SE,MM	Anggota	
3	Asrizal, SE, M.Si	Anggota	
4	Usmiar, SE, M.Si	Anggota	

Disetujui:

Pembimbing 1



Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd

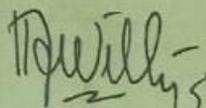
Pembimbing 2



(Raftul Fedri, SE,MM)

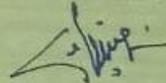
Diketahui:

Dekan
Fakultas Ekonomi



(DR. Willy Nofranita, SE, M.Si, Ak, CA)

Ketua
Prodi Manajemen



(Usmiar, SE, M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ikrima Nur Adila
Nim : 191000261201044
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya suatu pendapat yang ditulis dan diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan kutipan dengan mengikuti karya ilmiah yang lazim.

Dengan demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada pemaksaan dari pihak manapun.

Padang , 11 Agustus 2023

yang menyatakan



Ikrima Nur Adila
191000261201044

HAK CIPTA

Hak cipta milik **IKRIMA NUR ADILA** tahun 2023, dilindungi oleh Undang-Undang yaitu dilarang mengutip dan memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Sebagianian atau keseluruhannya dalam bentuk apapun, baik cetak, copy ataupun micro film dan lainnya sebagainya.

KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, serta dengan usaha yang sungguh-sungguh, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) RAYON PASAMAN TIMUR** , sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Pada Kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga selesainya skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan lancar tidak terlepas dari bantuan dan kerjasama oleh pihak lain. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kepada Allah SWT yang telah menaburkan rahmat beserta karunianya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tua tercinta, terutama ibu ku tersayang yang telah memperjuangkan ku samapai dititik ini, serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan taburan cinta dan kasih sayang yang tak pernah putus, semangat, doa, motivasi dan dukungan kepada penulis.
3. Ibuk Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd sebagai dosen pembimbing satu dan Bapak Raftul fedri, SE, MM sebagai dosen pembimbing dua yang telah banyak membantu dan membimbing serta motivasi selama penulisan skripsi ini.

4. Bapak Asrizal, SE, M.Si dan Ibuk Usmiar SE, M.S,i selaku penguji yang telah memberikan masukan, pertanyaan-pertanyaan yang membuat penulis semakin menyempurnakan skripsi ini.
5. Ibuk Usmiar, SE, M.Si selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
6. Bapak Puguh Setiawan, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
7. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah memberikan semangat, motivasi, informasi dan membantu dalam proses perkuliahan.
8. Untuk teman seperjuangan Fekon Bp19 yang telah memberikan semangat dan masukan penulis dalam membuat skripsi ini.
9. Dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi hingga selesai yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu.
10. Dan untuk diri sendiri, “ Tidak ada kata lelah, kita berjuang ini demi membesarkan nama keluarga dan memberikan kehidupan yang lebih baik untuk mereka.tetap semangat walaupun banyak cemoan ”

Padang 04 Juli 2023

Penulis

Ikrima Nur Adila

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PLN (persero) RAYON
PASAMAN TIMUR**

IKRIMA NUR ADILA

NIM : 191000261201044

Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

E-mail : ikrimanuradila@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 responden dengan menggunakan data primer merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan data dengan cara membuat daftar pertanyaan secara sistematis dengan tujuan mendapatkan data yang dibagikan kepada responden. Penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis dengan uji T dan uji F. Berdasarkan analisis data maka persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 2.181 + 0.056X_1 + 0.455X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung} = 0,436 > t_{tabel} = 1,691$, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung} = 4,231 < t_{tabel} = 1,691$. Nilai $F_{hitung} = 9,032 > F_{tabel} = 3.28$. Ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan nilai koefisien (R^2) sebesar 0,361 atau 36,1% menunjukkan presentase pengaruh variabel independen lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan , Motivasi, kinerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HAK CIPTA	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	Xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.2 Lingkungan Kerja	14
2.1.3 Motivasi Kerja	17
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Kerangka Konseptual	22
2.4 Hipotesis	23

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, lokasi, Peta dan Waktu Penelitian	21
3.2 Populasi dan Sampel	21
3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	22
3.4 Teknik Pengumpulan Data	23
3.5 Teknik Analisis Data	24
3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	24
3.5.2 Uji Regresi Linear Berganda	25
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	26
3.5.4 Uji Hipotesis	28
3.5.5 Koefisien determinasi	29

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	31
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	31
4.1.2 Lokasi PLN (persero) rayon pasaman timur	32
4.1.3 Visi dan Misi PLN (persero) rayon pasaman timur	32

4.2 Pembahasan.....	33
4.2.1 Karakteristik Responden.....	33
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	34
4.2.3 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	41
4.2.4 Asumsi Klasik	41
4.2.4 Hipotesis.....	49
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	49
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	56

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Data Pencapaian Kerja.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Defenisi Operasional	22
Tabel 3.2 Skala Likert	23
Tabel 3.3 Uji Reliabilitas.....	25
Tabel 4.1 Klasifikasi Jenis Kelamin	32
Tabel 4.2 Klasifikasi Usia	34
Tabel 4.3 Uji Validitas	35
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas	37
Tabel 4.5 Tabulasi Data Responden Lingkungan Kerja	38
Tabel 4.6 Tabulasi Data Responden Motivasi Kerja	39
Tabel 4. 7Tabulasi Data Responden Kinerja Karyawan	40
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	41
Tabel 4.9 Uji Normalitas	42
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas	43
Tabel 4.11 Heteroskedastisitas	44
Tabel 4.12 Autokorelasi	45
Tabel 4.13 Uji Parsial(t)	46
Tabel 4.14 Uji Simultan(F)	47
Tabel 4.15 Uji Determinasi(R ²)	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Dena PLN (persero) Rayon Pasaman Timur	4
Gambar 2.2 Kerangka konseptual.....	22

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner penelitian.....	57
Lampiran 2. Tabulasi responden	60
Lampiran 3. Hasil analisis regresi linear berganda.....	63
Lampiran 4. Asumsi klasik.....	64
Lampiran 5. Hipotesis	66
Lampiran 6. Surat keputusan penelitian.....	67
Lampiran 7. Daftar kegiatan konsultasi	69
Lampiran 8. Surat keterangan bebas plagiat	70
Lampiran 9. Surat permohonan observasi.....	71
Lampiran 10. Undangan sempro	72
Lampiran 11. Undangan semhas	73
Lampiran 12. Undangan kompre	74
Lampiran 13. Surat keterangan lulus	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dan paling menentukan diantara sumber daya yang tersedia dalam organisasi. Diakui bahwa asset non manusia termasuk sumber daya alam juga mempunyai peranan penting, namun jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit untuk dicapai.

Betapa pun majunya suatu teknologi, perkembangan informasi dan tersedianya modal, namun tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang terampil, maka suatu organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya. Peran sumber daya manusia pada masa kini dan masa yang akan datang menjadi penentu bagi keberhasilan sebuah aktifitas yang dilakukan dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Sumber daya manusia menangani berbagai masalah pada ruang lingkup kepegawaian untuk menunjang aktivitas perusahaan demi tercapainya tujuan yang ditentukan.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utus atas perusahaan selama periode waktu tertentu, berupa hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirment*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya

atau memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh mencapai target atau sesuai standar perusahaan.

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena kemajuan perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan bagaimana kinerja karyawan pada periode berjalan, sehingga dapat dijadikan patokan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada periode selanjutnya.

Berikut data terkait target dan capaian pekerjaan PT. PLN (Persero) Rayon Pasaman Timur selama tahun 2022 :

Tabel 1.1
Data Capaian Kerja PT. PLN (Persero) Rayon Pasaman Timur tahun 2022

No.	Bulan	Pekerjaan	Capaian 100%	
			Ya	Tidak
1.	Januari 2022	<i>Key Perfomance Indicators</i>	2	1
		<i>Performance Indikator</i>	11	7
2.	Februari 2022	<i>Key Perfomance Indicators</i>	3	-
		<i>Performance Indikator</i>	10	
3.	Maret 2022	<i>Key Perfomance Indicators</i>	3	-
		<i>Performance Indikator</i>	9	9
4.	April 2022	<i>Key Perfomance Indicators</i>	3	-
		<i>Performance Indikator</i>	11	7
5.	Mei 2022	<i>Key Perfomance Indicators</i>	3	-
		<i>Performance Indikator</i>	12	6
6.	Juni 2022	<i>Key Perfomance Indicators</i>	3	-
		<i>Performance Indikator</i>	13	5
7.	Juli 2022	<i>Key Perfomance Indicators</i>	5	1
		<i>Performance Indikator</i>	14	5
8.	Agustus 2022	<i>Key Perfomance Indicators</i>	4	2
		<i>Performance Indikator</i>	14	5
9.	September 2022	<i>Key Perfomance Indicators</i>	4	2

No.	Bulan	Pekerjaan	Capaian 100%	
			Ya	Tidak
		<i>Perfomance Indikator</i>	16	3
10.	Oktober 2022	<i>Key Perfomance Indicators</i>	4	2
		<i>Perfomance Indikator</i>	18	1
11.	November 2022	<i>Key Perfomance Indicators</i>	5	1
		<i>Perfomance Indikator</i>	17	2
12.	Desember 2022	<i>Key Perfomance Indicators</i>	5	1
		<i>Perfomance Indikator</i>	18	1

Sumber: PT PLN (persero) Rayon Pasaman Timur

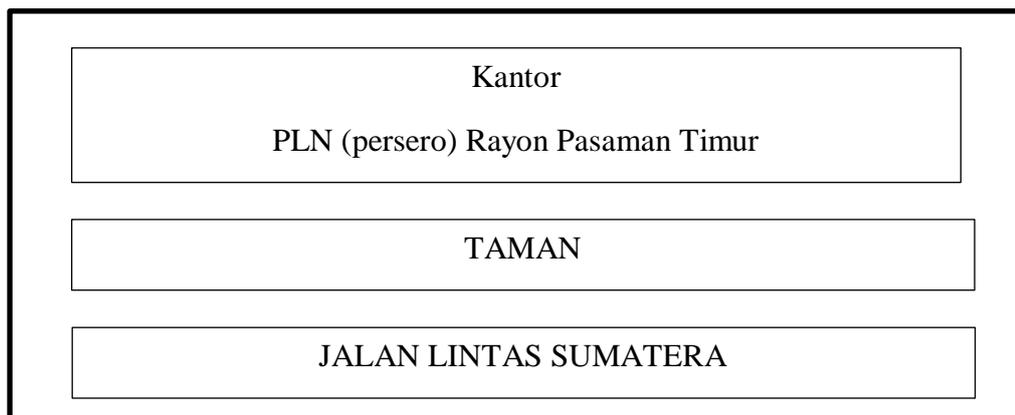
PT. PLN (persero) Rayon Pasaman Timur merupakan unit pembangunan pembangkit yang dikenal sebagai PT. PLN (persero) Rayon Pasaman Timur itu sendiri yang di setiap Rayon terdiri dari 35 karyawan. Peningkatan tuntutan dari pekerjaan mengharuskan setiap pegawai untuk menjalankan kegiatan dengan cara yang lebih efisien, efektif, dan produktif. Pada kenyataannya, kinerja seseorang akan dapat berbeda dengan cara orang lain. Agar kinerja dari setiap pegawai dapat meningkatkan diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kinerja pegawai sesuai yang diharapkan.

Menurut Kasmir dalam Budiasa (2021:15) menyatakan bahwa faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja nyaman, segar dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yg meliputi keramahan

sikap para karyawan, sikap saling menghargai adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas kinerja karyawan.

PT. PLN (persero) Rayon Pasaman Timur memiliki lingkungan kerja yang sangat berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan, untuk mencapai kinerja karyawan yang baik perusahaan harus dapat mengkondisikan dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja di PT. PLN (persero) Rayon Pasaman Timur kurang mendukung karena perusahaan berlokasi dipinggir jalan, adanya renovasi yang dilakukan di lingkungan tersebut sehingga menyebabkan kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan. Berikut denah lokasi PT. PLN (persero) Rayon Pasaman Timur :



Gambar 1.1 Denah PT. PLN (Persero) Rayon Pasaman Timur

Berdasarkan denah diatas dapat diketahui keadaan kantor PT PLN (persero) Rayon Pasaman Timur kurang nyaman dikarenakan letak kantor tepat berada dijalan lintas Sumatera. Dimana lintas Sumatera merupakan jalur utama untuk melewati antar provinsi di Pulau Sumatera sehingga banyak kendaraan yang melintasi jalan tersebut. Oleh karena itu dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi

para karyawan seperti kebisingan suara kendaraan, banyaknya polusi udara yang ditimbulkan dari asap kendaraan.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja tidak kalah penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Apabila seseorang membutuhkan dan menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan kegiatan tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkan. Oleh karena itu seseorang membutuhkan motivasi kerja agar dapat mendapatkan kebutuhan yg diinginkan.

Untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka peneliti melakukan penelitian terkait **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Pasaman Timur”**.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dirumuskan masalah pokok sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Rayon Pasaman Timur?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Rayon Pasaman Timur?
3. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Rayon Pasaman Timur?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Rayon Pasaman Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Rayon Pasaman Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Rayon Pasaman Timur.

1.3 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti yang dapat digunakan sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori yang telah

diterima. Selain itu dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan peneliti yang dapat digunakan sebagai bekal dalam memasuki dunia kerja.

2. Bagi Universitas

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta wawasan dan menjadi acuan bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang ingin meneliti pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2018:98) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari implementasi tujuan suatu organisasi, oleh karena itu kinerja yang baik adalah suatu hal yang penting untuk dilakukan oleh karyawan. Bagi perusahaan, karyawan yang dilaksanakan kinerja yang dapat baik merupakan hal yang didambakan perusahaan karena dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Secara teoritis Mangkunegara (2017:113) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik baruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun secara kuantitas yang dicapai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerja tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi dan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

a) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2017:63-64) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerja yang pada akhirnya akan

memengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan

akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik titik pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaan maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerja akan turun.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh

atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis atau berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya bentuk organisasi tentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan demikian oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruang, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

b) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:75) antara lain adalah:

1. Kualitas kerja

adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas kerja

adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.

Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.1 Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya misalkan dengan adanya *air Conditioner* (AC) penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (dalam Indriyani 2018:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkasa dan bahan yang dihadapi, Lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar

pekerja baik itu berbentuk fisik seperti alat kantor yang digunakan, fasilitas yang disediakan, suasana kerja meliputi penerangan, iklim udara, hingga suasana kerja yang disebabkan oleh metode pekerjaan yang di aplikasikan.

a. Faktor-Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Indriyani 2018:27) adapun faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Penerangan/ pencahayaan di tempat kerja

Cahaya atau penerangan memiliki manfaat yang besar bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu di perlukan adanya penerangan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan. Dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit di capai.

b) Tata warna ditempat kerja

Menata warna di tempat kerja atau suatu ruangan perlu dipelajari dan di rencanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

c) Tingkat kebisingan ditempat kerja

Yaitu suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dan mengganggu pekerjaan, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising

hendaknya di hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

d) Sirkulasi udara ditempat kerja

Keadaan ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat berpengaruh terhadap pegawai, oleh karena itu ruangan kantor harus dapat mengontrol udara sesuai dengan kebiasaan pegawai. Pergantian udara yang segar dan bersih harus di perhatikan oleh manajer. Sirkulasi udara yang terhambat dapat mengganggu pernapasan pegawai dan menyebabkan otak pegawai kekurangan oksigen dan sehingga kinerjanya juga melambat.

e) Keamanan

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya kewanamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan. Keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (SATPAM).

b. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Cahaya penerang yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat dan lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas lelah.

2. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi

kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-aat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu

2.1.2 Pengertian Motivasi kerja

Menurut Wexley & Yuki dalam Sutrisno (2009:110) Motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2009:111), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu hal yang dapat meningkatkan tingkat kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.

a. Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja

1. Faktor Internal

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada karyawan antara lain :

a) Keinginan untuk dapat hidup

Merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

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

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

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

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa .

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kinerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapatkan cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

b) Kompensasi yang Memadai

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

c) Supervisi yang Baik

Yaitu memberikan pengarahan, membimbing para pekerja karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya Jaminan Pekerjaan

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

e) Status dan Tanggung Jawab

Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

b. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23) ada 4 indikator yaitu:

1. Balas jasa
2. Kondisi Kerja
3. Fasilitas Kerja
4. Prestasi kerja

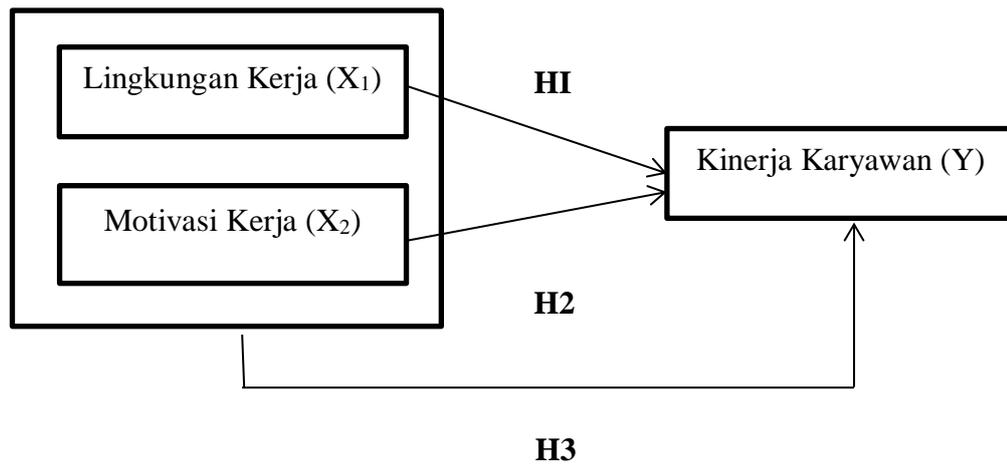
2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil
1	Risky Nur Adha , dkk, (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Hendri Sembiring (2020)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank sinarmas medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Yulinda,dkk (2018)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Anwar Sanusi,dkk (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja , stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan

No	Nama	Judul	Hasil
		Terhadap Kinerja Pegawai	lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

PLN (persero) Rayon Pasaman Timur.

H2 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN

(persero) Rayon Pasaman Timur.

H3: Diduga Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh zterhadap kinerja

karyawan PT. PLN (persero) Rayon Pasaman Timur.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positive, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis ini bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT.PLN (Pesero) Rayon Pasaman Timur, Jln. Ratulangi, Pauh, Kecamatan Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman Timur, Sumatra Barat. Sedangkan waktu yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini pada bulan Januari 2023 sampai dengan selesai.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi pada penelitian ini adalah 35 orang karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Pasaman Timur. Pekerja pada PT. PLN (Persero) Rayon Pasaman Timur

terdapat dua kategori pekerja yaitu pekerja yang bekerja di lingkungan kantor dan pekerja yang bekerja diluar lingkungan kantor yang disebut juga dengan mitra.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (dalam Imron, 2019:21) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling.

Menurut Sugiyono (2007:313) total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana besar sampel sama dengan populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pekerja yang bekerja di lingkungan kantor dimana berjumlah 35 karyawan.

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang mempengaruhi yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen diantaranya yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Variabel dependen ialah Kinerja Karyawan.

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Satuan
Kinerja karyawan (Y)	Menurut Hasibuan (2018) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari implementasi tujuan suatu organisasi, oleh karena itu kinerja yang baik adalah suatu hal yang penting untuk dilakukan oleh karyawan.	1.Kualitas kerja 2.Kuantitas kerja 3.Pelaksanaan tugas 4.Tanggung jawab	Skala Likert
Lingkungan kerja (X ₁)	Menurut Afandi (2018:65) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya.	1. Pencahayaan 2. Warna 3. Udara 4. Suara	Skala Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Satuan
Motivasi Kerja (X ₂)	Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerja itu sendiri	Skala Likert

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2018:93) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala *Likert* dengan lima poin.

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pertanyaan	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat tidak Setuju (STS)	1

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Data Primer. Data primer merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan data dengan cara membuat daftar pertanyaan secara sistematis dengan tujuan mendapatkan data yang dibagikan kepada responden untuk dijawab dengan tujuan mendapatkan data yang diinginkan.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:121) menyatakan uji validitas adalah ketetapan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Teknik uji yang diteliti adalah Teknik korelasi melalui koefisien korelasi product moment. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya diorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:126) Reliabilitas berkenan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel jika dua atau lebih peneliti dalam objek yang menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reliabilitas data, maka penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Pada uji *Alpha Cronbach* menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$ maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel
- b. Jika *Alpha Cronbach* $\leq 0,6$ maka variabel terdapat dikatakan tidak reliabel

3. Penentuan Tingkat Capaian Responden (TCR)

Untuk mencari tingkat capaian responden (TCR) terhadap kuesioner adalah sebagai berikut:

$$TCR = \frac{\text{rata-rata}}{\text{Skor maksimum}} \times 100\%$$

Kriteria penilaian dari tingkat capaian responden (TCR) terhadap kuesioner adalah sebagai berikut Menurut Sugiyono, (2010:74).

Tabel 3.3
Klasifikasi Tingkat Capaian Responden (TCR)

Tingkat Capaian Responden (%)	Kriteria
90-100	Sangat Setuju
80-89	Setuju
65-79	Netral
55-64	Tidak Setuju
01-54	Sangat Tidak Setuju

3.5.2 Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018:184) Pengaruh model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu juga ingin mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya baik secara bersama-sama maupun secara persial. Berikut bentuk persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Lingkungan kerja

X2 = Motivasi kerja

A = Nilai konstanta, yang merupakan nilai rata-rata Y pada saat X=0

B = Koefisien arah untuk mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah pengujian data dalam penelitian untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam suatu penelitian apakah benar-benar memenuhi asumsi dasar regresi linear berganda. Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang biasnya.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali dalam Basuki (2001:125). Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak model regresi yang baik adalah memiliki distribusi standar error yang normal.

Pengujian normalitas data-data yang dilakukan dengan menggunakan *One Simple Kormogorov-Smirnow Test*, bila ukuran $\text{asypm.sig } \alpha > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

$\alpha > 0,05$: data terdistribusi secara normal.

$\alpha < 0,05$: data tidak terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali dalam Basuki (2001:124) Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks kolerasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat nilai *tolerance* serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai tolerance

yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,01 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10,00.

3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Jika tidak korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah pengujian uji Durbin Waston (uji DW) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $d < dL$ atau $d > 4-dL \rightarrow$ terdapat autokorelasi.
- b. Jika $dU < d < 4-dU \rightarrow$ tidak terdapat autokorelasi.
- c. Jika $dL < d < dU$ atau $4-dU < d < 4-dL \rightarrow$ tidak dapat disimpulkan.

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam Basuk (2013:139) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dioperasikan telah mempunyai varian yang sama (*homogen*) atau sebaliknya (*heterogen*). Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas, akan digunakan uji *Glejser*. Model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas apabila nilai signifikan variabel bebasnya terdapat nilai absolut residual statistik diatas $\alpha = 0,05$. Model yang baik adalah tingkat terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Pengujian t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen secara individual menerangkan variabel dependen. Rumus t-hitung menurut Sugiyono (2005) adalah sebagai berikut :

$$t \text{ hitung} : \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

R = Korelasi

N = Jumlah sampel

Kesimpulan yang diambil dari uji parsial adalah:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (f)

Pengujian statistik F pada dasarnya untuk menunjukan apakah semua variabel independen yang dimasukan pada penelitian memiliki pengaruh secara simultan terhadap penelitian pada variabel dependen. Setelah F_{hitung} regresi

ditemukan hasil, kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , untuk menentukan nilai F_{tabel} , tingkat signifikan yang digunakan sebesar $\alpha=5\%$ dengan derajat kebebasan (degree of freedom) $df = (n-k)$ dimana n adalah observasi dan k adalah jumlah variabel termasuk intersep. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hal ini berarti variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama.

3.5.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Determinasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar persentase kemampuan model dalam menerangkan pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati nilai satu kemampuan variabel independennya memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variabel dependen. Sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model, formulasi model yang keliru dan kesalahan eksperimen rumus yang dapat digunakan adalah:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

ESS = Explain sum square (jumlah kuadrat yang diterangkan)

TSS = Total sum square (jumlah total kuadrat)

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan listrik negara (PLN) atau nama resminya adalah PT.PLN (persero) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Berawal dari akhir abad ke-19, perkembangan tenaga listrik di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan juga pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi.

Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi buruh/pegawai listrik dan gas yang bersama-sama dengan pimpinan KNI pusat berinisiatif menghadap presiden Soekarno untuk penyerahan perusahaan-perusahaan tersebut terhadap pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, presiden Soekarno membentuk jawatan listrik dan gas dibawah departemen pekerjaan umum dan tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW. Pada tanggal 1 Januari 1961, jawatan listrik dan gas diubah menjadi BPUPLN (badan pimpinan umum perusahaan listrik negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kolkas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang bersamaan dua perusahaan negara yaitu perusahaan listrik negara (PLN) sebagai pengelola tenaga

listrik Milik negara di perusahaan gas negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan. Pada tahun 1972, sesuai dengan peraturan pemerintah No.17, status perusahaan listrik negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai pemegang kuasa usaha ketenaga listrikan seiring dengan kebijakan pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari perusahaan umum menjadi perusahaan perseroan (persero) dan juga sebagai pemegang kuasa usaha ketenaga listrikan (PKUK) dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang dengan tugas menyediakan tenaga bagi kepentingan umum.

4.1.2. Lokasi PLN (Persero) Rayon Pasaman Timur

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT.PLN (Pesero) Rayon Pasaman Timur, Jln. Ratulangi, Pauh, Kecamatan Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman Timur, Sumatra Barat

4.1.3. Visi dan Misi PLN (Persero) Rayon Pasaman Timur

Visi:

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul Dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

Misi:

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi Pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.

2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas Kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.1.4 Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden pada sampel penelitian ini berjumlah 35 responden yang diambil dari populasi. Analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah karakteristik responden yang ada di PT. PLN (Persero) Rayon Pasaman Timur pada saat melakukan penelitian.

4.1.5 Deskriptif Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin dari responden PT. PLN (Persero) Rayon Pasaman Timur sebagai berikut.

Tabel 4.1
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	34	97,14%
Perempuan	1	2,86%
Jumlah	35	100%

Dari tabel diatas menunjukan jenis kelamin paling banyak responden berjenis kelamin laki-laki, sebanyak 34 responden dengan persentase 97,14 % dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 1 responden dengan persentase 2,86 %.

4.3.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<30 Tahun	4	11,4%
30-40 Tahun	7	20%
40-50 Tahun	16	45,7%
>50 Tahun	8	22,8%
Jumlah	35	100%

Sumber: data diolah 2023

4.4 Uji Validitas

Uji validitas menggunakan Product Moment Correlation yaitu dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total taraf signifikan $\alpha = 0,05$, $N = 35$ $r\text{-tabel} = 0.333$

Keputusan yaitu:

- 1 Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka dinyatakan valid
- 2 Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka dinyatakan tidak valid

4.4.1 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)

Kuensioner penelitian variabel independen lingkungan kerja (X_1) terdiri atas 8 pertanyaan. Hal ini perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)

Item pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
1	0,391	0,333	Valid
2	0,477	0,333	Valid

3	0,400	0,333	Valid
4	0,393	0,333	Valid
5	0,501	0,333	Valid
6	0,532	0,333	Valid
7	0,374	0,333	Valid
8	0,489	0,333	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS Statistik 22

Bedasarkan uji validitas pada tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variabel X_1 atau lingkungan kerja dinyatakan valid karena r-hitung > r-tabel, yang berarti bahwa kuensioner tentang lingkungan kerja valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukan ke penguji selanjutnya.

4.4.2 Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)

Kuensioner penelitian variabel independen motivasi kerja (X_2) terdiri atas 8 pertanyaan. Hal ini perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
-----------------	----------	---------	----------

1	0,464	0,333	Valid
2	0,449	0,333	Valid
3	0,563	0,333	Valid
4	0,730	0,333	Valid
5	0,596	0,333	Valid
6	0,461	0,333	Valid
7	0,610	0,333	Valid
8	0,780	0,333	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS Statistik 22

Berdasarkan uji validitas pada tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variabel X₂ atau motivasi kerja dinyatakan valid karena r-hitung > r-tabel, yang berarti bahwa kuensioner tentang motivasi kerja valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukkan ke pengujian selanjutnya.

4.4.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Kuensioner penelitian variabel dependen kinerja karyawan (Y) terdiri atas 8 pertanyaan. Hal ini perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
1	0,581	0,333	Valid

2	0,378	0,333	Valid
3	0,667	0,333	Valid
4	0,394	0,333	Valid
5	0,786	0,333	Valid
6	0,526	0,333	Valid
7	0,527	0,333	Valid
8	0,445	0,333	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS Statistik 22

Bedasarkan uji validitas pada tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variabel Y atau kinerja karyawan dinyatakan valid karena r -hitung $>$ r -tabel, yang berarti bahwa kuensioner tentang kinerja karyawan valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukan ke penguji selanjutnya.

4.5 Uji Reliabilitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Realiabilitas	Status
Lingkungan Kerja (X_1)	0,601	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,595	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,653	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS Statistik 22

Dari tabel 4.6 diatas dapat kita lihat bahwa hasil uji keandalan instrument penelitian variabel kinerja karyawan (Y), Lingkungan kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) menunjukkan bahwa semua item lebih besar dari koefisien *Alpha* yaitu 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa 2 item instrument penelitian mengukur Kinerja Karyawan (Y) dapat digunakan dalam Hipotesis.

4.6 Tingkat Capaian Responden (TCR)

4.6.1 Lingkungan Kerja (X_1)

Bedasarkan butir pernyataan instrument variabel lingkungan kerja yang berjumlah 8 item, dengan jumlah responden 35 responden.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja (X_1)

Pertanyaan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%	Rata-rata	%	KET
X1.1	31	88,5	3	8,57	1	2,8	-	-	-	-	4,85	97	SANGAT SETUJU
X1.2	21	60	8	22,8	-	-	4	11,42	2	5,7	4,2	84	SETUJU
X1.3	22	62,8	12	34,28	1	2,8	-	-	-	-	4,62	92,4	SANGAT SETUJU
X1.4	23	65,7	10	28,57	2	5,71	-	-	-	-	4,6	92	SANGAT SETUJU
X1.5	23	65,7	9	25,71	3	8,57	-	-	-	-	4,57	91,4	SANGAT SETUJU
X1.6	18	51,4	15	42,85	2	5,71	-	-	-	-	4,45	89	SETUJU
X1.7	23	65,7	11	31,42	-	-	1	2,8	-	-	4,68	93,6	SANGAT SETUJU
X1.8	23	65,7	10	28,57	1	2,8	-	-	1	2,8	4,54	90,8	SANGAT SETUJU
TOTAL											4,56	91,27	SANGAT SETUJU

Sumber: data diolah menggunakan windows excel

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diperoleh informasi bahwa nilai rata-rata variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4,56 dapat total capaian responden lingkungan kerja adalah 91.27 dengan kriteria Setuju.

4.6.1 Motivasi Kerja (X_2)

Bedasarkan butir pernyataan instrument variabel motivasi kerja yang berjumlah 8 item, dengan jumlah responden 35 responden.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja (X₂)

Pertanyaan	SS	%	S	%	N	%	T	%	ST	%	Rata-rata	%	KET
X2.1	16	45,7	12	34,28	7	20	-	-	-	-	4,22	88,4	SETUJU
X2.2	18	51,42	10	28,57	6	17,14	1	2,8	-	-	4,28	85,6	SETUJU
X2.3	20	57,14	8	22,85	6	17,14	1	2,8	-	-	4,34	12,4	SANGAT TIDAK SETUJU
X2.4	20	57,14	8	22,85	6	17,14	1	2,8	-	-	4,34	12,4	SANGAT TIDAK SETUJU
X2.5	17	48,57	14	40	2	5,71	1	2,8	1	2,8	4,28	85,6	SETUJU
X2.6	20	57,14	9	25,71	5	14,28	-	-	1	2,8	4,62	92,4	SANGAT SETUJU
X2.7	22	62,85	8	22,85	5	14,28	-	-	-	-	4,48	89,6	SETUJU
X2.8	22	62,85	6	17,14	6	17,14	1	2,8	-	-	4,4	88	SETUJU
TOTAL											5,43	69,3	NETRAL

Sumber: data diolah menggunakan windows excel

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diperoleh informasi bahwa nilai rata-rata variabel motivasi kerja adalah sebesar 5,43 dapat total capaian responden lingkungan kerja adalah 69,3 dengan kriteria Setuju.

4.6.1 Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan butir pernyataan instrument variabel kompensasi yang berjumlah 8 item, dengan jumlah responden 35 responden.

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Skor kinerja karyawan (Y)

Pertanyaan	SS	%	S	%	N	%	T	%	S	%	Rata-rata	%	KET
Y1.1	16	45,7	16	45,7	2	5,7	1	2,8	-	-	4,4	88	SETUJU
Y1.2	19	54,2	13	37,1	2	5,7	1	2,8	-	-	4,42	88,4	SETUJU
Y1.3	21	60	11	31,4	3	8,57	-	-	-	-	4,51	90,2	SANGAT SETUJU
Y1.4	19	54,28	13	37,14	2	5,7	-	-	1	2,8	4,4	88	SETUJU
Y1.5	22	62,85	4	11,42	2	5,7	4	11,42	3	8,57	3,08	61,6	NETRAL
Y1.6	16	45,71	5	14,28	3	8,57	9	25,7	2	5,7	4,45	89	SETUJU
Y1.7	27	77,14	5	14,28	1	2,8	1	2,8	1	2,8	4,68	93,6	SANGAT SETUJU
Y1.8	28	80	5	14,28	1	2,8	1	2,8	-	-	4,71	94,2	SANGAT SETUJU
TOTAL											4,33	86,62	SETUJU

Sumber: data diolah menggunakan windows excel

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diperoleh informasi bahwa nilai rata-rata variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,33 dapat total capaian responden lingkungan kerja adalah 86,62 dengan kriteria Setuju.

4.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.181	.778		2.804	.009
Lingkungan Kerja	.056	.129	.063	.436	.666
Motivasi Kerja	.455	.107	.610	4.231	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 22

Dari tabel 4.10 dapat dilihat persamaan linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 2.181 + 0.056X_1 + 0.455X_2$$

4.8 Uji Asumsi Klasik

4.8.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *one sample komogorov/smimov test*, bila ukuran sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.11
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.17119452

Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.095
	Negative	-.154
Test Statistic		.154
Asymp. Sig. (2-tailed)		.034 ^c

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

Sumber: Pengolahan hasil SPSS 22

Dari Tabel 4.11 terlihat bahwa hasil uji menyatakan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,154 > \alpha = 0,05$. Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi normal, karena nilai signifikan dari uji normalitas untuk masing-masing variabel lebih besar dari α ($\alpha = 0,05$) yaitu $0,154 > \alpha = 0,05$.

4.8.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.181	.778		2.804	.009		
Lingkungan Kerja	.056	.129	.063	.436	.666	.962	1.040
Motivasi Kerja	.455	.107	.610	4.231	.000	.962	1.040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 22

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada Multikolinearitas antar semua variabel(bebas) lingkungan kerja (X_1) motivasi kerja (X_2) dalam penelitian ini berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Model pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik karena tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

4.8.3 Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antara data serangkaian data observasi diuraikan menurut waktu dan ruang:

Tabel 4.13

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.601 ^a	.361	.321	.17646	2.416

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawam

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai DW sebesar 2,416, jika dibandingkan dengan nilai tabel signifikan 0,05, jumlah N = 35 dan jumlah variabel bebas (K=2), $dL = 1,338$ dilihat dari tabel DW diperoleh $dU = 1,658$ dan nilai $4-dU = 2,342$ dan nilai $4-dL = 2,662$ berdasarkan autokorelasi diatas dengan menggunakan metode durbin Watson maka diperoleh hasil $DW = 2,416 < dU = 1,658 > dL = 1,338$ berarti d terletak diantara dL dan dU maka tidak menghasilkan autokorelasi.

4.8.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dioperasikan telah mempunyai *variance* yang sama (homogen) atau sebaliknya (heterogen). Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas, akan digunakan uji Glejser. Model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas apabila nilai signifikan variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual statistic di atas $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.14

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.181	.778		2.804	.009
Lingkungan Kerja	.056	.129	.063	.436	.666
Motivasi Kerja	.455	.107	.610	4.231	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 22

Dalam uji ini, apabila hasilnya $\text{sig } \alpha > \alpha = 0,05$ maka tidak terdapat gejala heteroskedasitas, Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedasitas. Pada tabel 4.14 dapat dilihat nilai sig untuk variabel lingkungan kerja 0,666 untuk variabel motivasi kerja 0,000. Maka disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedasitas pada penelitian ini.

4.2.5 Uji Hipotesis

Uji yang bertujuan untuk menarik kesimpulan mengenai suatu populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel populasi tersebut, maka dilakukan uji statistik sebagai berikut:

a. Uji Parsial (t)

Tabel 4.15
Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.181	.778		2.804	.009
Lingkungan Kerja	.056	.129	.063	.436	.666
Motivasi Kerja	.455	.107	.610	4.231	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 22

Bedasarkan hasil olah data output SPSS pada tabel maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial sebagai berikut:

- 1) Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat pada Tabel 4.15 bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0,436 > 1.691$ dengan nilai sig $0.666 < \alpha = 0.05$. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh sig terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat pada Tabel 4.15 bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,231 < 1.691$ dengan nilai sig $0.000 < \alpha = 0.05$. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan F

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1 Regression	.562	2	.281	9.032	.001 ^b
Residual	.996	32	.031		
Total	1.559	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, dapat dilihat bahwa F_{hitung} diperoleh sebesar 13.892 dengan F_{tabel} sebesar 3.28 Sehingga $F_{hitung} 9.032 > 3.28 F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0.001 < \alpha = 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

$$F_{tabel} = (k:n-k) = (2:35-2) = (2 : 33) = 3.28$$

1. Karna nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka lingkungan kerja dan motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Uji determinasi (R^2)

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	.321	.17646

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

Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 22

Dari tabel 4.16 diatas dapat diperoleh R squarenya didapat yaitu sebesar 0.361 atau 36,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sambungan pengaruh variabel independen (lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap dependen (kinerja karyawan) sebesar 36,1% atau dengan kata lain variabel independen yang digunakan dalam model (lingkungan kerja dan motivasi kerja) mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 36,1% sedangkan sisanya 63,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.10 Interpretasi Persamaan Regresi Linear Berganda

$$\hat{Y} = 2.181 + 0.056X_1 + 0.455X_2$$

Persamaan regresi dengan diperoleh memenuhi syarat-syarat statistik yaitu asumsi klasik, uji t, dan uji f, maka persamaan garis regresi dugaan dapat digunakan sebagai alat pengukur yaitu:

1. β_0 (Konstanta)

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 2.181 satuan. Ini berarti bahwa jika independen lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), bernilai 0 maka kinerja karyawan diperoleh sebesar 2.181 satuan.

2. β_1 . X_1 (Koefisien Regresi)

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,056 satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan (X_1) maka variabel kinerja karyawan (Y) yang akan naik sebesar 0,056 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. β_3 X_2 (Koefisien Regresi)

Nilai koefisien variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,455 satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan (X_2) maka variabel kinerja karyawan (Y) yang akan naik sebesar 0,455 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.9 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) rayon pasaman timur. Dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuensioner kepada responden dan mengumpulkan kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi terbaru.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada Pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) rayon pasaman timur. Hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dengan nilai signifikan diperoleh sebesar 0,666 dibandingkan dengan taraf signifikan 0,05 maka diperoleh hasil $0,666 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 0.436 < t_{tabel} = 1. 1.691$ jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lina Yulita (2019) dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang. hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada Pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) rayon pasaman timur. Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dengan nilai signifikan diperoleh sebesar 0.000 dibandingkan dengan taraf signifikan 0,05 maka diperoleh hasil $0.000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 4.231 > t_{tabel} = 1.691$ jadi dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lina Yulita (2019) dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi, dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) rayon pasaman timur. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t hitung yang diperoleh sebesar 9.032 dengan nilai t tabel sebesar 3.28 sehingga $9.032 > 3.28$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil uji determinasi (R^2) yaitu sebesar 36.1%, atau dengan kata lain varian variabel independen yang dalam model (lingkungan kerja dan motivasi kerja) mampu menjelaskan varian dependen sebesar 36.1% sedangkan sisanya 63.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lina Yulita (2019) dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang. Hasil dari penelitian membuktikan bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dapat di ambil beberapa kesimpulan diantaranya yaitu:

1. Hipotesis yang pertama bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} = 0.436 > t_{tabel} = 1.691$. Lingkungan kerja sebagai variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.
2. Hipotesis yang kedua bahwa variabel motivasi kerja (X_2), memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian diperoleh nilai $t_{hitung} = 4.231 < t_{tabel} = 1.691$. Motivasi kerja sebagai variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.
3. Hipotesis yang ketiga bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PLN (persero) rayon pasaman timur. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 13.892 dengan F_{tabel} sebesar 3.28. Sehingga $F_{hitung} 9.032 > 3.28 F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0.001 < \alpha = 0.05$. hal ini menunjukkan dua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4. Berdasarkan hasil dari (R^2) squarenya didapat yaitu 0,361 atau 36,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen mampu menjelaskan varian dependen sebesar 36,1% sedangkan sisanya 63,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang termasuk dalam model penelitian ini.

5.2 Saran

Dari hasil pembahasan serta kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) rayon pasaman timur.

1. Dilihat dari uji t motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaiknya motivasi kerja dalam kerja ditingkatkan lagi untuk menunjang kinerja karyawan semakin baik kedepanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing. Alfabeta.
- Arifin, Alvin, dkk. 2014. *Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv. Catur Perkasa Manunggal)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2 Maret 2014. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Habeahan, H. P. (2020). *Pengaruh Pemberdayaan Sdm, Perencanaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhan Batu Selatan*.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetaklan Keempat Belas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara*.
- Indriyani, I. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. PLN (Persero) Area Palembang (Doctoral Dissertation, UIN Raden Fatah Palembang)*.
- Ishak, A. P., Soegoto, A. S., & Trang, I. (2016). *Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2016, 4.2.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)Depok:PT Rajagafindo Persada*.Vol 1.
- Kaswan, (2017). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta Cv.
- Kemala. (2019). *Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktifitas Kerja Di Dinas Tenaga Kerja. Bandung.*
- Khadijah, S. (2021). *Pengaruh Pemberdayaan Sdm Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara)*. 2021. Phd Thesis. UMN AL-WASHLIYAH 59 FE MAN 2021.
- Mangkunegara A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Octo Bayu Putra Wongkar, D. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulutgo*. *Jurnal EMBA*, 3338-3347.
- Paraway, A. S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Plnn (Persero) Wilayah Suluttenggo*. *Jurnal Emba*, 1828-1837.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktifitas Kerja*. *Pt Refika Aditama*. Bandung.
- SILFIATI. (2018). *Pengaruh Insentif, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya*.
- Sugiyono.(2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. **Bandung:**
- Sunarsi, D. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawanpada Pt. Mentari Persadadi Jakarta*. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi Fakultas ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri.

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

Untuk kelengkapan data penelitian kami mohon saudara/i mengisi data di bawah ini dengan memberikan tanda ✓ di kolom jawaban yang di pilih :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
3. Umur :

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda ✓ pada salah satu pilihan jawaban yang ada sesuai dengan kolom yang tersedia. Penelitian ini hanya di lakukan semata-mata untuk kepentingan ilmu pengetahuan dan kepentingan proposal penelitian, di harapkan bapak/ibu dapat memberikan jawaban sesuai kondisi/keadaan sebenarnya. Terimakasih atas partisipasi bapak/ibu dalam mengisi kuesioner ini. Penelitian ini dapat di lakukan. Skala berikut ini.

No	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Contoh :

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Apakah anda suka bermain futsal	✓				

1. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
A. Kualitas Kerja						
1.	Saya memahami dengan baik apa yang harus saya lakukan untuk menjaga kualitas kerja saya					
2.	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
B. Kuantitas Kerja						
1.	Saya melakukan pekerjaan selalu sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
2.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
C. Pelaksanaan Tugas						
1.	Saya sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan					
2.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan menunda-nunda waktu					
D. Tanggung Jawab						
1.	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan rasa tanggung jawab					
2.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku					

2. Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
A. Pencahayaan						
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai					
2.	Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
B. Warna						
1.	Warna dinding padaruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja					
2.	Dinding ruangan kerja saya bersih					
C. Udara						
1.	Kondisi diruangan kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
2.	Lingkungan kerja saya bebas dari polusi udara					
D. Suara						
1.	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin					
2.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					

3. Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
A. Balas Jasa						
1.	Saya tekun bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu					
2.	Saya tekun bekerja karena ingin mendapat pujian dari atasan atas pekerjaan yang saya lakukan					
B. Kondisi Kerja						
1.	Saya dilatih dan diajarkan dalam menyelesaikan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan					
2.	Saya dituntut untuk inovatif dan kreatif					
C. Fasilitas Kerja						
1.	Gaji yang saya terima mendorong untuk bersemangat dalam bekerja					
2.	Gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan saya					
D. Prestasi Kerja						
1.	Komunikasi antar karyawan terjalin dengan baik					
2.	Rekan kerja saya bersedia membantu pekerjaan saya apabila diperlukan					

1. Kinerja Karyawan (Y)

NO. Responden	X1								total	Rata Rata
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8		
1	5	4	5	4	5	4	4	4	35	4.37
2	4	4	3	3	3	4	5	4	30	3.75
3	5	3	3	5	4	4	4	4	32	4.00
4	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4.12
5	3	4	4	4	3	4	4	4	30	3.75
6	3	4	5	5	4	5	5	5	36	4.50
7	3	5	4	3	4	5	5	5	34	4.25
8	3	5	5	4	5	5	5	5	37	4.62
9	5	3	5	5	4	4	4	3	33	4.12
10	4	4	4	3	4	4	5	5	33	4.12
11	5	5	5	5	3	5	3	3	34	4.25
12	4	5	5	3	5	5	5	4	36	4.50
13	4	4	4	5	3	4	3	5	32	4.00
14	4	3	3	4	4	5	4	5	32	4.00
15	3	3	5	4	5	4	5	3	32	4.00
16	4	4	4	5	5	4	4	4	34	4.25
17	3	3	4	3	5	3	5	5	31	3.87
18	4	4	3	4	3	4	3	5	30	3.75
19	4	5	3	3	4	5	3	4	31	3.87
20	5	3	4	3	4	4	5	3	31	3.87
21	5	5	3	5	4	5	3	4	34	4.25
22	5	3	5	3	4	4	4	4	32	4.00
23	4	5	3	5	4	3	4	5	33	4.12
24	5	5	4	5	5	4	5	4	37	4.62
25	4	3	5	4	4	4	5	4	33	4.12
26	3	3	5	5	5	2	4	5	32	4.00
27	4	4	5	4	3	4	4	5	33	4.12
28	5	3	5	4	3	5	4	3	32	4.00
29	5	3	4	4	4	4	3	5	32	4.00
30	4	5	5	4	4	4	5	5	36	4.50
31	5	5	4	4	4	5	4	3	34	4.25
32	3	5	4	4	4	4	3	4	31	3.87
33	3	4	5	4	4	3	5	4	32	4.00
34	4	4	4	4	5	4	5	4	34	4.25
35	5	4	4	4	5	3	5	5	35	4.37

2. Lingkungan Kerja (X1)

NO. Responden	X2								total	rata rata
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8		
1	4	4	3	3	4	4	4	5	31	3.87
2	5	4	5	4	4	4	4	5	35	4.37
3	4	4	4	4	4	5	4	5	34	4.25
4	5	4	4	4	5	4	4	5	35	4.37
5	5	5	4	4	5	4	5	4	36	4.50
6	3	4	3	4	3	4	4	5	30	3.75
7	5	5	3	4	4	4	4	5	34	4.25
8	5	5	5	5	4	4	4	5	37	4.62
9	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3.87
10	4	4	5	4	5	4	4	4	34	4.25
11	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4.25
12	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3.87
13	4	4	5	5	5	5	5	5	38	4.75
14	4	4	5	5	4	4	5	4	35	4.37
15	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4.37
16	4	4	4	4	5	5	4	4	34	4.25
17	5	4	4	4	4	5	5	5	36	4.50
18	5	5	5	4	4	4	5	4	36	4.50
19	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4.12
20	4	5	4	5	4	5	4	5	36	4.50
21	5	4	3	3	4	4	4	4	31	3.87
22	4	5	5	5	5	5	4	5	38	4.75
23	4	4	4	5	5	4	4	5	35	4.37
24	5	4	5	5	5	4	5	5	38	4.75
25	5	5	4	4	5	4	5	5	37	4.62
26	4	4	5	5	5	5	5	4	37	4.62
27	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4.37
28	5	4	5	5	5	4	5	5	38	4.75
29	4	5	4	4	5	5	5	4	36	4.50
30	5	5	4	5	5	5	5	4	38	4.75
31	4	4	4	5	5	4	4	5	35	4.37
32	4	4	4	5	5	5	5	4	36	4.50
33	5	5	4	5	5	5	5	4	38	4.75
34	5	4	5	5	4	4	4	4	35	4.37
35	5	5	4	5	4	5	5	5	38	4.75

3. Motivasi Kerja (X2)

No. Responden	Y								total	rata rata
	Y3.1	Y3.2	Y3.3	Y3.4	Y3.5	Y3.6	Y3.7	Y3.8		
1	4	5	5	4	5	4	3	4	34	4.25
2	4	4	4	5	5	4	4	4	34	4.25
3	4	4	5	5	4	5	4	3	34	4.25
4	4	5	4	4	4	5	5	5	36	4.50
5	5	4	5	4	5	4	5	5	37	4.62
6	4	4	5	5	5	4	3	4	34	4.25
7	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4.12
8	5	4	5	4	4	5	4	5	36	4.50
9	4	4	4	4	5	5	4	5	35	4.37
10	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4.12
11	4	5	5	4	5	4	3	3	33	4.12
12	5	4	5	5	4	4	3	4	34	4.25
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
14	4	5	5	5	4	4	5	4	36	4.50
15	4	4	4	5	5	4	4	5	35	4.37
16	5	4	4	4	5	4	5	4	35	4.37
17	4	5	4	5	4	4	5	5	36	4.50
18	4	4	5	5	5	4	4	4	35	4.37
19	5	4	4	4	5	4	5	5	36	4.50
20	4	5	4	5	4	5	4	5	36	4.50
21	4	4	5	3	4	4	3	5	32	4.00
22	5	5	4	5	5	5	4	5	38	4.75
23	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4.12
24	5	5	5	5	4	5	5	4	38	4.75
25	5	5	4	5	4	5	4	5	37	4.62
26	4	4	4	5	4	5	4	5	35	4.37
27	4	4	5	4	5	5	5	4	36	4.50
28	5	5	4	5	5	4	5	5	38	4.75
29	4	5	5	5	4	5	4	4	36	4.50
30	5	5	4	5	5	5	4	5	38	4.75
31	3	5	4	4	5	5	5	4	35	4.37
32	4	5	5	4	4	5	4	5	36	4.50
33	5	4	5	5	5	5	4	5	38	4.75
34	4	5	4	5	5	4	4	4	35	4.37
35	5	5	5	4	3	5	5	4	36	4.50

1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.181	.778		2.804	.009
Lingkungan Kerja	.056	.129	.063	.436	.666
Motivasi Kerja	.455	.107	.610	4.231	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 2.181 + 0.056X_1 + 0.455X_2 +$$

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.17119452
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.095
	Negative	-.154
Test Statistic		.154
Asymp. Sig. (2-tailed)		.034 ^c

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

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.181	.778		2.804	.009		
Lingkungan Kerja	.056	.129	.063	.436	.666	.962	1.040
Motivasi Kerja	.455	.107	.610	4.231	.000	.962	1.040

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Uji Heteroskedastisitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.601 ^a	.361	.321	.17646	2.416

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawam

d. Uji Autokorelasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.181	.778		2.804	.009
Lingkungan Kerja	.056	.129	.063	.436	.666
Motivasi Kerja	.455	.107	.610	4.231	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.181	.778		2.804	.009
Lingkungan Kerja	.056	.129	.063	.436	.666
Motivasi Kerja	.455	.107	.610	4.231	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Uji Simultan (f)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.562	2	.281	9.032	.001 ^b
Residual	.996	32	.031		
Total	1.559	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

c. Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	.321	.17646

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



UM SUMATERA
BARAT

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI

Kampus 1 : Jln. Pasir Kandang No. 4 Koto Tengah, Padang

SURAT KEPUTUSAN

Nomor : 369 /IL.3/AU/KEP/2022

TENTANG :
PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR/SKRIPSI
Semester **Ganjil** Tahun Akademik 2022 / 2023

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat di Padang, setelah :

- Menimbang :
1. Bahwa sesuai dengan buku Pedoman Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat perlu ditetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi untuk setiap mahasiswa;
 2. Bahwa judul tugas akhir/skripsi terlebih dahulu harus mendapat persetujuan dari Dosen Pembimbing yang telah ditunjuk oleh ketua Prodi;
 3. Bahwa untuk kepastian dalam pelaksanaan tugas Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi perlu ditetapkan Surat Keputusan Dekan;
- Mengingat :
1. AD dan ART Muhammadiyah
 2. Undang-undang Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas
 3. PP Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan penyelenggaraan Pendidikan.
 4. Statuta UM Sumbar Tahun 2020
 5. SK Akreditasi Nomor : 013/BAN-PT/Ak-XII/S1/VI/2009 tanggal 9 Juni 2009.
 6. SK Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 63/SK-MPT/III.B/1.b/1999 tanggal 11 Oktober 1999 tentang Qaedah PTM

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
Pertama :
- Menyetujui Judul Skripsi/tugas akhir kepada mahasiswa yang tersebut namanya dibawah ini;
- | | |
|---------------|--------------------|
| Nama | : Ikrima Nur Adila |
| Bp/NPM | : 191000261201044 |
| Prodi | : Manajemen |

Judul Tugas Akhir/Skripsi :

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Pasaman Timur

- Kedua :
- Menunjuk Saudara :
1. **Dr. Tri Irfa Indrayani, M. Pd** Ditugaskan Sebagai Pembimbing I
 2. **Raftul Fedri, SE, MM** Ditugaskan Sebagai Pembimbing II
- Ketiga :
- Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagai amanah. Jika terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan ditinjau kembali sebagaimana mestinya;

Ditetapkan di : Padang
Pada tanggal : 5 Jumadil Akhir 1444 H
29 Desember 2022

Dekan,


Pugh Setiawan, SE, M.Si
NBM / 1202659

Tembusan:

1. Rektor UM Sumbar
2. Yang bersangkutan
3. Arsip



UM SUMATERA
BARAT

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI

Kampus 1: Jln. Pasir Kandang No. 4 Koto Tengah, Padang

Nomor : 369/II.3.AU/KEP-PSA/2022
Lamp. : 1 lembar
Hal : **Pembimbing Skripsi**

Padang, 5 Jumadil Akhir 1444 H
29 Desember 2022

Kepada Yth. Bpk/Ibuk/Sdr.
1. Dr. Tri Irfa Indrayani, M. Pd
2. Raftul Fedri, SE, MM

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi UM Sumbar
di
Padang

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Kami sampaikan kepada Bapak/Ibuk/Sdr. bahwa mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya diwajibkan menulis skripsi dengan baik. Untuk itu kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibuk/Sdr. menjadi pembimbing skripsi atas nama :

Nama : **Ikrima Nur Adila**
N I M : **191000261201044**
Program Studi : Manajemen
Jenjang Program : Strata 1 (S1)
Dengan Judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan
SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero)
Rayon Pasaman Timur**

Selanjutnya setiap kegiatan konsultasi bimbingan skripsi, supaya Bapak/Ibuk/Sdr. Untuk mengisi daftar kegiatan konsultasi (terlampir). Yang nantinya dikirim ke Kopertis Wilayah X.

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibuk/Saudara, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Saudara diucapkan terima kasih.

*Wabillaahi taufiq walhidayah
Wassalamu 'alaikum wr. wb.*


Dekan,
Puguh Setiawan, SE, M.Si
NBM : 1202659



UM SUMATERA
BARAT

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI

Kampus 1: Jin. Pasir Kandang No. 4 Koto Tengah, Padang

DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ikrima Nur Adila
N I M : 191000261201044
Program Studi : Manajemen
Jenjang Program : Strata 1 (S1)
Dengan Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Pasaman Timur

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	27/1/2023	Revisi latar belakang		
2.	1/1/2023	Revisi Metode: pendit		
3.	22/2/2023	Revisi Rumus masalah dan penulisan Daftar Is		
4.	27/2/2023	ACC Sampul		
5.		Perbaiki Bab 1		
6.		Perbaiki Sampul (Bab 3)		
7.		ACC Sampul		
8.				
9.				
10.				

Padang,
Dekan,

Pugh Setiawan, SE, M.Si
NBM : 1202659



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI

Kampus 1: Jln. Pasir Kandang No. 4 Koto Tangah, Padang

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Nomor : 782/KET /II.3.AU/D/2023

Operator Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama : IKRIMA NUR ADILA
N I M : 191000261201044
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Judul Tugas Akhir/Skripsi: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Pasaman”**.

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme dengan nilai kurang dari 30 % pada naskah Tugas Akhir/Skripsi yang telah di susun. Demikian surat ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 21 Agustus 2023 M
5 Shafar 1445 H

Mengetahui,
Pjs. Dekan

Dr. Willy Nonanta, S.E., M.Si., Ak. CA
NIDN. 1026117201

Operator Fakultas Ekonomi

Kurnia Wahyu Prima, S.Pd., M.Pd.T
NIK. 21022024



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "B"

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Nomor: 220 /II.3.AU/F/2022

Lamp. : -

Hal : **Permohonan Observasi Penelitian Awal**

Padang, 07 Jumadil Awal 1443 H.

01 Desember 2022 M.

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

di

Tempat

Assalammu'alaikum wr. wb.

Dalam rangka menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, maka setiap mahasiswa terlebih dahulu diharuskan melakukan observasi ke lapangan untuk penulisan skripsi.

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr. menerima mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini untuk dapat melakukan observasi dan pengambilan data pada perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu/Sdr. pimpin, dengan data mahasiswa :

Nama : IKRIMA NUR ADILA
 N I M : 19000261201044
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Program : Strata 1 (S1)
 Alamat : Rao Pasaman Timur
 Hp. : 082316236049
 Judul Skripsi :

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibu/Sdr, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wabillaahi taufiq walhidayah
Wassalammu'alaikum wr. wb.



Dekan
Fuguh Setiawan, SE, M.Si
NBM : 1202659

Tembusan :

1. Rektor UM Sumbar
2. Peringgal



UM SUMATERA
BARAT

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI

Kampus 1 : Jln. Pasir Kandang No. 4 Koto Tangan, Padang

Nomor : 200/II.3.AU/C/2023
Lampiran : 1 Proposal
Perihal : Undangan dan Penunjukan Penguji

Padang, 7 Syak'ban 1444
27 Februari 2023

Kepada Yth. Tim Penguji
di
Padang

Assalammu'alaikum Wr. Wb

Terlebih dahulu kami doakan semoga saudara tim penguji senantiasa sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Aamiin

Selanjutnya diinformasikan, bahwa akan dilakukan **Seminar Proposal Penelitian**, yaitu :

Hari : **Jum'at**
Tanggal : **3 Maret 2023**
Pukul : 09.00 - 10.00 WIB

Dengan mahasiswa, pembimbing dan tim penguji, yaitu :

Mahasiswa	Pembimbing	Penguji
Nama : Ikrima Nur Adila NIM : 191000261201044 Prodi : Manajemen	1. Dr. Tri Irfia Indrayani, M. Pd 2. Raftul Fedri, SE, MM	1. Asrizal, SE, M.Si 2. Usmiar, SE, M.Si

Berkenaan dengan itu kami mohon kesediaan saudara tim penguji menjadi penguji pada seminar dimaksud.

Demikian disampaikan kepada saudara, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wabillaahi taufiq walhidayah
Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Kaprodi Manajemen,

Usmiar, SE, M.Si

Website : www.fekon.umsb.ac.id
Email : fekonumsb02@gmail.com

Telp : (0751) 4851262
Padang 25172



UM SUMATERA
BARAT

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI

Kampus 1 : Jin. Pasir Kandang No. 4 Koto Tengah, Padang

Nomor : 572/II.3.AU/C/2023
Lampiran :
Perihal : Undangan dan Penunjukan Penguji

Padang, *4 Dzulhijjah 1444 H*
22 Juni 2023

Kepada Yth. Tim Penguji
di
Padang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Terlebih dahulu kami doakan semoga saudara tim penguji senantiasa sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Aamiin

Selanjutnya diinformasikan, bahwa akan dilakukan **Seminar Hasil Penelitian**, yaitu :

Hari : **Senin**
Tanggal : **26 Juni 2023**
Pukul : 14.00 - 15.00 WIB

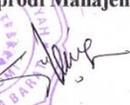
Dengan mahasiswa, pembimbing dan tim penguji, yaitu :

Mahasiswa	Pembimbing	Penguji
Nama : Ikrima Nur Adila	1. Dr. Tri Irfa Indrayani, M. Pd	1. Asrizal, SE, M.Si
NIM : 191000261201044	2. Raftul Fedri, SE, MM	2. Usmiar, SE, M.Si
Prodi : Manajemen		

Berkenaan dengan itu kami mohon kesediaan saudara tim penguji menjadi penguji pada seminar dimaksud.

Demikian disampaikan kepada saudara, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wabillaahi taufiq walhidayah
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Kaprodi Manajemen,

Usmiar, SE, M.Si

Website : www.fekon.umsb.ac.id
Email : fekonumsb02@gmail.com

Telp : (0751) 4851262
Padang 25172



UM SUMATERA
BARAT

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI

Kampus 1 : Jln. Pestr Kandang No. 4 Koto Tangah, Padang

Nomor : 688/II.3.AU/F/2023

Padang, 20 Muharram 1445 H

Lampiran : -

7 Agustus 2023

Perihal : Undangan dan Penunjukan Penguji

Kepada Yth. Tim Penguji

di

Padang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Terlebih dahulu kami doakan semoga saudara tim penguji senantiasa sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Aamiin

Selanjutnya diinformasikan, bahwa akan dilakukan **Ujian Komprehensif**, yaitu :

Hari : **Jumat**
Tanggal : **11 Agustus 2023**
Pukul : 10.00 - 12.00 WIB

Dengan mahasiswa, pembimbing dan tim penguji, yaitu :

Mahasiswa	Pembimbing	Penguji
Nama : Ikrima Nur Adila NIM : 191000261201044 Prodi : Manajemen	1. Dr. Tri Irfa Indrayani, M. Pd 2. Raftul Fedri, SE, MM	1. Asrizal, SE, M.Si 2. Usmiar, SE, M.Si

Berkenaan dengan itu kami mohon kesediaan saudara tim penguji menjadi penguji pada ujian komprehensif dimaksud.

Demikian disampaikan kepada saudara, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wabillaahi taufiq walhidayah
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Kaprodik Manajemen,

Usmiar, SE, M.Si

Website : www.fekon.umsb.ac.id
Email : fekonumsb02@gmail.com

Telp : (0751) 4851262
Padang 25172



UM SUMATERA
BARAT

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS EKONOMI

Kampus 1: Jln. Pasir Kandang No. 4 Koto Tengah, Padang

SURAT KETERANGAN LULUS

Nomor : 811/II.3.AU/KET/2023

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **IKRIMA NUR ADILA**
 Tempat/ tgl lahir : KUBU COTU, 28 Juni 2001
 N I M : 191000261201044
 Program Studi : Manajemen
 Alamat : KUBU COTU Dusun RT 00 RW 00 Kel.KUBU COTU Kec. Rao
 Kab. Pasaman

adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah selesai Ujian Komprehensif tanggal **11 Agustus 2023** dan telah menyelesaikan seluruh matakuliah, sekarang yang bersangkutan sedang menunggu jadwal Wisuda dan proses penulisan ijazah dan transkrip Nilai.

Surat keterangan ini berlaku sampai ijazah dan transkrip yang asli dikeluarkan.

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan : Padang
 Tanggal : 6 Shafar 1445 H
 22 Agustus 2023 M



Dekan,

Dr. Willy Nofranita, S.E., M.Si., Ak, CA
 NIDN. 1026117201

