

(Karima, Idayanti, & Umar, 2018)	The effect of the work, training and motivation to employee productivity at PT.BANK SULSERBAR major Branch of Makassar	Pendekatan deskriptif analitis (analytical descriptive approach) secara kuantitatif	Hasil analisis menyatakan Masa kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Hal ini menunjukkan semakin lama masa kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
(Rafsanjani, Nursyamsi, & Pono, 2019)	Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	PLS dari model structural, model pengukuran dan metode Sobel	Hasil analisis menyimpulkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan dan bernilai negative terhadap stress kerja karyawan, work life balance juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan work life balance tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

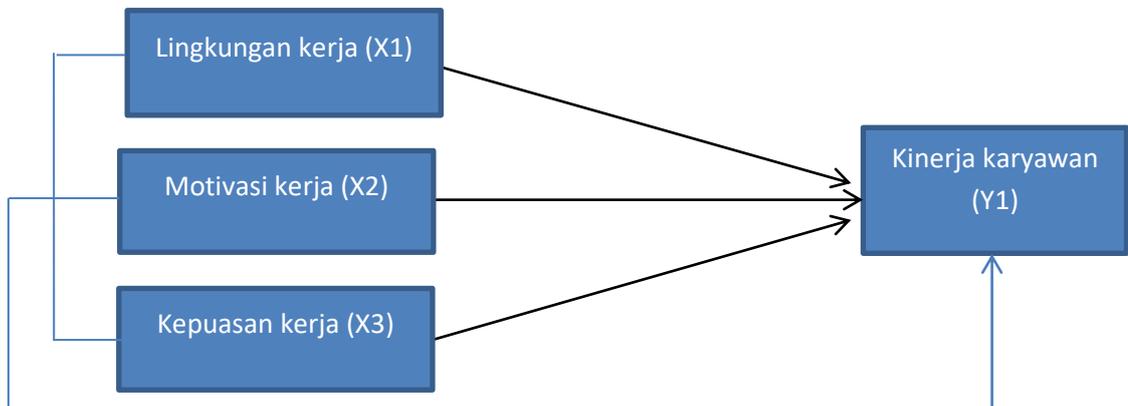
3.1 KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Kinerja karyawan adalah merupakan hasil atau prestasi kerja yang dicapai oleh setiap karyawan selama periode tertentu. Namun permasalahan yang terjadi selama ini bahwa kinerja karyawan belum optimal. Kurang optimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa hal yakni lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Organisasi selaku induk kerja menuntut agar setiap karyawan untuk selalu bekerja dengan produktif. Salah satu cara agar para karyawan tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak bisa lepas dari faktor pewarnaan ruangan, kebersihan kantor, pertukaraan udara, penerangan, keamanan dan kebisingan dalam area kerja sehingga patut diperhatikan, dipersiapkan dan direncanakan dengan matang karena hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologi karyawan, begitupula hubungan antar karyawanpun patut diperhatikan, setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Apabila organisasi mampu menyediakan hal tersebut tentunya para karyawan akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya yang mempunyai kualitas handal dan terpercaya sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja karyawan tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi. Kemudian faktor kedua yang mempengaruhi dan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut (Hamali, 2016) bahwa kepuasan kerja merupakan

variabel tergantung, karena dua alasan yaitu kepuasan kerja menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan kepuasan kerja menunjukkan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi. Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja dimana merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal directed behavior (Wibowo, 2010).

A. KERANGKA KONSEPTUAL

Untuk lebih jelasnya keterkaitan antara pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Peneliti (2019)

Gambar 3. Kerangka Konseptual

3.2 PERUMUSAN HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang dan kerangka Konseptual yang dijelaskan, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara atas masalah yang telah dikemukakan, adapun pengaruh antara variabel penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nurul (Sahlan, 2015) dalam penelitian yang dilakukan, Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan,

Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki arti lebih dalam mengukur kinerja karyawan pada kepuasan kerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Sejalan dengan Hasil penelitian (Siswadi & Mahrani, 2019) menunjukkan bahwa: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja ASN. Ini bisa diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka ASN Kinerja akan lebih baik tetapi dampaknya tidak signifikan. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_1 = Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Sajangbati, 2013) menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hubungan antara motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Pemberian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong terciptanya disiplin, dan kepuasan yang baik bagi kinerja karyawan. Sejalan penelitian yang dilakukan oleh (Agung, I Gusti, Salit, & Netra, 2013) yang mengatakan bahwa motivasi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan, karena dengan motivasi lah sumber daya manusia yang ada mampu terdorong untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja yang baik dapat tercapai. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_2 = Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Martoyo (2015) bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) dimaksudkan sebagai keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun

tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan / organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Badriyah (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Menurut Nurul (Sahlan, 2015) dalam penelitian yang dilakukan, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulut Cabang Airmadidi. Artinya setiap terjadi peningkatan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Sulut dan sebaliknya. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₃ = Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan terhadap Kinerja

Menurut Diana (Sofyan, 2013) dalam penelitian yang dilakukan, Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian Ivonne (Sajangbati, 2013) menyatakan bahwa secara bersamaan Motivasi kerja dan Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh PT. Pos Indonesia. Hasil penelitian (Aluf, 2017) juga berpendapat sama yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa motivasi yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi dari karyawan ke kantor mereka akan meningkatkan kinerja karyawan Rumah sakit Asembagus. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat tentang Kinerja yang baik selalu membawakan dampak yang positif, Wibowo

(2010:8), mengatakan bahwa kinerja adalah lebih melihat manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi untuk hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, persyaratan artibut yang disepakati. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₄ = Diduga lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 RANCANGAN PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), penelitian menurut tingkat penjelasan adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Selain itu penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Pada akhirnya hasil penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS.

4.2 WAKTU DAN LOKASI PENELITIAN

Waktu penelitian yang digunakan selama melakukan penelitian hingga selesainya penyusunan tesis diperkirakan kurang lebih dua bulan dimulai dari bulan Maret sampai dengan bulan April tahun 2020. Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Makassar yang beralamat di Jalan Serui No.5A Kel. Patunuang, Kec.Wajo, Kota Makassar Prov.Sulawesi Selatan, 90174.

4.3 POPULASI DAN SAMPEL

a) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan Listrik Negara (PLN) UP2D Makassar pada sub unit DCC Selatan, DCC Utara dan DCC Tenggara. Total jumlah karyawan PT. PLN UP2D Makassar adalah 84 orang.

b) Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan Listrik Negara (PLN) UP2D Makassar, dengan jabatan dispatcher pada sub unit DCC Selatan, DCC Utara dan DCC Tenggara. Dengan jumlah sampel sebanyak 34 orang.

c) Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu Purposive Sampling. Teknik Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu Sugiyono (2016). Pertimbangan sampel dalam penelitian yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan listrik Negara (PLN) khususnya operator/dispatcher di UP2D Makassar, besaran sampel sebanyak 34 responden yang merupakan total populasi sudah dapat dikatakan layak untuk digunakan dalam sebuah penelitian kuantitatif. Alasan mengapa mengambil sampel diatas yaitu karena bagian yang terdampak untuk diteliti yaitu pada semua pegawai PLN UP2D Makassar yang diangkat dari jalur D1 / SMK, non - karir dan usia pensiun 46 tahun yang bertugas sebagai operator pengatur jaringan listrik distribusi 20 kV.

4.4 METODE PENGUMPULAN DATA

Dalam penelitian ini diperlukan dua jenis data yaitu data primer dan data skunder sebagai berikut :

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian melalui

wawancara dengan beberapa informan yang berkaitan dengan masalah penelitian dan juga melalui observasi atau pengamatan langsung terhadap obyek penelitian.

2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh berdasarkan acuan atau literatur yang berhubungan dengan masalah penelitian, misalnya materi atau dokumen dari perusahaan Listrik Negara (PLN), serta melalui studi kepustakaan yaitu dengan menelaah literatur, majalah, serta karya tulis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Dalam penelitian ini, jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Untuk mengumpulkan data primer dan sekunder peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Observasi, merupakan pengamatan dan pencatatan sistematis tentang gejala-gejala yang diamati. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi langsung (*direct observation*) dan sebagai peneliti yang menempatkan diri sebagai pengamat (*recognized outsider*) sehingga interaksi peneliti dengan subjek penelitian bersifat terbatas. Dengan melakukan observasi, peneliti mencatat apa yang dilihat dan menggantinya dari dokumen tertulis untuk memberikan gambaran secara utuh tentang objek yang akan diteliti.
2. Wawancara, Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai memberikan jawaban atas pertanyaan itu.
3. Dokumentasi, merupakan cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, terutama berupa arsip-arsip, dan termasuk juga buku-buku, dokumen resmi maupun statistik yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Teknik ini dilakukan dengan cara mengadakan penelaahan terhadap bahan-bahan yang tertulis.

4. Kuesioner, adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner terdiri dari pertanyaan terbuka, yaitu pertanyaan yang berkaitan dengan identitas responden untuk memilih salah satu jawaban yang telah tersedia. Pertanyaan dibuat dalam bentuk angket dengan menggunakan skala Likert 1-5 yang masing-masing mewakili pendapat dari responden.

4.5 VARIABEL PENELITIAN DAN DEFINISI OPERASIONAL

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun definisi operasional variabel dan pengukurannya dapat dilihat melalui Tabel dibawah ini :

Tabel 4.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel	Indikator Pengukuran Kinerja	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (Kisworo, 2012)	Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.	a. Lingkungan Fisik (Pewarnaan, Kebersihan, Pertukaran Udara, Penerangan, Keamanan, Kebisingan) b. Lingkungan non-Fisik (hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antar karyawan)	1-5
Kepuasan Kerja (Artia,2016)	Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.	a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan b. Supervisi c. Organisasi dan manajemen d. Kesempatan untuk maju	1-5

		<ul style="list-style-type: none"> e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif f. Rekan kerja g. Kondisi pekerja. Hasil penelitian Yessyna Hutagaol, Artia (2016) 	
Motivasi Kerja (Wibowo, 2010)	Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal directed behavior. Manajer perlu memahami proses psikologi ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan menuju pada penyelesaian sasaran organisasi	Variabel ini diukur menggunakan indikator: <ul style="list-style-type: none"> a. Promosi b. Prestasi kerja c. Pekerjaan itu sendiri d. Penghargaan e. Tanggung jawab f. Pengakuan g. Keberhasilan dalam bekerja 	1-5
Kinerja Karyawan (Monika, 2017)	Kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan dan pengetahuannya.	<ul style="list-style-type: none"> a. Faktor individu b. Faktor psikologis c. Faktor organisasi 	1-5

4.6 PENGUKURAN INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala sebagai alat pengumpul data. Skala adalah sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh jawaban dari responden. Skala yang digunakan berisi pernyataan mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Responden diminta untuk mengisi setiap pertanyaan dengan membuat tanda check list (√) pada kolom yang sesuai.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model skala likert. Jawaban dari setiap instrumen dalam penelitian ini memiliki tingkatan dari yang tertinggi (sangat positif) sampai yang terendah (sangat negatif). Pada skala penelitian ini digunakan lima pilihan jawaban, menurut Sunyoto (2015) yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RR) dan tidak setuju (ST), sangat tidak setuju (STS) Skoring untuk merespon jawaban pada skala adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Skor Pengukuran Skala

Pilihan	Pernyataan	
	Skor	Skor
Sangat setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak setuju	2	4
Sangat tidak setuju	1	5

Sumber : Sunyoto (2015 :95)

4.7 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Teknik Analisis Data

Pada penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik (Siregar, 2017:125). Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang akurat tentang respon yang diberikan responden, mengenai ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai Universitas Hasanuddin (Y). Sehingga data yang diperoleh dalam bentuk angka dapat diolah menggunakan metode statistik. Adapun tehnik digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Uji Kualitas Data / Kelayakan Instrumen Penelitian

- a. Uji validitas menurut Siregar (2017:125), uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang dikur. Uji validasi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument (kuesioner) yang dibagikan valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument (kuesioner) yang dibagikan tidak valid.
 - b. Uji reliabilitas Menurut Siregar (2017:125), uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Untuk mengukur reliabel dari instrumen penelitian dilakukan dengan *Cronbach's Alpha*. Pengukuran reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.
2. Analisis Kualitatif Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2015:147) menganalisis data dengan menggunakan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis data merupakan penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasikan. Dalam melakukan analisis data, diperlukana data yang akurat dan dapat dipercaya yang nantinya dapat dipergunakan. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner, dimana yang diteliti adalah sampel yang telah ditentukan. Langkah-langkah yang dilakukan adalah:

- a. Membuat pertanyaan atau kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang akan diberikan kepada responden, yaitu dispatcher

(operator pengatur jaringan distribusi listrik 20 kV) PT. PLN (Persero) UP2D Makassar.

b. Memberikan daftar kuesioner, dengan tujuan mendapatkan keakuratan informasi yang diinginkan.

c. Mengumpulkan jawaban atas kuesioner yang telah diisi oleh responden dikumpulkan oleh peneliti untuk dapat diolah menjadi data yang dapat diinformasikan.

d. Memberikan skor atau jawaban pemberian responden, setiap item rentang nilai 1-5 pada masing-masing pertanyaan.

e. Membuat tabulasi jawaban responden.

f. Membuat pengelompokkan responden berdasarkan masa kerja, jenis kelamin dan umur responden.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, *multikolinearitas*, dan *heteroskedastis* pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya *multikolinearitas* dan *heteroskedastisitas*. Harus terpenuhinya asumsi klasik karena agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya (Purnomo, 2016:107).

a. Uji Normalitas Residual

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of*

regression standardized residual atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* (Purnomo, 2016:108).

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*, apabila nilai *VIF* kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Purnomo, 2016: 116-121).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Macam-macam uji heteroskedastisitas antara lain adalah dengan uji koefisien korelasi *Spearman's rho*, melihat pola titik-titik pada grafik regresi, uji *Park*, dan uji *Glejser* (Purnomo, 2016: 125).

4. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (tampilan prroduk dan testimoni) terhadap variabel dependen (keputusan pembelian) (Siregar, 2017:405). Secara teoritis dan hasil penelitian terdahulu terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh antar variabel dapat diperlihatkan melalui rumus regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Motivasi kerja

X₃ = Kepuasan kerja

β₀ = Konstanta

β₁, β₂, β₃ = Koefisien regresi

5. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan pengujian hipotesis yakni :

a. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,050, maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,050, maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen (Sugiono, 2011:261).

b. Uji Signifikan Secara Kesesuaian Model (Uji F)

Dalam pemodelan sistem uji kecocokan atau kesesuaian ini sangatlah penting karena uji *goodness of fit test* merupakan apakah suatu himpunan frekuensi yang diharapkan sama dengan frekuensi yang diperoleh dari suatu distribusi, seperti distribusi binomial, poisson, normal, atau dari perbandingan lain. Uji ini digunakan mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel

bebas secara signifikan terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka dapat dikatakan variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Untuk lebih mudahnya dapat dengan melihat probabilitas dan membandingkannya dengan taraf kesalahan (α) yang digunakan yaitu 5% atau 0,050. Jika probabilitasnya $<$ taraf kesalahan, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak, begitu pula sebaliknya (Sugiono, 2011:267).

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen.

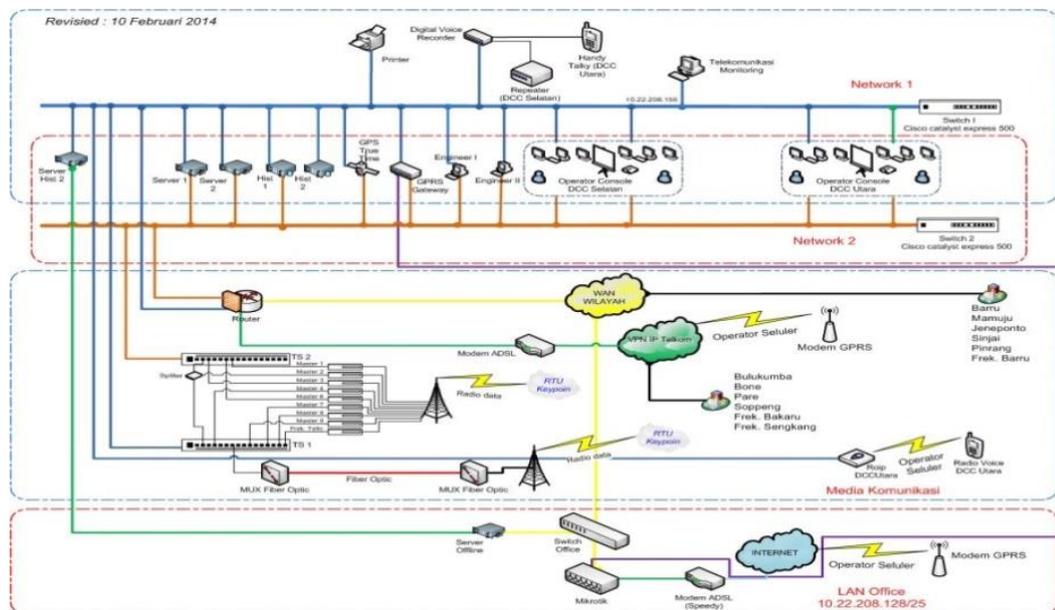
UP2D Makassar merupakan salah satu unit dari PT PLN (Persero) yang diatur sebagai pusat pelaksana pengatur dan pengelola jaringan distribusi tenaga listrik 20 Kv, yang beralamat di Jl. Serui No.5A, Pattunuang, Wajo, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, dengan wilayah kerja meliputi Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat. Wilayah Sulawesi Selatan terbagi atas 21 kabupaten dan 3 kota dengan total luas wilayah adalah 46.717,48 Km², Wilayah Sulawesi Tenggara terbagi atas 15 kabupaten dan 2 kota dengan total luas wilayah adalah 38.140 Km² sedangkan wilayah Sulawesi Barat terdiri atas 6 Kabupaten dengan luas 16.787,18 Km². Menjadi tugas UP2D Makassar menjamin suplai energi listrik mengalir keseluruh wilayah SulSel, SulTra dan SulBar.

Untuk melaksanakan tugas – tugasnya, UP2D Makassar dibagi menjadi 6 bagian, yaitu:

- a. Bagian Fasilitas Operasi, bertanggung jawab terhadap pengelolaan fasilitas SCADA dan Telekomunikasi.
- b. Bagian Operasi Sistem Distribusi bertanggung jawab terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan sistem interkoneksi tenaga listrik Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat.
- c. Bagian SDM dan Sekretariat bertanggung jawab terhadap pengelolaan anggaran keuangan, investarisasi aset, serta pengembangan SDM di lingkungan UP2D Makassar.
- d. Bagian Perencanaan bertanggung jawab terhadap pengelolaan rencana, evaluasi dan operasional bagian Fasilitas Operasi dan Operasi Sistem Dsistribusi dalam optimalisasi Anggaran Investasi dan Anggaran Operasi UP2D Makassar.
- e. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa bertanggung jawab terhadap pelaksana proses pengadaan barang dan jasa UP2D Makassar

- f. Bagian Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan bertanggung jawab terhadap pelaksana proses Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan kerja UP2D Makassar

Untuk membantu dalam pencapaian fungsi dan tugasnya tersebut PLN UP2D Makassar dilengkapi dengan sistem SCADA (Supervisory Control And Data Acquisition). Teknologi SCADA memungkinkan kegiatan operasi, mulai dari pengendalian (Remote Control), pengukuran dan monitoring jaringan distribusi bisa dilakukan secara realtime melalui sistem otomatisasi yang ter-integrasi.



Gambar 5.2 Konfigurasi SCADA PT PLN (Persero) APD Makassar

Gambar diatas merupakan konfigurasi SCADA dalam system distribusi PT PLN (Persero) UP2D Makassar. Sebuah sistem SCADA memiliki 4 (empat) fungsi , yaitu:

1. Akuisisi Data,
2. Komunikasi data jaringan,
3. Peyajian data, dan
4. Kontrol (proses)

Fungsi-fungsi tersebut didukung sepenuhnya melalui 4 (empat) komponen SCADA, yaitu:

1. **Sensor** (baik yang analog maupun digital) dan **relai kontrol** yang langsung berhubungan dengan berbagai macam aktuator pada sistem yang dikontrol;
2. **RTUs (*Remote Telemetry Units*)**. Merupakan unit-unit “komputer” kecil (mini), maksudnya sebuah unit yang dilengkapi dengan sistem mandiri seperti sebuah komputer, yang ditempatkan pada lokasi dan tempat-tempat tertentu di lapangan. RTU bertindak sebagai pengumpul data lokal yang mendapatkan datanya dari sensor-sensor dan mengirimkan perintah langsung ke peralatan di lapangan;
3. **Unit master SCADA (Master Terminal Unit - MTU)**, merupakan komputer yang digunakan sebagai pengolah pusat dari sistem SCADA. Unit master ini menyediakan
4. **HMI (*Human Machine Interface*)** bagi pengguna dan secara otomatis mengatur sistem sesuai dengan masukan-masukan (dari sensor) yang diterima;
5. **Jaringan komunikasi**, merupakan medium yang menghubungkan unit master SCADA dengan RTU-RTU di lapangan.

Dengan adanya peralatan SCADA penyampaian dan pemrosesan data dari sistem tenaga listrik akan lebih cepat diketahui oleh dispatcher . Termasuk informasi gangguan yang mungkin terjadi dalam sistem tenaga listrik. Agar gangguan tersebut tidak menimbulkan permasalahan lebih lanjut yang dapat mempengaruhi kinerja dan citra PT PLN (Persero) khususnya UP2D Makassar di mata masyarakat kehandalan dari sistem SCADA mutlak diperlukan. Gangguan dalam system SCADA harus diminimalisir agar tugas dispatcher dalam mengatur system lalu lintas listrik berjalan dengan baik dan optimal.

5.1.2 Visi dan Misi PT. PLN (Persero)

a. Visi Perusahaan

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

b. Misi Perusahaan

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

c. Motto PLN dan Budaya PLN

Motto Perusahaan “Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik”

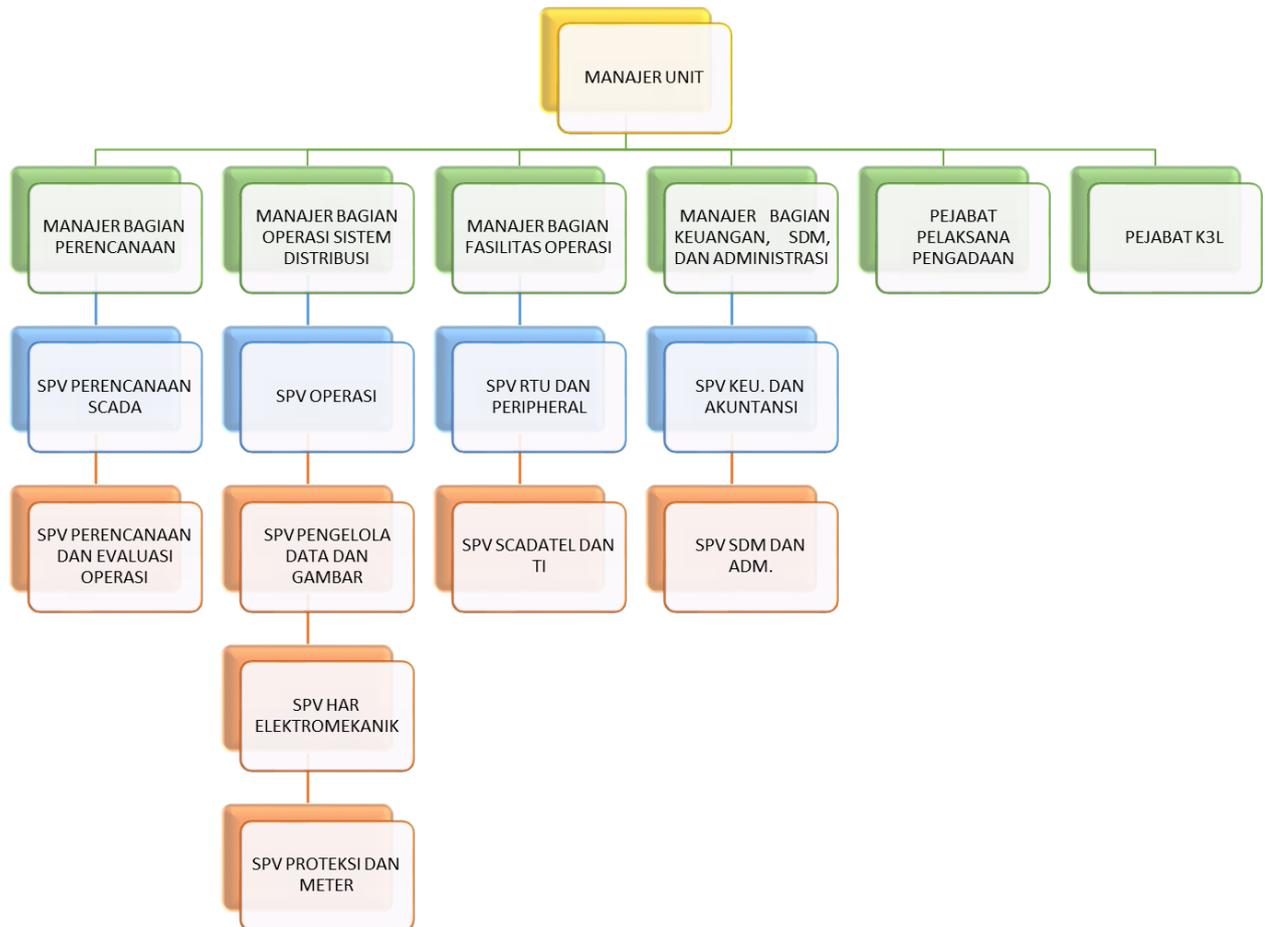
- a. PLN Terbaik bagi Kami PLN TERBAIK: Sinergi, Profesional, Komit Satu, Maju, Andal
- b. Sulawesi Goes Profit : Sulawesi Jump to Excellent, Kinerja Unggul Bisa Bisa Bisa, Profit : Profesional, Integritas, Terbaik.
- c. UP2D Makassar EWAKO: Elaborate Winning Andal Kredibel Optimis.

d. Budaya PLN

- a. Saling Percaya (Mutual Trust)
- b. Integritas (Integrity)
- c. Peduli (Care)
- d. Pembelajar (Continuous Learning)

5.1.3 Struktur Organisasi UP2D Makassar

Berikut ini struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Makassar.



Gambar 5. 3 Struktur Organisasi UP2D Makassar

5.1.4 Deskripsi Data Penelitian

Untuk memudahkan proses penelitian ini, maka perlu ditunjang oleh adanya penentuan gambaran profil responden, dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. PLN (Persero) UP2D Makassar, dengan jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 34 orang responden dimana seluruh dispatcher yang bertugas pada UP2D Makassar pada sub unit DCC Selatan, DCC Utara dan DCC Tenggara.

Dimana sampel dapat dibagi menjadi 4 karakteristik yakni berdasarkan : jenis kelamin, umur, status perkawinan dan pendidikan terakhir.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, dapat disajikan hasil olahan data mengenai gambaran umum responden dengan menggunakan program SPSS release 24 yaitu sebagai berikut :

1) Klasifikasi Karyawan Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 5.1. Distribusi Responden menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	34	100
2	Perempuan	0	0
	Jumlah	34	100,0

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Dari data distribusi responden menurut jenis kelamin, maka dari 34 orang responden yang diteliti keseluruhan responden berjenis kelamin Laki-laki berjumlah sebanyak 34 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. PLN (Persero) di Unit Pelaksana Pengatur Beban Sistem Makassar adalah Laki-Laki.

2) Klasifikasi Karyawan Menurut Umur

Umur yang dimiliki responden dimaksudkan guna memudahkan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Sistem Makassar . Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, telah didapatkan data jumlah karyawan/responden menurut umur yang dapat disajikan melalui Tabel berikut ini :

Tabel 5.2. Distribusi Responden Menurut Umur

No	Umur	Responden	Persentase (%)
1	20 – 25 tahun	22	64.7
2	26 – 30 tahun	12	35.3
3	> 31 tahun	0	0.0
		34	100,0

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Dari data distribusi responden menurut umur, maka dari 34 orang responden yang diteliti didominasi oleh responden yang berumur antara 20-25 tahun dengan jumlah responden sebanyak 22 orang , kemudian diikuti oleh responden yang berumur antara 26-30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 12 orang, dan tidak ada responden yang berumur diatas 31 tahun. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan dispatcher pada PT. PLN (persero) UP2D Makassar adalah berumur produktif karena berada pada kisaran umur antara 20 - 30 tahun.

3) Klasifikasi Karyawan menurut Status Perkawinan

Berdasarkan data mengenai status perkawinan karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Sistem Makassar, maka dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori yakni status kawin dan belum kawin, hasil selengkapnya dapat disajikan pada Tabel berikut ini :

Tabel 5.3. Distribusi Responden Menurut Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Responden	Persentase (%)
1	Belum Menikah	18	52.9
2	Menikah	16	47.1
		34	100,0

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Berdasarkan Tabel distribusi responden menurut status perkawinan, menunjukkan bahwa dari 34 orang responden yang diteliti maka didominasi oleh

responden yang mempunyai status menikah dengan jumlah responden sebanyak 16 orang dengan persentase 47.1 persen, sedangkan karyawan yang berstatus belum menikah dengan jumlah responden sebanyak 18 orang dengan persentase 52.9 persen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan dispatcher pada PT. PLN (persero) UP2D Makassar adalah berstatus belum berkeluarga (Belum Menikah).

4) Klasifikasi Karyawan Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah jenjang pendidikan yang ditamati oleh responden sesuai latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu yang ditekuni dan diakui oleh pemerintah atas tamatan pendidikan yang dimilikinya. Dari data yang telah dikumpulkan diperoleh data jumlah karyawan dispatcher pada PT. PLN (persero) UP2D Makassar menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 5.4. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	34	100.0
2	D2	0	00.0
3	S1 TENIK/NON TEKNIK	0	00.0
Total		34	100.0

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Berdasarkan data distribusi responden menurut tingkat pendidikan, menyatakan keseluruhan responden yang diteliti merupakan lulusan SMA/Sederajat dengan jumlah responden sebanyak 34 orang atau persentase 100 persen, tidak ada responden yang lulusan S1 Teknik/Non Teknik ataupun lulusan D2 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Sistem Makassar adalah lulusan SMA/Sederajat.

5.2 DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

Deskripsi variabel penelitian merupakan analisa terhadap variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dispatcher pada PT. PLN (persero) UP2D Makassar. Analisa akan dilakukan berdasarkan hasil pernyataan responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

5.2.1 Penilaian Responden Terhadap Variabel Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan skala likert, dimana menurut Sugiyono (2004), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Responden diberikan pernyataan dengan kategori jawaban yang telah dituliskan terdiri dari 1 hingga 5 kategori jawaban. Kategori jawaban yang disediakan antara lain: sangat setuju (5), Setuju (4), Ragu-ragu (3), Tidak setuju (2) dan Sangat tidak setuju (1). Selanjutnya penilaian hasil kuisisioner didasarkan pada nilai rata-rata variabel, dengan ketentuan penilaian adalah sebagai berikut, (Sugiyono,2004) :

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Sehingga diperoleh batasan persepsi adalah sebagai berikut:

1,00 - 1,80 = Penilaian sangat tidak setuju

1,81 - 2,61 = Penilaian tidak setuju

2,62 - 3,41 = Penilaian agak setuju

3,42 - 4,21 = Penilaian setuju

4,22 - 5,00 = Penilaian sangat setuju

5.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

1. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala kondisi fisik maupun non fisik yang ada dalam perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung berinteraksi dengan pekerjaan karyawan sehingga memiliki pengaruh terhadap kinerjanya. Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang pelaksanaan kerja sehingga karyawan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Heizer dan Render (2009) menyatakan bahwa kondisi lingkungan fisik dimana karyawan bekerja akan berpengaruh terhadap rasa aman, kinerja dan kualitas kerja mereka. Tabel 5.5 merupakan deskripsi frekuensi mengenai indikator lingkungan kerja fisik

Tabel 5.5 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator Lingkungan Kerja Fisik	Tanggapan Responden					Mean	Kategori
	1	2	3	4	5		
	STS	TS	N	S	SS		
Penerangan di tempat kerja mendukung suasana dalam bekerja	1 2.9%	1 2.9%	7 20.6%	11 32.4%	14 41.2%	4.06	Tinggi / Setuju
Sirkulasi udara di tempat kerja beroperasi dengan baik, sehingga merasa nyaman.	1 2.95%	5 14.7%	8 23.5%	13 38.2%	7 20.6%	3.59	Tinggi / Setuju
Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja	1 2.9%	11 32.4%	8 23.5%	5 14.7%	9 26.5%	3.29	Netral / Agak Setuju
Tata Warna dan Tata Ruang di tempat kerja diatur dengan dengan rapih	0 0%	7 20.6%	17 50%	4 11.8%	6 17.6%	3.26	Netral / Agak Setuju

sehingga memberikan rasa nyaman.							
Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat bekerja dengan aman.	1 2.9%	6 17.6%	9 26.5%	9 26.5%	9 26.5%	3.56	Tinggi / Setuju

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan Tabel 5.5 diatas, dapat dilihat bahwa dari 34 responden yang diambil sebagai sampel, penerangan ditempat kerja mendukung suasana dalam bekerja, telah memberikan penilaian tinggi terhadap lingkungan kerja fisik dengan rata-rata skor sebesar 4.06. Penilaian tentang penerangan ditempat bekerja, sebanyak 41.2% dari 34 karyawan merasakan sangat setuju bahwa penerangan di tempat kerja mendukung suasana dalam bekerja, hanya 2.9% karyawan merasa sangat tidak setuju. Hal ini didapatkan dari data yg diambil langsung melalui kuesioner dan observasi dimana penerangan di ruangan dispatcher sudah mendukung meningkatkan kinerja dispatcher sesuai teori (Sukoco, 2006: 208), mengemukakan bahwa: Penerangan merupakan faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya Penerangan tidak sebatas pada penerangan yang menggunakan listrik namun jugapenerangan menggunakan sinar matahari. Lalu indikator sirkulasi udara menurut 38.2% karyawan Dispatcher, sirkulasi udara di tempat kerja beroperasi dengan baik sehingga terciptanya rasa aman dalam bertugas. Sirkulasi udara di ruangan sudah memenuhi standar kemenkes No. 1405/MENKES/SK/XI/2002 ruang kerja yang menggunakan AC secara periodik harus dimatikan dan diupayakan mendapat pergantian udara secara alamiah dengan cara membuka seluruh pintu dan

jendela, kemudian membersihkan saringan/filter udara AC secara periodik sesuai ketentuan pabrik serta tinggi langit-langit dari lantai minimal 2,5 m. Indikator selanjutnya rasa aman yang timbul oleh keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat bekerja dengan aman, hal ini dirakasan oleh 26,5% karyawan. Keamanan yang tercipta pada ruangan dispatcher sangat dirasakan sesuai dengan teori Rowh dalam (Sukoco, 2006:223): penggunaan penghancur kertas, pengamanan komputer dengan software security terbaik, pencatat waktu absensi karyawan, alarm kebakaran dan password pada komputer. Keamanan dispatcher baik dari segi keamanan manusia itu sendiri menggunakan pelindung yang sudah sesuai standar yang dapat memperkecil resiko kecelakaan ditempat kerja, maupun segala fasilitas dan peralatan yang dipakai untuk mengoperasikan jaringan listrik 20 kV sehingga dapat meningkatkan kinerja dispatcher.

Dan penilaian netral terhadap tata warna dan tata ruang di tempat kerja diatur dengan dengan rapih sehingga memberikan rasa nyaman memiliki rata-rata skor terendah untuk indikator penilaian lingkungan fisik yaitu sebesar 3.26. dengan rincian frekuensi pendapat karyawan yaitu 50% dari karyawan menyatakan netral, 20.6% tidak setuju. Karena sesuai dengan teori McShane dalam (Sukoco, 2006: 214) “pewarnaan mempunyai dampak terhadap psikologi yang positif maupun negatif bagi karyawan dalam hal produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan”. (Gie, 1996: 216) menyatakan bahwa, “warna akan mempengaruhi keadaan jiwa karyawan, dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara”. Jadi jika tata warna kurang diperhatikan dapat menyebabkan kinerja dispatcher menurun. Indikator kebisingan, sebesar 32.4% dispatcher menyatakan tidak setuju bahwa tidak ada suara yang mengganggu dalam ruangan mempengaruhi aktivitas dalam bekerja. Sesuai dengan teori Shomer dalam (Badri, 2006: 216), mengemukakan

bahwa: Kebisingan yang terus berulang-ulang akan menyebabkan gangguan fisik dan psikologi misalnya kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, keresahan, ketegangan yang dapat meningkatkan tekanan darah serta metabolisme tubuh, dan dalam waktu yang lama dapat menyebabkan masalah kesehatan yang serius. Oleh karenanya perlu perhatian khusus untuk memperbaiki kondisi kebisingan di ruangan dispatcher dengan langkah menggunakan peredam suara pada dinding agar suara dari luar ruangan tidak mengganggu dispatcher yang bertugas, radio komunikasi selain koordinasi dispatcher dengan operator PLN dilapangan serta Gardu Induk agar dikecilkan atau hilangkan dan membuat akses keluar masuk terbatas melalui pintu otomatis terkunci saat orang lain mau masuk ke ruangan, dimana hanya yang diberikan akses saja bisa masuk ruangan tersebut.

Lingkungan kerja non fisik sebagai segala kondisi atau keadaan yang terjadi di lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Berdasarkan Tabel 5.6 dibawah ini, dapat dilihat dari 34 responden merasakan suasana kekeluargaan di perusahaan telah tercipta dirasakan oleh 58.8% karyawan, dispatcher merasakan komunikasi yang baik dengan atasan dalam bekerja memberikan penilaian tertinggi yaitu dengan skor 4.47. Indikator ini dilihat dari rutusnya dilakukan komunikasi, sharing ilmu dan arahan bimbingan baik dari atasan maupun bawahan pada setiap shift dispatcher, setiap pagi dan setiap senin meliputi pekerjaan yang belum selesai untuk diprioritaskan lewat logbook maupun inputan web monitoring. Indikator kedua penilaian dispatcher merasakan suasana kekeluargaan dan kerjasama antar karyawan di perusahaan memberikan skor yang tinggi berdasarkan Tabel 5.6 di bawah, sebesar 58.8% karyawan merasakan komunikasi yang baik dengan atasan, hanya 2.9% yang tidak merasakan hal ini. Dan sebesar 38.2%

karyawan sangat menyetujui bahwa kerjasama antar karyawan di perusahaan ini berjalan dengan baik sesuai dengan teori (Mangkunegara, 2009), untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu: “ meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi karyawan dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas”. Indikator ini didapatkan dari data observasi dan wawancara dimana kerjasama selalu terjaga baik dalam pekerjaan untuk mempercepat proses perbaikan gangguan sehingga kinerja meningkat dan suasana kekeluargaan tercipta dengan baik dimana selalu dilakukan coaching, mentoring dan counseling setiap hari atau setiap minggu atau setiap bulan, setiap ada syukuran selalu dispatcher buat secara bersama-sama baik segi keuangan dan penyelenggaraan acara tersebut serta urusan cuti maupun izin dispatcher saling menggantikan jika ada teman yang berhalangan bertugas.

Tabel 5.6 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	Tanggapan Responden					Mean	Kategori
	1	2	3	4	5		
	STS	TS	N	S	SS		
Merasakan suasana kekeluargaan di perusahaan	1 2.9%	0 0%	1 2.9%	20 58.8%	12 35.5%	4.24	Tinggi
Merasakan komunikasi yang baik dengan atasan	1 2.9%	0 0%	1 2.9%	12 35.3%	20 58.8%	4.47	Tinggi
Kerjasama antar karyawan di perusahaan ini berjalan dengan baik	1 2.9%	0 0%	6 17.6%	14 41.2%	13 38.2%	4.12	Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Motivasi adalah salah satu aspek yang penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Motivasi sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak, untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Deskripsi jawaban responden mengenai motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 5.7 Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja	Tanggapan Responden					Mean	Kategori
	1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS		
Peduli dan tertarik dengan tugas-tugas yang diberikan.	1 2.9%	0 0%	8 23.5%	15 44.1%	10 29.4%	3.97	Tinggi / setuju
Bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara tepat.	1 2.9%	2 5.9%	4 11.8%	19 55.9%	8 23.5%	3.91	Tinggi / setuju
Memiliki ketrampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.	1 2.9%	0 0%	6 17.6%	21 61.8%	8 17,6%	3.91	Tinggi / setuju
Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	1 2.9%	1 2.9%	10 29.4%	17 50%	5 14.7%	3.71	Tinggi / setuju
Memperoleh kesempatan untuk mengikuti program pendidikan	1 2.9%	1 2.9%	10 29.4%	12 35.3%	10 29.4%	3.85	Tinggi / setuju

dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan							
Pengakuan dan pujian dari atasan semakin memberikan rasa percaya diri dalam bekerja.	1 2.9%	0 0%	19 55.9%	11 32.4%	3 8.8%	3.47	Tinggi / setuju

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan Tabel 5.7 diatas ini dapat dilihat bahwa dari 34 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas peduli dan tertarik dengan tugas-tugas yang diberikan telah memberikan penilaian tinggi dengan rata-rata skor sebesar 3.97, dimana sebesar 44.5% karyawan menyatakan setuju bahwa motivasi kerja ditandai dengan ketertarikan dengan tugas-tugas yang diberikan.

Bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara tepat disetujui oleh 55.9% karyawan. Sebesar 61.8% karyawan menyetujui bahwa setiap karyawan memiliki keterampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas telah menjadi tanggung jawab dirinya. Keterampilan akan membuat karyawan termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Sebanyak 35.5% karyawan menyatakan setuju bahwa dengan cara memperoleh kesempatan unuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan keterampilan.

Cara lainnya yaitu dengan cara perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi disetujui sebanyak 50% karyawan. Dispatcher sudah mendapatkan penghargaan berupa insentif semester, winduan, jasa produksi dan fasilitas kesehatan untuknya maupun keluarga. Serta pengakuan dan pujian dari atasan semakin memberikan rasa percaya diri dalam bekerja dinyatakan oleh 32.4% karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja. Dispatcher mendapatkan nilai kinerja sesuai proses dan hasil kerja yang dihasilkan. Dispatcher juga termotivasi dengan dibelaki oleh PLN untuk

pengembangan skill, knowledge, kompetensi lewat Motivasi kerja yang tinggi membuat peningkatan kerja yang tinggi juga dimana menurut Kinman et al, (2001), elemen-elemen dari motivasi terdiri dari ketertarikan pada pekerjaan, keinginan untuk berkembang, senang pada pekerjaannya dan menikmati pekerjaannya.

3. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Seseorang akan berupaya semaksimal mungkin dengan segala kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, ketika merasakan kepuasan dalam bekerja. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Deskripsi jawaban responden mengenai kepuasan kerja karyawan dapat disajikan melalui Tabel berikut ini :

Tabel 5.8 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja	Tanggapan Responden					Mean	Kategori
	1	2	3	4	5		
	STS	TS	N	S	SS		
Bekerja Sesuai Tugas Pekerjaan Yang Aktual Dalam Pekerjaan	1 2.9%	0 0%	4 11.8%	19 55.9%	10 29.4%	4.09	Tinggi / setuju
Merasa Puas Diberikan Supervisi Dalam Hal Memantau Atau Memonitor Setiap Pegawai Dalam Bekerja	0 0%	3 8.8%	13 38.2%	13 38.2%	5 14.7%	3.59	Tinggi / setuju
Merasa Organisasi dan	1	4	10	10	9	3.65	Tinggi / setuju

Manajemen Mendu-Kung Aktivitas Dalam Bekerja	2.9%	11.8%	29.4%	29.4%	26.5%		
Merasa Setiap Pegawai Diberikan Kesem-Patan Untuk Pengembangan Karier	5 14.7%	11 32.4%	6 17.6%	5 14.7%	7 20.6%	2.94	Netral/ Agak Setuju
Merasa Puas Terhadap Gaji Dan Insentif Yang Diberikan Perusahaan	1 2.9%	0 0%	4 11.8%	15 44.1%	14 41.2%	4.21	Tinggi / setuju
Mampu Menjalin Kerjasama Yang Harmonis Dengan Sesama Rekan Kerja	1 2.9%	0 0%	2 5.9%	13 38.2%	18 52.9%	4.38	Tinggi / setuju

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan Tabel 5.8 diatas ini, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja tertinggi pada indikator mampu menjalin kerjasama yang harmonis dengan sesama rekan kerja dengan skor rata-rata 4.38. Dengan persentase tertinggi pada tanggapan sangat setuju yaitu sebesar 52.9%, hanya 5.9% tanggapan netral dan 2.9% sangat tidak setuju. Pada indikator setiap pegawai merasa diberikan kesempatan untuk pengembangan karir memiliki nilai terendah yaitu dengan skor rata-rata 2.94. dengan persentase tertinggi tidak setuju sebanyak 32.4%, diikuti dengan 14.7% sangat tidak setuju. Hal ini didapatkan dari data responden dimana kesempatan untuk pengembangan karir struktural dispatcher tidak ada, hanya bisa menjabat di jabatan pelaksana saja tanpa jabatan struktural dalam perusahaan. Indikator ini juga disebabkan oleh umur pensiun dispatcher yang hanya bisa bertugas selama 46 tahun bukan 56 tahun, sehingga produktivitas 10 tahun tidak dapat dilakukan pada perusahaan yang telah diabdikan. Kepuasan yang didapatkan tidak optimal sehingga peningkatan kinerja juga tidak

signifikan. Kepuasan kerja terlihat dari segi kepuasan terhadap gaji dan insentif yang diberikan oleh perusahaan dirasakan oleh sebanyak 44.1% setuju dan 41.2% karyawan sangat setuju. Dalam hal pekerjaan, bekerja sesuai tugas pekerjaan yang actual disetujui oleh 55.9% karyawan dan hanya 2.9% yang bertanggung sangat tidak setuju. Merasa puas diberikan supervisi dalam hal memantau, atau memonitor setiap pegawai dalam bekerja sangat disetujui oleh 14.7% karyawan dan yang setuju sebesar 38.2% karyawan.

4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Deskripsi indikator kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 5.9 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan	Tanggapan Responden					Mean	Kategori
	1	2	3	4	5		
	STS	TS	N	S	SS		
Mempunyai kemampuan individual, ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	1 2.9%	0 0%	9 26.5%	18 52.9%	6 17.6%	3.82	Tinggi/ Setuju
Mendapatkan imbalan kerja yang memuaskan	1 2.9%	0 0%	10 29.4%	14 41.2%	9 26.5%	3.88	Tinggi/ Setuju
Menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan kualitas kerja yang baik	1 2.9%	0 0%	7 20.6%	18 52.9%	8 23.5%	3.94	Tinggi/ Setuju
Disiplin dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga	1 2.9%	0 0%	5 14.7%	21 61.8%	7 20.6%	3.97	Tinggi/ Setuju

efektif							
Memiliki dorongan psikologi dalam bekerja	1 2.9%	0 0%	5 14.7%	23 67.6%	5 14.7%	3.91	Tinggi/ Setuju
Memiliki Kemampuan menggagas ide-ide baru	1 2.9%	0 0%	11 32.4%	19 55.9%	3 8.8%	3.68	Tinggi/ Setuju

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan Tabel 5.9 diatas ini dapat dilihat bahwa dari 34 responden, indikator mempunyai kemampuan individual, ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, indikator mendapatkan imbalan kerja yang memuaskan dan indikator disiplin, indikator dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan kualitas yang baik dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga efektif telah memberikan penilaian tertinggi terhadap kinerja karyawan dengan rata-rata skor sebesar 3.97, dengan persentase tertinggi pada tanggapan setuju sebesar 61.8% dan 20.6% sangat setuju. Diikuti dengan tanggapan netral sebesar 14.7% dan hanya 2.9% bertanggapan sangat tidak setuju.

Kinerja yang didasari oleh dorongan psikologi dalam bekerja disadari oleh 67.6% karyawan, hanya 2.9% yang tidak mendasari bahwa kinerja disebabkan oleh dorongan psikologi. Kinerja dilihat dari memiliki kemampuan menggagasi ide-ide baru disetujui oleh 55.9% karyawan dan 8.8% sangat setuju, sedangkan untuk tanggapan sangat tidak setuju yaitu sebesar 2.9%. Ukuran Kinerja menurut Moehariono dalam (Abdullah, 2014) meliputi efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas dan keselamatan. Kategori-kategori tersebut sebisa mungkin ada pada perusahaan yang unggul kinerjanya. Dari data yang diperoleh di lapangan didapatkan indikator-indikator tersebut terukur dalam sebuah aplikasi web monitoring dimana setiap dispatcher diukur kinerjanya khususnya dalam hal percepatan menangani gangguan dan koordinasi dengan pihak terkait dalam percepatan pemulihan gangguan kelistrikan 20 kV.

5.3 ANALISIS KUANTITATIF

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian pengaruh antara ingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dispatcher pada PT. PLN (persero) UP2D Makassar. Analisis dilakukan dengan metode regresi berganda. Sebelum melakukan analisis, terlebih dahulu akan dilakukan uji validasi dan reabilitas, serta pengujian asumsi klasik yang harus terpenuhi.

5.3.1 Pengujian Kelayakan Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas menurut Siregar (2017:125), uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang dikur. uji validasi dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument (kuesioner) yang dibagikan valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument (kuesioner) yang dibagikan tidak valid. Berikut Tabel 5.10 hingga Tabel 5.13 dibawah ini merupakan hasil uji validitas setiap variabel dalam instrument penelitian.

Tabel 5.10. Hasil Olahan Data Korelasi X_1

Variabel X_1 (Lingkungan Kerja)	r_{xy}	r_{tabel}	keterangan
$X_{1.1}$	0.858	0.3388	Valid
$X_{1.2}$	0.777	0.3388	Valid
$X_{1.3}$	0.628	0.3388	Valid
$X_{1.4}$	0.713	0.3388	Valid
$X_{1.5}$	0.772	0.3388	Valid
$X_{1.6}$	0.752	0.3388	Valid
$X_{1.7}$	0.768	0.3388	Valid
$X_{1.8}$	0.798	0.3388	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, hasil pengolahan data variabel lingkungan kerja memperoleh nilai korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka seluruh pernyataan dalam kuisisioner tersebut valid dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

Tabel 5.11. Hasil Olahan Data Korelasi X₂

Variabel X ₂ (Motivasi Kerja)	r _{xy}	r _{tabel}	keterangan
X _{2.1}	0.906	0.3388	Valid
X _{2.2}	0.787	0.3388	Valid
X _{2.3}	0.944	0.3388	Valid
X _{2.4}	0.888	0.3388	Valid
X _{2.5}	0.809	0.3388	Valid
X _{2.6}	0.791	0.3388	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Tabel 5.11 menunjukkan hasil pengujian setiap pernyataan pada instrumen untuk variabel motivasi kerja, memiliki nilai korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka, seluruh pernyataan dalam kuisisioner tersebut valid dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

Tabel 5.12. Hasil Olahan Data Korelasi X₃

Variabel X ₃ (Kepuasan Kerja)	r _{xy}	r _{tabel}	keterangan
X _{3.1}	0.784	0.3388	Valid
X _{3.2}	0.778	0.3388	Valid
X _{3.3}	0.901	0.3388	Valid
X _{3.4}	0.727	0.3388	Valid
X _{3.5}	0.802	0.3388	Valid
X _{3.6}	0.819	0.3388	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Hasil pengujian setiap pernyataan pada instrumen untuk variabel kepuasan kerja pada tabel 5.12 memiliki nilai korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka, seluruh pernyataan

dalam kuisioner tersebut valid dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

Tabel 5.13. Hasil Olahan Data Korelasi Y

Variabel Y (Kinerja)	r_{xy}	r_{tabel}	keterangan
Y.1	0.909	0.3388	Valid
Y.2	0.834	0.3388	Valid
Y.3	0.949	0.3388	Valid
Y.4	0.890	0.3388	Valid
Y.5	0.945	0.3388	Valid
Y.6	0.862	0.3388	Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan Tabel 5.13 di atas, hasil pengujian setiap pernyataan pada instrumen untuk variabel kinerja memiliki nilai korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka, seluruh pernyataan dalam kuisioner tersebut valid dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diukur *cronbach's alpha*, hasil pengujian disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 5.14. Hasil Olahan Data *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Lingkungan kerja	0.930
Motivasi kerja	0.939
Kepuasan kerja	0.939
Kinerja karyawan	0.947

Sumber : Hasil Olah Data, 2020

Berdasarkan Tabel 5.14 yang menunjukkan dalam *cronbach's alpha* dari setiap variabel penelitian semuanya sudah di atas 0,558 berarti dapat disimpulkan bahwa semua indikator penelitian dari setiap variabel penelitian sudah memiliki reliabilitas yang baik.

5.3.2. Analisis Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisis regresi, terlebih dahulu melakukan pengujian asumsi klasik yang harus terpenuhi. Asumsi klasik tersebut meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan heterogenitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Analisis statistik dilakukan dengan Uji Shapiro Wilk.

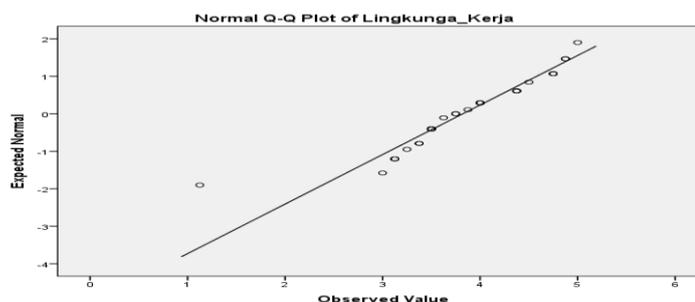
Tabel 5.15 Hasil Uji Normalitas Shapiro - Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Motivasi Kerja	0.855	34	0.002
Lingkungan Kerja	0.895	34	0.003
Kepuasan Kerja	0.906	34	0.006
Kinerja Pegawai	0.855	34	0.000

Sumber : SPSS 24, Uji Normalitas Shapiro Wilk

Berdasarkan Tabel 5.15 pengujian uji normalitas Shapiro – Wilk menunjukkan tiap variabel independen bahwa nilai signifikan $< 0,05$. Artinya, bahwa data terdistribusi normal pada penelitian ini. Distribusi data pada setiap variabel juga dapat dilihat dari Plot sebagai berikut:

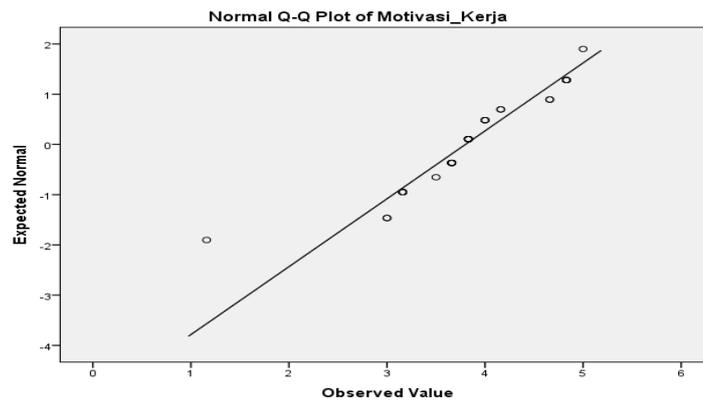
- Plot Distribusi dari variabel Lingkungan Kerja



Gambar 5.4 Plot Distribusi Normal Variabel Lingkungan Kerja

Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik normal probability plot diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitaran garis diagonal dan penyebaran mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data lingkungan kerja yang menjadi sampel penelitian berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal.

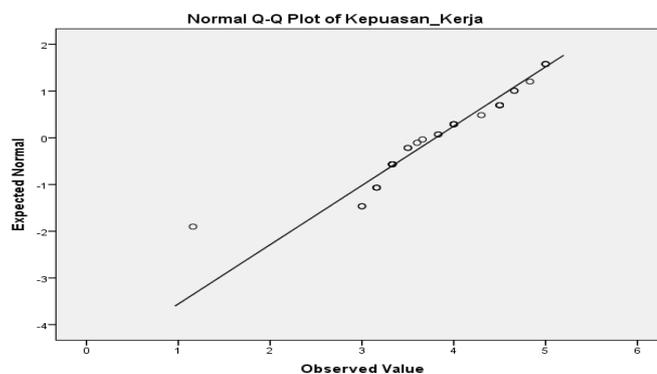
- Plot Distribusi dari variabel Motivasi Kerja



Gambar 5.5 Plot Distribusi Normal Variabel Motivasi Kerja

Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik normal probability plot diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitaran garis diagonal dan penyebaran mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data motivasi Kerja yang menjadi sampel penelitian berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal.

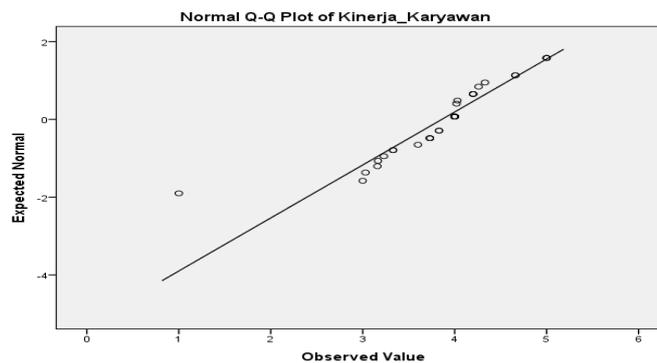
- Plot Distribusi dari variabel Kepuasan Kerja



Gambar 5.6 Plot Distribusi Normal Variabel Kepuasan Kerja

Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik normal probability plot diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitaran garis diagonal dan penyebaran mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data Kepuasan Kerja yang menjadi sampel penelitian berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal.

- Plot Distribusi dari variabel Kinerja



Gambar 5.7 Plot Distribusi Normal Variabel Kinerja

Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik normal probability plot diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitaran garis diagonal dan penyebaran mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data Kinerja Karyawan yang menjadi sampel penelitian berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolinearitas dalam model persamaan, cara mendeteksi terjadi atau tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF). Jika nilai VIF <10, Maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5.16 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Lingkungan Kerja	0.146	6.834
Motivasi Kerja	0.223	4.488
KepuasanKerja	0.216	4.625

Sumber : (Data diolah SPSS 24, 2020)

Berdasarkan Tabel 5.16 menunjukkan hasil Variance Inflation Factor (VIF) < 10. Ketiga variabel memiliki nilai VIF < 10, Variabel lingkungan kerja sebesar 6.834, variabel motivasi kerja sebesar 4.488 dan variabel kepuasan kerja sebesar 4.625. maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dari model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidakssamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji glejser. Uji ini dilakukan dengan cara melakukan regresi variabel bebas dengan nilai absolute dari residualnya. Uji glejser dapat diketahui dari probabilitas nilai mutlak residual. Apabila nilai probabilitas > 0,05 maka tidak terdapat heteroskedastisitas namun, apabila nilai probabilitas < 0,05 maka terdapat heteroskedastisitas (Ali, 2016). Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 5.17

Tabel 5.17 Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
(Constant)	0.015
Lingkungan Kerja	0.290
Motivasi Kerja	0.555
Kepuasan Kerja	0.991

Sumber : (Data diolah SPSS 24, 2020)

Berdasarkan hasil pengujian Glejser Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tiap variabel indenpenden nilai signifikan $> 0,05$. Artinya bahwa tidak terdapat masalah Heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Asumsi-asumsi klasik telah terpenuhi untuk dapat melanjutkan kedalam pemodelan analisis regresi. Pemodelan regresi pertama dilakukan dengan memasukkan ketiga variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan dispatcher unit pada PT. PLN (persero) UP2D Makassar.

5.3.3 Analisis Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi

Analisis Regresi merupakan analisis yang menjelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam suatu persamaan regresi. Pengujian hipotesis pertama hingga hipotesis ketiga menggunakan analisis regresi linier sederhana. Untuk melihat pengaruh langsung antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model Pertama adalah sebagai berikut:

$$Y(\text{Kinerja}) = 0.847 + 0.788 X_1(\text{Lingkungan Kerja}) + \varepsilon$$

Model pertama didasarkan pada pengujian hipotesis antara lingkungan kerja terhadap kinerja yaitu:

$H_1 =$ Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada Lampiran 13, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai p_value adalah 0.000. nilai p_value < 0.05 , artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dispatcher. Nilai

koefisien lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,788 berarti apabila lingkungan kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja (Y) akan naik sebesar 0,788 dengan asumsi variabel lain konstan. Dapat dilihat pada lampiran 13, R^2 yang diperoleh sebesar 66.1%, sedangkan sisanya pengaruh disebabkan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model yaitu sebesar 33.9%.

Model Kedua adalah sebagai berikut:

$$Y (\text{Kinerja}) = 0.758 + 0.817X_2(\text{Motivasi Kerja}) + \varepsilon$$

Model kedua didasarkan pada pengujian hipotesis antara motivasi kerja terhadap kinerja yaitu:

$H_2 =$ Diduga Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil yang diperoleh dapat dilihat pada Lampiran 14, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai p_value adalah 0.000. nilai p_value < 0.05, artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dispatcher. Nilai koefisien motivasi kerja (X_2) sebesar 0.817 berarti apabila motivasi kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja (Y) akan naik sebesar 0,817 dengan asumsi variabel lain konstan. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 67.7%, dapat dilihat pada lampiran 12.

variabel motivasi kerja dapat menjelaskan keragaman kinerja sebesar 67.7%, sedangkan sisanya sebesar 32.2% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam model ini.

Model Ketiga adalah sebagai berikut:

$$Y (\text{Kinerja}) = 0.963 + 0.762X_3(\text{Kepuasan Kerja}) + \varepsilon$$

Model ketiga didasarkan pada pengujian hipotesis antara kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu:

H₃ = Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dapat dilihat pada lampiran 15, nilai p_value $0.000 < 0.05$, yang artinya dalam model ini kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien Kepuasan kerja (X3) sebesar 0.762 berarti apabila kepuasan kerja (X3) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja (Y1) akan naik sebesar 0,762 dengan asumsi variabel lain konstan. Dan R² yang diperoleh sebesar 66.9%, kepuasan kerja dapat menjelaskan keragaman kinerja sedangkan sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model yaitu sebesar 33.1%.

Model keempat didasarkan pada pengujian hipotesis antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu:

$$Y (\text{Kinerja}) = 0.530 + 0.110 X_1(\text{Lingkungan Kerja}) \\ + 0.409 X_2(\text{Motivasi Kerja}) + 0.356 X_3(\text{Kepuasan Kerja}) + \varepsilon$$

H₄ = Diduga lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan melihat nilai $F_{\text{hitung}} (29.154) > F_{\text{tabel}} (2.92)$, maka model ini layak digunakan dalam menjelaskan pengaruh terhadap kinerja. Variabel dalam model regresi dapat dikatakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Pengujian kelayakan model dapat dilakukan secara parsial dan simultan yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian Model Regresi secara parsial dan simultan

Persamaan yang diperoleh dari hasil pengujian ketiga variabel yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.530 + 0.110 X_1 + 0.409 X_2 + 0.356 X_3 + \varepsilon$$

Model di atas merupakan model yang terbentuk dari ketiga variabel secara simultan, untuk melihat seberapa besar variabel dalam model memberikan pengaruh terhadap Kinerja dilakukan pengujian kelayakan model dengan cara parsial dan simultan.

A. Pengujian Parsial

Uji parsial T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang di dalam model regresi mempunyai pengaruh secara individu terhadap variabel dependen dengan memperhatikan keberadaan variabel lain di dalam model.

Tabel 5.18 Hasil Analisis Regresi untuk Model Keempat

Hubungan Langsung Variabel	Koefisien	T_{hitung}	P_Value	Kesimpulan
Konstan	0.110	1.453	0.156	
X_1 (Lingkungan Kerja) – Y (Kinerja)	0.409	0.472	0.640	Tidak Signifikan
X_2 (Motivasi Kerja) – Y (Kinerja)	0.356	2.107	0.044	Signifikan
X_3 (Kepuasan Kerja) – Y (Kinerja)	0.110	1.929	0.063	Tidak Signifikan

$T_{tabel} (30,0.05) = 2.042$

Berikut adalah hipotesa dan kesimpulan untuk masing-masing variabel. Hipotesa yang digunakan dalam pengujian secara parsial dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$. Kriteria penarikan keputusan dinyatakan, apabila nilai p_value (P) < 0.05 atau T_{hit}

> T_{tabel} maka H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh parsial antara variabel bebas yang diuji dengan variabel terikat.

- Pengujian Parsial X_1 terhadap Y

Pengujian parsial merupakan pengujian secara langsung antara variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y).

$H_0 : \beta_1 = 0$, (tidak ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, (ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan).

p -value yang diperoleh yaitu 0.640. $0.640 > 0.05$ artinya, H_0 diterima, menyatakan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Begitu juga jika dilihat dari nilai T_{hitung} pada Tabel 5.18. $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ ($0.472 < 2.042$), menyatakan kesimpulan penarikan hipotesis yang sama, bahwa tidak ada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti perubahan lingkungan kerja belum cukup layak dijadikan variabel penentu bagi kinerja sebab pengaruhnya tidak signifikan.

- Pengujian Parsial X_2 terhadap Y

Pengujian parsial merupakan pengujian secara langsung antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y).

$H_0 : \beta_2 = 0$, (tidak ada pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan).

$H_2 : \beta_2 \neq 0$, (ada pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan).

P_value yang diperoleh yaitu 0.044. $0.044 < 0.05$ artinya, H_0 ditolak menyatakan bahwa ada pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Begitu juga jika dilihat dari nilai T_{hitung} pada Tabel 5.18.

$T_{hit} > T_{tabel}$ ($2.107 > 2.042$). menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti perubahan motivasi kerja layak dijadikan variabel penentu bagi kinerja sebab pengaruhnya signifikan.

- Pengujian Parsial X_3 terhadap Y

Pengujian parsial merupakan pengujian secara langsung antara variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y).

$H_0 : \beta_3 = 0$, (tidak ada pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan).

$H_3 : \beta_3 \neq 0$, (ada pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan).

P_value yang diperoleh yaitu 0.063. $0.063 > 0.05$ artinya, H_0 diterima menyatakan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Begitu juga jika dilihat dari nilai T_{hitung} pada Tabel 5.18, $T_{hit} < T_{tabel}$ ($1.929 < 2.042$). menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti perubahan kepuasan kerja belum cukup layak dijadikan variabel penentu bagi kinerja sebab pengaruhnya tidak signifikan.

B. Pengujian Simultan

Uji simultan pada model regresi berfungsi untuk menentukan apakah secara serentak semua variabel independen mempunyai pengaruh yang

bermakna terhadap kinerja karyawan. Hipotesa yang digunakan dalam pengujian secara simultan dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ yaitu:

- $H_0 : \beta = 0$ (tidak ada pengaruh secara simultan variabel independen (lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja) didalam model terhadap kinerja karyawan.
- $H_1 : \beta \neq 0$ (ada pengaruh secara simultan variabel independen (lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja) didalam model terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5.19 Hasil Pengujian Kelayakan Model Secara Simultan

Model Pertama	<i>F</i>_{hitung}	P_Value	Kesimpulan
Model Regresi Y = Kinerja	29.154	0.000	Model Signifikan

Sumber : (Data diolah SPSS 24, 2020)

Pada Tabel 5.19 nilai P_value < 0.05 (0.000<0.05), disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen (lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja) didalam model berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian model regresi, secara simultan model yang dihasilkan dapat menjelaskan pengaruh hubungan antara ketiga variabel terhadap variabel kinerja. Namun ketika dilakukan pengujian secara parsial terdapat dua variabel yang tidak signifikan yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja, artinya secara parsial lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dispatcher PT.PLN (persero) UP2D Makassar.

2. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada regresi linier diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varian dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan

mengukuratkan koefisien korelasi (R). Koefisien determinasi (R square) menunjukkan seberapa besar variabel indenpenden menjelaskan variabel dependennya. Nilai R square adalah nilai nol sampai dengan satu. Apabila nilai R square semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya. Semakin kecil nilai R square, maka kemampuan variabel-variabel indenpenden dalam menjelaskan variabel-variabel dependen semakin terbatas.

Tabel 5.20 Analisis Koefisien Determinasi Persamaan Model Regresi

Model	R	R Square
1	.863	.745

Sumber : SPSS 24, Data diolah 2020

Pada model summary diatas, angka R sebesar 0,863 menunjukan bahwa korelasi atau hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan begitu kuat karena berada diatas 0,5. Angka ini mengindikasi bahwa 74.5% lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat menjelaskan keragaman kinerja sedangkan sisannya sebesar 25.5% dijelaskan oleh sebab – sebab lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Berdasarkan hasil uji kelayakan model, model yang dihasilkan dari ketiga variabel (lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja) terhadap kinerja menyatakan model layak dan signifikan menjelaskan hubungan antara variabel penjelas dan respon. Namun ketika ditinjau dari uji kelayakan model secara parsial, terdapat dua variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja yaitu : lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Artinya adalah seberapa besar koefisien model regresi yang dihasilkan oleh masing-masing variabel penjelas (variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja) tidak mempengaruhi perubahan besar kecilnya kinerja.

Tabel 5.21 Pemodelan Regresi berdasarkan variabel terhadap kinerja

Variabel	R	F_hitung	Nilai Signifikan
X ₁ , X ₂ , X ₃	0.745	29.154	Sig X ₁ = 0.063 Sig X ₂ = 0.044 Sig X ₃ = 0.640
X ₂ , X ₃	0.743	44.741	Sig X ₂ = 0.006 Sig X ₃ = 0.009
X ₁ , X ₂	0.713	38.491	Sig X ₁ = 0.059 Sig X ₂ = 0.024
X ₁	0.661	62.300	Sig X ₁ = 0.000
X ₂	0.677	67.145	Sig X ₂ = 0.000
X ₃	0.669	64.682	Sig X ₃ = 0.000

Sumber: Data diolah (2020)

Pada Tabel 5.21 menjelaskan model-model yang terbentuk dari kombinasi variabel penjelas (lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kepuasan kerja) terhadap respon (Kinerja). Terlihat bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan, jika variabel lingkungan kerja tidak dimasukkan kedalam persamaan model regresi. Hal ini menandakan bahwa antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terdeteksi hubungan korelasi yang tinggi. sehingga menyebabkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja dalam model gabungan menjadi tidak signifikan. Koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja yaitu sebesar 0.882. koefisien korelasi antar keduanya haruslah lemah dibawah 0.50. (Walpole, 1995).

Berbeda halnya dengan pengeluaran variabel kepuasan kerja terhadap model gabungan, variabel lingkungan kerja tidak mengalami perubahan. lingkungan kerja tetap tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja. Namun jika variabel lingkungan kerja dimodelkan secara langsung terhadap kinerja, lingkungan kerja menjadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perubahan yang terjadi pada lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. dimana semakin lingkungan kerja mengalami perubahan baik/ tidaknya memberikan dampak meningkat/ menurun terhadap kinerja.

Berdasarkan penjas di atas, dapat disimpulkan bahwa model-model yang terbaik dalam menjelaskan kinerja dari masing-masing variabel. Nilai R-square yang tinggi pada model gabungan, tidak memberikan arti sepenuhnya model tersebut lebih baik dari model lainnya. R-square pada model gabungan lebih besar dibandingkan dengan R-Square yang dihasilkan model lainnya, disebabkan oleh variabel penjelas pada model gabungan lebih banyak dari model lainnya. Wetherill (1986) menyatakan R-square akan terus bertambah seiring bertambahnya peubah penjelas yang dimasukkan kedalam model. Peubah yang potensial ditambahkan dalam model adalah yang memberikan penambahan R-square yang cukup berarti.

5.3.4 Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja

Pengujian variabel dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing-masing variabel diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana variabel bebas dan terikat. Berikut adalah tabel yang menunjukkan kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel 5.22 Kontribusi variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Variabel	Nilai Beta	Nilai korelasi X dan Y	Kontribusi (%)
Lingkungan Kerja	0.114	0.813	9.2
Motivasi Kerja	0.412	0.823	34.0
Kepuasan Kerja	0.383	0.818	31.3

sumber: Data diolah (2020)

Dari Tabel 5.22 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel motivasi kerja (X_2), yaitu terbukti dengan nilai kontribusi sebesar 34%. atau dapat juga dilihat dari nilai T_{hitung} pada masing-masing variabel. Apabila T_{hitung} lebih besar di antara semua variabel

bebas maka dapat dikatakan variabel tersebut adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Diketahui bahwa T_{hitung} variabel motivasi kerja adalah 2.107, variabel lingkungan kerja adalah 0.472 dan variabel kepuasan kerja adalah 1.929. dari ketiga variabel bebas tersebut yang memiliki T_{hitung} paling besar adalah motivasi kerja (X_2). Maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja.

BAB VI

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian analisis statistik berdasarkan masing-masing hipotesis, yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi menyatakan pembahasan penjabaran hasil penelitian yang diperoleh sebagai berikut:

6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap perubahan kinerja (Y). Faktor lingkungan kerja memberikan hubungan yang positif, yang berarti bahwa jika lingkungan kerja ditingkatkan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan kata lain, perubahan situasi lingkungan kerja dapat mempengaruhi perubahan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menolak penelitian terdahulu dimana bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul (Sahlan, 2015). Dalam penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki arti lebih dalam mengukur kinerja karyawan pada kepuasan kerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.

Pada penelitian ini, lingkungan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap bertambahnya / meningkatnya kinerja karyawan dispatcher pada PT. PLN (persero) UP2D Makassar. Kenyamanan akan lingkungan kerja fisik maupun non fisik memberikan dampak yang positif bagi peningkatan

kinerja. Indikator tingkat kebisingan, tata warna dan tata ruang juga sangat dibutuhkan dispatcher dalam meningkatkan kinerja dalam hal ini fokus dan konsentrasi dalam pengaturan sistem kelistrikan sehingga tidak jenuh dengan lingkungan sekitarnya. Menurut Nitisemo (2000) lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lainnya. Sesuai dengan indikator-indikator yang dimasukkan dalam penelitian ini dan hasil pengujian memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Hasil penelitian ini menerima bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dikatakan berpengaruh positif yaitu jika terjadi peningkatan motivasi dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan dispatcher pada PT. PLN (persero) UP2D Makassar.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh sajangbati (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agung, I Gusti et al., 2013) yang mengatakan bahwa motivasi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan, karena dengan motivasi sumber daya manusia yang ada mampu terdorong untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja yang baik dapat tercapai. Semua indikator dalam motivasi kerja mendapatkan respon tinggi oleh dispatcher baik dari segi penghargaan yang diberikan perusahaan meliputi bonus, fasilitas kesehatan pribadi serta keluarga dan insentif semester dan tahunan maupun segi

pengakuan dan pujian atasan yang sudah mengapresiasi dispatcher dalam melakukan pekerjaannya.

6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y). Hasil penelitian ini menerima kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dispatcher pada PT. PLN (persero) UP2D Makassar. Pengaruh yang ditimbulkan oleh kepuasan dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitujuga sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun akan menurunkan kinerja karyawan.

Rata-rata karyawan dispatcher merasa puas terhadap gaji dan insentif yang diberikan perusahaan, mampu menjalin kerjasama yang harmonis dengan sesama rekan kerja, bekerja sesuai tugas pekerjaan yang aktual dalam pekerjaan dan indikator-indikator lainnya mampu menjelaskan dan memberikan pengaruh positif yaitu dapat meningkatkan kinerja karyawan dispatcher PT. PLN (persero) UP2D Makassar. Namun dalam indikator kesempatan dispatcher dalam pengembangan karir tidak dirasakan oleh dispatcher yang diukur dari hasil penelitian yang diberikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008) mengartikan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki perasaan yang negatif. Keyakinan bahwa karyawan yang merasa kepuasan terhadap pekerjaannya jauh lebih produktif daripada karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja.

6.4 Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji kelayakan model, model yang dihasilkan dari ketiga variabel (lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja) terhadap kinerja menyatakan model layak dan signifikan menjelaskan hubungan antara variabel penjelas dan respon. Namun ketika ditinjau dari uji kelayakan model secara parsial, terdapat dua variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja yaitu : lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Artinya adalah seberapa besar koefisien model regresi yang dihasilkan oleh masing-masing variabel penjelas (variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja) tidak mempengaruhi perubahan besar kecilnya kinerja. Hasil olah data menjelaskan model-model yang terbentuk dari kombinasi variabel penjelas (lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kepuasan kerja) terhadap respon (Kinerja). Terlihat bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan, jika variabel lingkungan kerja tidak dimasukkan kedalam persamaan model regresi. Hal ini menandakan bahwa antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terdeteksi hubungan korelasi yang tinggi. sehingga menyebabkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja dalam model gabungan menjadi tidak signifikan. Koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja yaitu sebesar 0.882. koefisien korelasi antar keduanya haruslah lemah dibawah 0.50. (Walpole, 1995).

Berbeda halnya dengan pengeluaran variabel kepuasan kerja terhadap model gabungan, variabel lingkungan kerja tidak mengalami perubahan. lingkungan kerja tetap tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja. Namun jika variabel lingkungan kerja dimodelkan secara langsung terhadap kinerja, lingkungan kerja menjadi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perubahan yang terjadi pada lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. dimana semakin

lingkungan kerja mengalami perubahan baik/ tidaknya memberikan dampak meningkat/ menurun terhadap kinerja.

Berdasarkan penjas di atas, dapat disimpulkan bahwa model-model yang terbaik dalam menjelaskan kinerja dari masing-masing variabel. Nilai R-square yang tinggi pada model gabungan, tidak memberikan arti sepenuhnya model tersebut lebih baik dari model lainnya. R-square pada model gabungan lebih besar dibandingkan dengan R-Square yang dihasilkan model lainnya, disebabkan oleh variabel penjelas pada model gabungan lebih banyak dari model lainnya. Wetherill (1986) menyatakan R-square akan terus bertambah seiring bertambahnya peubah penjelas yang dimasukkan kedalam model. Peubah yang potensial ditambahkan dalam model adalah yang memberikan penambahan R-square yang cukup berarti.

Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai sig yaitu $0.000 < 0.05$, artinya bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Model regresi ini memiliki koefisien determinasi yaitu sebesar 0.745. Angka ini mengindikasikan bahwa 74.5% lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat menjelaskan keragaman kinerja sedangkan sisanya sebesar 25.5% dijelaskan oleh sebab – sebab lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

6.5 Faktor yang paling dominan terhadap kinerja

Pemilihan model terbaik pada penelitian ini didasari oleh karakteristik dispatcher PT. PLN (persero) UP2D Makassar. dimana peningkatan kinerja karyawan dispatcher akan meningkat dan menurun sesuai dengan tingkat kepuasan kerja secara langsung. Jika kepuasan kerja dispatcher menurun maka kinerja dispatcher juga akan menurun. Begitu juga untuk lingkungan kerja,

perubahan terhadap lingkungan kerja akan berdampak langsung terhadap kinerja dispatcher. Kinerja dipengaruhi secara langsung maupun tidak langsung yaitu oleh variabel motivasi kerja. Motivasi kerja akan berdampak perubahan peningkatan maupun penurunan pada kepuasan kerja, perubahan ini akan secara langsung juga berpengaruh terhadap kinerja. Untuk itu motivasi yang baik akan menghasilkan kinerja dispatcher yang baik pula.

Dari ketiga variabel pada penelitian ini, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, dengan nilai kontribusi sebesar 34%. Dari 74.5% keragaman dalam model regresi yang terbentuk oleh ketiga variabel bebas, variabel motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 34% dapat menjelaskan keragaman kinerja. Perubahan yang dilakukan terhadap motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dispatcher pada PT. PLN (persero) UP2D Makassar. Begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja para karyawan dispatcher menurun akan menurunkan kinerja karyawan dispatcher pada PT. PLN (persero) UP2D Makassar.

BAB VII

PENUTUP

7.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disajikan beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada dispatcher PT. PLN (Persero) UP2D Makassar. Indikator variabel lingkungan kerja dari olah data yang dilakukan meliputi penerangan ditempat kerja mendukung suasana dalam bekerja, sirkulasi udara di tempat kerja beroperasi dengan baik, rasa aman yang timbul oleh keamanan di tempat kerja, merasakan suasana kekeluargaan di perusahaan, merasakan komunikasi yang baik dengan atasan dan kerjasama antar karyawan di perusahaan ini berjalan dengan baik sudah memiliki penilaian yang tinggi, sedangkan indikator tata warna dan tata ruang di tempat kerja diatur dengan dengan rapih dan tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja memiliki nilai netral atau agak setuju oleh dispatcher.
2. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dispatcher pada PT. PLN (Persero) UP2D Makassar. Indikator variabel motivasi kerja dari olah data yang dilakukan meliputi peduli dan tertarik dengan tugas-tugas yang diberikan, bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara tepat, memiliki ketrampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya, perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan

yang berprestasi, memperoleh kesempatan untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, dan pengakuan dan pujian dari atasan semakin memberikan rasa percaya diri dalam bekerja yang memiliki penilaian yang tinggi oleh dispatcher.

3. Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dispatcher pada PT. PLN (Persero) UP2D Makassar. Indikator variabel kepuasan kerja dari olah data yang dilakukan meliputi bekerja sesuai tugas pekerjaan yang aktual dalam pekerjaan, merasa puas diberikan supervisi dalam hal memantau atau memonitor setiap pegawai dalam bekerja, merasa organisasi dan manajemen mendukung aktivitas dalam bekerja, merasa puas terhadap gaji dan insentif yang diberikan perusahaan dan mampu menjalin kerjasama yang harmonis dengan sesama rekan kerja yang memiliki penilaian yang tinggi, sedangkan indikator merasa setiap pegawai diberikan kesempatan untuk pengembangan karier memiliki nilai netral atau agak setuju oleh dispatcher.
4. Faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan dispatcher pada PT. PLN (Persero) UP2D Makassar. Sebesar 74.5% dapat menjelaskan keragaman kinerja oleh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja sedangkan sisannya sebesar 25.5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.
5. Variabel yang paling dominan dalam model adalah variabel motivasi kerja, sebesar 34% menjelaskan hubungan terhadap variabel kinerja karyawan dispatcher pada PT. PLN (persero) UP2D Makassar. Motivasi kerja yang bagus maka semakin bagus pula kinerja dispatcher.

7.2 Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Sebaiknya Manajemen PT. PLN (Persero) UP2D Makassar melakukan perbaikan pada indikator yang rendah pada variabel lingkungan kerja khususnya tingkat kebisingan dengan cara menggunakan peredam suara pada dinding agar suara dari luar ruangan tidak mengganggu dispatcher yang bertugas dan membuat akses keluar masuk terbatas melalui pintu otomatis terkunci saat orang lain mau masuk ke ruangan, dimana hanya yang diberikan akses saja bisa masuk ruangan tersebut, sedangkan indikator tata warna dan tata ruang agar dilakukan perbaikan dengan cara membuat warna ruangan sesuai karakteristik dispatcher dan tata ruang yang rapi serta teratur dengan disiplin mengembalikan peralatan sesuai dengan tempatnya. Kedua indikator tersebut sangat dibutuhkan dispatcher dalam meningkatkan kinerja dalam hal ini fokus dan konsentrasi dalam pengaturan sistem kelistrikan sehingga tidak jenuh dengan lingkungan sekitarnya.
- 2) Sebaiknya manajemen PT. PLN (Pesero) UP2D Makassar dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja dispatcher, misalkan dengan melakukan perubahan masa kerja yang sebelumnya dari 46 tahun menjadi 56 tahun serta memberikan kesempatan untuk dispatcher bisa berkarir dalam hal ini jenjang struktural bukan hanya fungsional. Dengan adanya peningkatan motivasi dan kepuasan ini akan memberikan dampak positif

terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan mendapatkan kinerja yang maksimal dan optimal.

- 3) Dengan telah selesainya dilakukan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi khasanah ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia, serta dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti yang tertarik mengkaji mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih lanjut atau menghubungkan variabel tersebut di atas dengan variabel lainnya yang dianggap penting untuk diteliti dalam suatu organisasi.
- 4) Peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih lanjut seberapa besar pengaruh langsung maupun tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja dengan menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel intervening / penghubung karena dari hasil uji parsial T untuk masing-masing variabel baik lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh satu sama lain sehingga memberikan hasil yang inkonsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agung, I Gusti, P. A. M., Salit, I. G., & Netra, K. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, 469–481.
- Aluf, W. (2017). Assessing The Impact Of Motivation, Job Satisfaction, And Work Environment On Theemployee Performance In Healthcare Services. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 6(10), 337–341.
- ARIANTO, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Staff Pt Kepuh Kencana Arum Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3).
- Budiyono, A. H. (2004). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Chresstela, Y. dkk. (2014). Pengaruh Lingkungan Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–10.
- Cooke, E. F. (1999). Control and Motivation in Sales Management through The Compensation Plan. *Journal of Marketing Theory and Practise*.
- Dhermawan, A. N. B. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Diah Indriani, S. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Gie, L. (2000). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Grant, K. et al. (2001). The Role of Satisfaction With Territory Design on The Motivation, Attitudes, and Work Outcomes of Salespeople. *Journal of The Academy of Marketing Sciences*, 23, 165 – 178.
- Hamali, Y. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*. (C. (Center for A. P. Service), Ed.) (1st ed.). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hariandja, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadar, P. (2005). Practical Knowledge Management in a Dispatcher Center. *International Journal of Engineering Intelligent Systems for Electrical*

Engineering and Communications, (December 2005).

- Kamdron, T. (2015). Work motivation: Relationships with job satisfaction, locus of control and motivation orientation. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, 3(6), 125–148. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/846c/9ad06718dc9f87da9269642808d3baa8d171.pdf>
- Karima, A. N. A., Idayanti, & Umar, F. (2018). Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. *HJBS*, 1(4), 83–95.
- Kaswan. (2016). *Peak Performance, Mencapai Puncak Kinerja melalui Pekerjaan yang Bermakna, Thriving, Engagement, Semangat Kerja, dan Mindfulness*. Bandung: Alfabeta.
- Kisworo, B. (2012). *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah*. UNY.
- Komljenovic, D. (2010). Dragline operator performance indicator. *International Journal of Mining, Reclamation and Environment*, 24 No. 1(May 2016), 34–43. <https://doi.org/10.1080/17480930902778191>
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, Robert L, Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA. (2002). Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 1405/MENKES/SK/XI/2002. Indonesia.
- Muspawi, M. (2019). The Correlation Between Work Environment and Work Motivation with Job Satisfaction, 382(Icet), 269–273.
- Nitisemito, alex S. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, H. R. (2016). Pengaruh Job Burnout dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, 37(2), 173–182.
- Pareraway, A. S., & Dkk. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1828–1837.
- Prawirosentono, S. dan D. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja & Motivasi Karyawan, Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia* (3rd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS: Untuk Mahasiswa, Dosen dan Praktisi* (1st ed.). Ponorogo: Wade Group.

- Rafsanjani, F., Nursyamsi, I., & Pono, M. (2019). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Hasanuddin Journal of Business Strategy (HJBS)*, 1(4), 37–42. <https://doi.org/10.12928/optimum.v6i1.7856>
- Riosita, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(ISSN : 2461-0593).
- Rivai, V. J. S. 2009. (2009). *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sahlan, N. I. D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi*, 3(1), 52–62. <https://doi.org/10.1109/PST.2008.12>
- Sajangbati, I. (2013). Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 667–678.
- Saputra, A. T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), 1–8.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Jakarta.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja* (3rd ed.). Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, S. (2017). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17* (1st ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswadi, & Mahrani, D. T. S. S. W. (2019). The Effect of Work Environment , Work Motivation , and Work Discipline on Employee ' s Performance in Regional Secretariat of Wakatobi Regency IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN : 2278-487X , p-ISSN : 2319-7668 . Volume 21 , Issue. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 21(3), 1–17. <https://doi.org/10.9790/487X-19060254XX>
- Soetjipto, B. W. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–

23. <https://doi.org/2302.934X>

- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (12th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, B. M. (2006). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* (1st ed.). Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Jakarta: Pranada Media Group.
- Tania, A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT . Dai Knife Di Surabaya, 1(3).
- Tansuhaj, Patriya., Donna, Randall & Jim, M. (1998). A Service Marketing Management Model: Integrating Internal and External Marketing Function". *The Journal of Service Marketing*, 2.
- Terry, R. G. (2006). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tika, M. P. (2018). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (5th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Vest M. J., Scott K.D., and M. S. E. (1994). Self Rated Performance and Pay Satisfaction, Merit Increase Satisfaction and Instrumentally Beliefs In A Merit Pay Environment. *Journal of Business and Psychology*, 9, 171 – 181.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja* (3rd ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.
- Windar, A. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*ISSN:, 2(ISSN 2337-5655).
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan, dan Militer* (1st ed.). Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Responden

NO	Jenis Kelamin	Status Perkawinan	Pendidikan Terakhir	Umur	Status Pegawai	Posisi/ Jabatan
1	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	27	HCMS	Dispatcher DCC Selatan
2	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	23	HCMS	Dispatcher DCC Utara
3	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	25	HCMS	Dispatcher DCC Utara
4	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	23	HCMS	Dispatcher DCC Selatan
5	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	24	HCMS	Dispatcher DCC Selatan
6	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	28	HCMS	Dispatcher DCC Selatan
7	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	28	HCMS	Dispatcher DCC Selatan
8	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	27	HCMS	Dispatcher DCC Selatan
9	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	27	HCMS	Dispatcher DCC Utara
10	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	26	HCMS	Dispatcher DCC Selatan
11	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	24	HCMS	Dispatcher DCC Utara
12	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	23	HCMS	Dispatcher DCC Selatan
13	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	24	HCMS	Dispatcher DCC Tenggara
14	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	23	HCMS	Dispatcher DCC Utara
15	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	24	HCMS	Dispatcher DCC Selatan
16	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	22	HCMS	Dispatcher DCC Tenggara
17	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	26	HCMS	Dispatcher DCC Tenggara
18	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	25	HCMS	Dispatcher DCC Utara
19	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	22	HCMS	Dispatcher DCC Tenggara
20	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	23	HCMS	Dispatcher DCC Tenggara
21	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	25	HCMS	Dispatcher DCC Utara
22	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	25	HCMS	Dispatcher DCC Tenggara

23	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	28	HCMS	Dispatcher DCC Selatan
24	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	24	HCMS	Dispatcher DCC Tenggara
25	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	21	HCMS	Dispatcher DCC Tenggara
26	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	23	HCMS	Dispatcher DCC Utara
27	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	27	HCMS	Dispatcher DCC Utara
28	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	27	HCMS	Dispatcher DCC Utara
29	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	23	HCMS	Dispatcher DCC Utara
30	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	28	HCMS	Dispatcher DCC Utara
31	Laki-laki	Menikah	SMK/ SMA sederajat	25	HCMS	Dispatcher DCC Utara
32	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	24	HCMS	Dispatcher DCC Utara
33	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	27	HCMS	Dispatcher DCC Utara
34	Laki-laki	Belum Menikah	SMK/ SMA sederajat	23	HCMS	Dispatcher DCC Utara

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

No Responden :

SEMUA PERNYATAAN DI BAWAH INI MENYANGKUT TANGGAPAN ANDA
MENGENAI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA DISPATCHER PADA PT. PLN (PERSERO)

UP2D MAKASSAR

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Jenis Kelamin : L / P *
4. Umur : tahun
5. Status Perkawinan : Menikah / Belum Menikah
6. Pendidikan Terakhir : SLTA / D3 / S1 / S2 / S3*
7. Status Pegawai : HCMS / NON HCMS*
8. Nomor Induk Pegawai :

* Coret yang tidak perlu

Petunjuk :

Pilihlah salah satu jawaban yang Anda anggap paling sesuai dengan diri Anda dengan memberi tanda (X) pada jawaban yang dipilih.

- | Pilihan jawaban : | Nilai |
|------------------------|-------|
| a. Sangat setuju | : 5 |
| b. Setuju | : 4 |
| c. Ragu-ragu | : 3 |
| d. Tidak setuju | : 2 |
| e. Sangat tidak setuju | : 1 |

PERNYATAAN :**A. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA**

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
	Lingkungan Fisik					
1.	Penerangan di tempat kerja saya mendukung suasana dalam bekerja					
2.	Sirkulasi udara di tempat kerja saya beroperasi dengan baik, sehingga saya merasa nyaman					
3.	Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja					
4.	Tata warna dan ruang di tempat kerja saya diatur dengan dengan rapih sehingga memberikan rasa nyaman.					
5.	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
	Lingkungan Non Fisik					
6.	Saya merasakan suasana kekeluargaan di perusahaan					
7.	Saya merasakan komunikasi yang baik antara saya dan atasan					
8.	Kerjasama antar karyawan di perusahaan ini berjalan dengan baik					

B. VARIABEL MOTIVASI KERJA

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Saya peduli dan tertarik dengan tugas-tugas yang diberikan pada saya.					

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
2.	Saya bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara tepat.					
3	Saya memiliki ketrampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.					
4	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
5	Saya memperoleh kesempatan untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan					
6	Dengan pengakuan dan pujian dari atasan saya semakin percaya diri dalam bekerja.					

C. VARIABEL KEPUASAN KERJA

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Saya telah bekerja sesuai tugas pekerjaan yang aktual dalam pekerjaan sehari-hari					
2.	Saya merasa puas diberikan supervisi dalam hal memantau atau memonitor setiap pegawai dalam bekerja					
3.	Saya merasa organisasi dan manajemen mendukung aktivitas dalam bekerja					
4.	Saya merasa setiap pegawai diberikan kesempatan untuk pengembangan karier					
5.	Saya merasa puas terhadap gaji dan insentif yang diberikan perusahaan					
6.	Saya mampu menjalin kerjasama yang harmonis dengan sesama rekan kerja					

D. VARIABEL KINERJA PEGAWAI

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Saya mempunyai kemampuan individual, ketrampilan dan dorongan psikologis dalam menyelesaikan pekerjaan					

No	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
2.	Saya mendapatkan imbalan kerja yang memuaskan dari perusahaan					
3.	Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan kualitas kerja yang baik					
4.	Saya sudah disiplin dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga efektif					
5.	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam bekerja					
6.	Saya memiliki kemampuan menggagas ide-ide baru					

Lampiran 3. Hasil Kuisisioner Variabel Kinerja

No	1. Saya mempunyai kemampuan individual, ketrampilan dan dorongan psikologis dalam menyelesaikan pekerjaan	2. Saya mendapatkan imbalan kerja yang memuaskan	3. Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan kualitas kerja yang baik	4. Saya sudah disiplin dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga efektif	5. Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam bekerja	6. Saya memiliki kemampuan menggagas ide-ide baru
1	4	3	4	3	4	4
2	3	3	3	3	4	4
3	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	5	5	4	4
6	4	5	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4
9	3	5	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4
13	4	5	5	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5
15	3	4	3	3	3	3
16	5	4	4	4	4	4
17	4	3	4	4	4	3
18	4	3	4	4	4	3
19	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5
21	4	3	4	4	4	3
22	3	3	3	4	3	3
23	4	5	4	4	4	4
24	5	4	5	5	5	4
25	3	3	3	3	3	3
26	4	5	5	4	4	3
27	4	4	4	4	4	3
28	4	4	4	4	4	3
29	5	4	5	5	5	4
30	3	3	3	4	3	3
31	4	4	4	4	4	4
32	3	3	3	3	4	4
33	3	3	3	4	3	3
34	3	5	4	4	4	4

Lampiran 4. Hasil Kuisiner Variabel Motivasi Kerja

No	1. Saya peduli dan tertarik dengan tugas-tugas yang diberikan pada saya.	2. Saya bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara tepat.	3. Saya memiliki ketrampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.	4. Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	5. Saya memperoleh kesempatan untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan	6. Dengan pengakuan dan pujian dari atasan saya semakin percaya diri dalam bekerja.
1	3	4	4	4	4	3
2	3	4	4	2	3	3
3	1	1	1	1	1	2
4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	3	4
6	4	3	4	4	5	4
7	4	3	4	4	2	4
8	5	4	4	4	4	4
9	4	4	4	3	4	3
10	4	4	4	4	3	3
11	5	5	5	5	5	4
12	5	4	4	3	3	4
13	5	4	4	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5
15	3	2	3	3	4	3
16	5	4	4	4	4	3
17	4	5	4	4	3	3
18	4	4	4	3	4	3
19	5	5	5	4	5	5
20	5	5	5	5	5	4
21	4	4	4	3	4	3
22	3	4	3	3	3	3
23	4	3	4	4	5	4
24	5	5	5	4	5	4
25	4	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	5	4
27	4	4	4	4	4	3
28	4	4	4	4	4	3
29	3	4	3	3	3	3
30	4	5	4	4	3	3
31	5	5	5	5	5	4
32	3	4	4	4	4	3
33	3	4	3	3	3	3
34	3	2	3	3	4	3

Lampiran 5. Hasil Kuisisioner variabel Kepuasan Kerja

No	1. Saya telah bekerja sesuai tugas pekerjaan yang aktual dalam pekerjaan sehari-hari	2. Saya merasa puas diberikan supervisi dalam hal memantau atau memonitor setiap pegawai dalam bekerja	3. Saya merasa organisasi dan manajemen mendukung aktivitas dalam bekerja	4. Saya merasa setiap pegawai diberikan kesempatan untuk pengembangan karier	5. Saya merasa puas terhadap gaji dan insentif yang diberikan perusahaan	6. Saya mampu menjalin kerjasama yang harmonis dengan sesama rekan kerja
1	4	3	4	2	3	4
2	4	3	3	1	4	4
3	1	2	1	1	1	1
4	4	3	4	4	4	5
5	5	4	5	3	5	5
6	5	4	4	1	5	5
7	4	3	2	2	4	4
8	4	3	4	2	4	4
9	3	3	4	2	5	5
10	4	4	3	1	4	4
11	4	5	5	3	5	5
12	4	3	4	2	4	4
13	4	4	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5
15	4	2	2	3	4	3
16	4	5	4	4	4	5
17	5	4	4	3	4	4
18	4	3	3	2	4	4
19	5	4	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5
21	4	3	3	2	4	4
22	4	3	3	4	4	4
23	5	4	4	1	5	5
24	5	4	5	5	4	5
25	3	4	3	2	3	5
26	4	4	4	5	5	5
27	4	3	3	4	5	4
28	4	3	3	4	5	4
29	3	4	3	2	3	5
30	4	3	2	2	4	4
31	5	4	5	3	5	5
32	4	2	2	3	4	3
33	3	4	3	2	3	5
34	5	5	5	5	5	5

Lampiran 6. Hasil kuisioner variabel Lingkungan Kerja

No	1. Penerangan di tempat kerja saya mendukung suasana dalam bekerja	2. Sirkulasi udara di tempat kerja saya beroperasi dengan baik, sehingga saya merasa nyaman	3. Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja	4. Tata Warna dan Tata Ruang di tempat kerja saya diatur dengan dengan rapih sehingga memberikan rasa nyaman.	5. Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan aman.	6. Saya merasakan suasana kekeluargaan di perusahaan	7. Saya merasakan komunikasi yang baik antara saya dan atasan	8. Kerjasama antar karyawan di perusahaan ini berjalan dengan baik
1	4	2	2	4	4	4	4	4
2	3	3	3	2	3	4	4	3
3	1	1	1	2	1	1	1	1
4	4	4	2	2	4	4	5	4
5	5	5	3	5	5	5	5	5
6	5	5	2	5	5	4	5	4
7	4	4	2	2	4	4	4	4
8	4	4	2	3	4	4	4	3
9	3	2	4	2	2	5	5	5
10	4	3	3	2	3	4	4	3
11	5	4	5	4	5	5	5	5
12	4	4	3	3	4	4	5	4
13	5	3	3	5	4	5	5	5
14	5	3	4	3	5	5	5	5
15	4	3	2	3	3	3	3	3
16	4	4	4	3	3	5	5	4
17	3	4	2	3	4	4	5	5
18	5	4	5	3	3	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	4	5	5
21	5	4	5	3	3	4	4	4
22	3	2	3	3	2	5	5	4
23	5	5	2	5	5	4	5	4
24	5	5	5	3	3	5	5	5
25	2	2	2	3	2	4	5	5
26	5	5	5	4	5	5	5	5
27	4	3	4	3	2	4	4	4
28	4	3	4	3	2	4	4	4
29	3	2	3	3	2	5	5	4
30	4	4	2	3	4	4	4	3
31	5	4	5	4	5	5	5	5
32	3	4	2	3	4	4	5	5

33	3	3	3	2	3	4	4	3
34	5	4	5	3	3	4	4	4

Lampiran 7. Hasil Validasi Data Variabel X1 (Lingkungan Kerja)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.745**	.599**	.616**	.693**	.518**	.437**	.483**	.858**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.002	.010	.004	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	.745**	1	.358*	.530**	.748**	.335	.464**	.421*	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000		.038	.001	.000	.053	.006	.013	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	.599**	.358*	1	.225	.153	.540**	.327	.493**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000	.038		.201	.388	.001	.059	.003	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	.616**	.530**	.225	1	.656**	.347*	.435*	.499**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.201		.000	.045	.010	.003	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.5	Pearson Correlation	.693**	.748**	.153	.656**	1	.386*	.509**	.480**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.388	.000		.024	.002	.004	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.6	Pearson Correlation	.518**	.335	.540**	.347*	.386*	1	.858**	.767**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.002	.053	.001	.045	.024		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

X1.7	Pearson Correlation	.437**	.464**	.327	.435*	.509**	.858**	1	.849**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.010	.006	.059	.010	.002	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.8	Pearson Correlation	.483**	.421*	.493**	.499**	.480**	.767**	.849**	1	.798**
	Sig. (2-tailed)	.004	.013	.003	.003	.004	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X.X1	Pearson Correlation	.858**	.777**	.628**	.713**	.772**	.752**	.768**	.798**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Lampiran 8. Hasil Validasi Data Variabel X2 (Motivasi Kerja)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.679**	.842**	.758**	.639**	.734**	.906**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	.679**	1	.809**	.638**	.445**	.433*	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.008	.011	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	.842**	.809**	1	.795**	.718**	.672**	.944**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	.758**	.638**	.795**	1	.687**	.675**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34

X2.5	Pearson Correlation	.639**	.445**	.718**	.687**	1	.623**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X2.6	Pearson Correlation	.734**	.433*	.672**	.675**	.623**	1	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X.X2	Pearson Correlation	.906**	.787**	.944**	.888**	.809**	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Lampiran 9. Hasil Validasi Data Variabel X3 (Kepuasan Kerja)

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X.X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.479**	.667**	.424*	.763**	.550**	.784**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.012	.000	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X3.2	Pearson Correlation	.479**	1	.743**	.411*	.437**	.761**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.016	.010	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X3.3	Pearson Correlation	.667**	.743**	1	.542**	.642**	.763**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
X3.4	Pearson Correlation	.424*	.411*	.542**	1	.480**	.377*	.727**
	Sig. (2-tailed)	.012	.016	.001		.004	.028	.000

	N	34	34	34	34	34	34	34
	Pearson Correlation	.763**	.437**	.642**	.480**	1	.618**	.802**
X3.5	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.004		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
	Pearson Correlation	.550**	.761**	.763**	.377*	.618**	1	.819**
X3.6	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.028	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
	Pearson Correlation	.784**	.778**	.901**	.727**	.802**	.819**	1
X.X3	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

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

Lampiran 10. Hasil Validasi Data Variabel Y (Kinerja)

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.Y	
	Pearson Correlation	1	.609**	.882**	.813**	.891**	.713**	.909**
Y.1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
	Pearson Correlation	.609**	1	.771**	.661**	.689**	.722**	.834**
Y.2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
	Pearson Correlation	.882**	.771**	1	.846**	.890**	.713**	.949**
Y.3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
	Pearson Correlation	.813**	.661**	.846**	1	.803**	.677**	.890**
Y.4	Sig. (2-tailed)							

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
	Pearson Correlation	.891**	.689**	.890**	.803**	1	.840**	.945**
Y.5	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
	Pearson Correlation	.713**	.722**	.713**	.677**	.840**	1	.862**
Y.6	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34
	Pearson Correlation	.909**	.834**	.949**	.890**	.945**	.862**	1
Y.Y	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34

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

Lampiran 11. Hasil Reabilitas Data

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Karyawan	11.4268	4.723	.860	.745	.947
Lingkunga_Kerja	11.4637	4.494	.915	.855	.930
Motivasi_Kerja	11.4875	4.634	.887	.806	.939
Kepuasan_Kerja	11.4837	4.438	.887	.808	.939

Lampiran 12. Hasil Analisis Regresi X1, X2, X3 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.719	.38902

a. Predictors: (Constant), Lingkunga_Kerja, Motivasi_Kerja, Kepuasan_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.236	3	4.412	29.154	.000 ^b
	Residual	4.540	30	.151		
	Total	17.776	33			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkunga_Kerja, Motivasi_Kerja, Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.530	.364		1.453	.156
	Kepuasan_Kerja	.356	.185	.383	1.929	.063
	Motivasi_Kerja	.409	.194	.412	2.107	.044
	Lingkunga_Kerja	.110	.234	.114	.472	.640

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 13. Hasil Analisis Regresi X1 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.650	.43418

a. Predictors: (Constant), Lingkunga_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.744	1	11.744	62.300	.000 ^b

Residual	6.032	32	.189		
Total	17.776	33			

- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkunga_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.847	.389		2.178	.037
	Lingkunga_Kerja	.788	.100	.813	7.893	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 14. Hasil Analisis Regresi X2 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.667	.42343

- a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.039	1	12.039	67.145	.000 ^b
	Residual	5.737	32	.179		
	Total	17.776	33			

- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.758	.386		1.965	.058
	Motivasi_Kerja	.817	.100	.823	8.194	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 15. Hasil Analisis Regresi X3 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.669	.659	.42879

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.893	1	11.893	64.682	.000 ^b
	Residual	5.884	32	.184		
	Total	17.776	33			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja

Coefficients^a

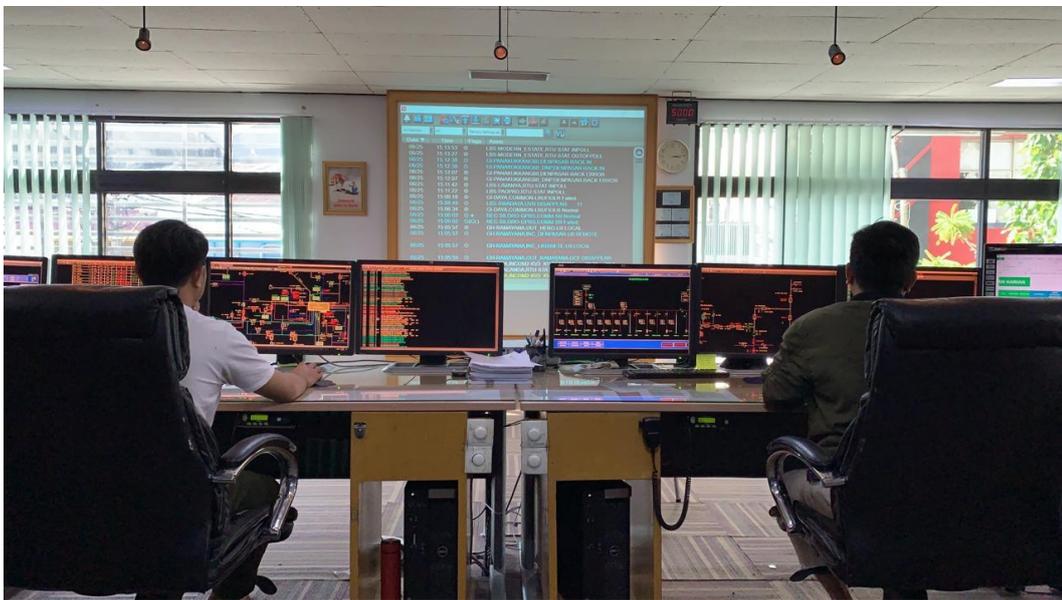
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.963	.368		2.620	.013
	Kepuasan_Kerja	.762	.095	.818	8.043	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

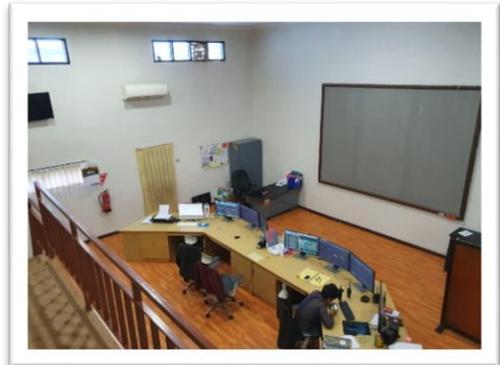
Lampiran 15. Foto DCC Utara, DCC Selatan dan DCC Tenggara



DCC Utara



DCC Selatan



DCC Tenggara

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Temuan
(Komljenovic, 2010)	Dragline operator performance indicator	Grouping categories based of two sides confidence intervals dan T-test two sides.	Hubungan matematis antara produksi dragline dan konsumsi energi ditetapkan dan pendekatan statistik didasarkan pada interval kepercayaan sebagai alat untuk mengklasifikasikan kinerja operator. Peringkat operator hanya berdasarkan pada produksi tertinggi, atau konsumsi energi terendah, atau unit terendah biaya energi tidak akan memberikan kesimpulan yang tepat untuk operator dragline yang paling produktif di tambang. Peringkat kinerja operator berdasarkan pada jam kerja tertinggi yaitu terdapat pada operator G, yang telah bekerja 76 jam, memiliki kinerja yang terbaik ('Luar Biasa')
(Kadar, 2005)	Practical Knowledge Management In a Dispatcher Center	Deskriptif statistik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk menjaga dan mengembangkan pengetahuan Dispatcher, dengan melakukan hal sebagai berikut: melakukan pelatihan tentang Penjualan/perdagangan listrik, menyediakan buku pedoman dispatcher, para pihak harus saling memberi tahu tentang harapan mereka, menyediakan papan tulis untuk mendorong informasi terupdate, kuisisioner ujian (proses penilaian manajemen pengetahuan) harus dikembangkan dan diperbaharui secara berkala, Regular AAR (After Action Review) harus dilakukan, melakukan pelatihan tentang sistem perlindungan, Sistem dokumentasi perlu diperbarui dan reorganisasi, dan Dianjurkan untuk melibatkan pelatihan simulator ke dalam pendidikan.

(Aluf, 2017)	Assessing The Impact Of Motivation, Job Satisfaction, And Work Environment On Theemployee Performance In Healthcare Services	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa motivasi yang lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi dari karyawan ke kantor mereka akan meningkatkan kinerja karyawan Rumah sakit Asembagus. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berkontribusi pada pengetahuan tentang bagaimana memotivasi karyawan untuk bekerja keras, bagaimana membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, dan bagaimana cara menyediakan lingkungan kerja yang setara iklan di tempat kerja
(Riosita, 2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisa-sional Sebagai Variabel intervening	Analisis regresi linear berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasisecara positif dan signifikan serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara epuasan kerja terhadap kinerja karyawan.Artinya komitmen tinggi yang sesuai dengan kepuasan kerja akan membawa kinerja organisasi yang tinggi pada PT Pharos Indonesia Surabaya.
(Pareraway & Dkk, 2018)	Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan sdm terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara parsial pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

			kepuasan kerja. Namun secara keseluruhan lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaiknya pihak PT. PLN Wilayah Suluttenggo membenahi kondisi lingkungan kerja, serta memperbanyak pelatihan agar di waktu-waktu mendatang dapat berdampak terhadap kepuasan kerja.
(Siswadi Mahrani, 2019)	& The Effect of Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee's Performance in Regional Secretariat of Wakatobi Regency	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja ASN. Ini bisa diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka ASN Kinerja akan lebih baik tetapi dampaknya tidak signifikan. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja ASN. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi ASN bekerja; ASN Performanya akan lebih tinggi. (3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN. Hal ini dapat diartikan sebagai semakin tinggi disiplin kerja, maka Kinerja ASN akan semakin tinggi tetapi dampaknya adalah tidak signifikan.
(Sajangbati, 2013)	Motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. Pos indonesia (persero) cabang Bitung	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian yang dilakukan Secara bersama Motivasi, Disiplin dan Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. Pos indonesia maupun secara parsial Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hubungan antara motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Pemberian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong terciptanya disiplin, dan kepuasan yang baik bagi kinerja karyawan
(Kamdron,	Work Motivation:	Analisis	Hasil penelitian menunjukkan

2015)	Relationships with Job Satisfaction, Locus of Control and Motivation Orientation	regresi linear berganda	bahwa: ada hubungan yang kuat antara tingkat motivasi kerja dan kepuasan kerja, beberapa faktor sosial-demografis (posisi kerja, jenis kelamin, usia) dan locus of control internal berpengaruh pada keduanya. Karyawan internal secara signifikan lebih puas dan lebih termotivasi sementara sebagian besar termotivasi secara intrinsik. Hasil penelitian memungkinkan untuk menghubungkan fenomena penting seperti kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai locus of control dan orientasi motivasi.
(Muspawi, 2019)	The Correlation Between Work Environment and Work Motivation with Job Satisfaction	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja di Perpustakaan dan Arsip Provinsi Jambi Kantor; (2) ada hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja di Perpustakaan dan Arsip Provinsi Jambi Kantor; dan (3) ada hubungan antara pekerjaan lingkungan dan motivasi kerja menuju kepuasan kerja di Kantor Perpustakaan dan Arsip Provinsi Jambi.
(Windar, 2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang	Analisis regresi linear berganda	Hasil analisis regresi linier sederhana (uji t) menunjukkan bahwa untuk variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil SPSS yang menunjukkan bahwa $0,000 < 0,05$ atau probabilitas hitung $<$ level or significance (α) sehingga H_0 ditolak. Sedangkan R^2 sebesar 0,678 yang berarti peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan disiplin kerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Malang sebesar 67,8% dan sisanya didukung oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian

			ini
(ARIANTO, 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Staff Pt Kepuh Kencana Arum Mojokerto)	Structural Equation Model (SEM)	Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendahnya kepuasan kerja yang terjadi, tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kepuh Kencana Arum Mojokerto. Namun Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> . Variabel intervening ini terbukti penuh karena variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, tetapi pengaruhnya berubah signifikan ketika melibatkan variabel intervening, yaitu <i>Organizational Citizenship Behavior(OCB)</i> .
(Diah Indriani, 2015)	Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian memberikan implikasi untuk pe-ningkatan kenyamanan lingkungan kerja, tingkat di-siplin kerja dan kinerja karyawan khususnya pada lingkungan perbankan. Perhatian dan pembaharuan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh karyawan penting untuk kenyamanan karyawan terjaga dan mendukung karyawan dalam bekerja. Di samping itu, peningkatan disiplin kerja dengan cara memberikan <i>award</i> bagi karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi penting untuk dipertimbangkan agar karyawan ter-motivasi untuk meningkatkan disiplin kerja dan dapat menjadi contoh bagi karyawan lainnya. Pemberian <i>reward</i> berupa insentif bagi karyawan yang berprestasi perlu mendapat perhatian agar dapat memotivasi kar-yawan untuk meningkatkan kinerjanya.
(Nugroho, 2016)	Pengaruh <i>job burnout</i> dan kepuasan kerja melalui komitmen organisasional	Analisis deskriptif dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>job burnout</i> memiliki pengaruh negatif tidak

	terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT.PLN (persero) unit induk pembangunan viii Surabaya)	Analisis Statistik Inferensial	signifikan terhadap komitmen organisasional. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Variabel komitmen organisasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel <i>job burnout</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel <i>job burnout</i> dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan memiliki nilai <i>R square</i> sebesar 0,368. Variabel <i>job burnout</i> , kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan memiliki nilai <i>R square</i> sebesar 0,501
(Saputra, 2016)	Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan	Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (2) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, (4) kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara.
(Chresstela, 2014)	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Telkomsel area iii Jawa-bali nusra di Surabaya)	Analisis regresi linear sederhana	Hasil yang diperoleh bahwa <i>Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berjalan dengan baik</i>

			<i>secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra kota Surabaya.</i>
(Sofyan, 2013)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda	Analisis regresi linear sederhana	Hasil yang diperoleh bahwa koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
(Sahlan, 2015)	Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi dapat memperhatikan faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta pemberian kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai visi dan misi perusahaan.
(Tania, 2013)	Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. DAI Knife di Surabaya	Analisis regresi linear berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sementara itu variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap komitmen organisasional karyawan.

(Dhermawan, 2012)	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali	Structural Equation Model (SEM)	Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
(A. Nur Ainal Karima, Idayanti, Fauziah Umar., 2018)	The effect of the work, training and motivation to employee productivity at PT.BANK SULSERBAR major Branch of Makassar	Pendekatan deskriptif analitis (analytical descriptive approach) secara kuantitatif	Hasil analisis menyatakan Masa kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Hal ini menunjukkan semakin lama masa kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
(Farhan, R, Idayanti Nuryamsi, dan Maat Pono., 2018)	Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	PLS dari model structural, model pengukuran dan metode sobel	Hasil analisis menyimpulkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan dan bernilai negative terhadap stress kerja karyawan, work life balance juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan work life balance tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

