

## Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Bukhari<sup>1)\*</sup>, Sjahril Effendi Pasaribu<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia  
Korespondensi: dedex978@gmail.com

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang yang terdiri dari 57 orang. Dengan demikian, karena populasi kurang dari 100 maka seluruh pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang dijadikan sampel yaitu sebanyak 57 orang. Data dianalisa menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian secara serempak menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Kata kunci:** Motivasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja.

**Abstract.** This study aims to determine and analyze the effect of motivation, competence and work environment on the performance of PDAM Tirta Tamiang, Aceh Tamiang Regency. This research is included in quantitative research because the approach used for research proposals, processes, hypotheses, down to the field, data analysis, data conclusions to the writing uses aspects of measurement, calculation, formula and certainty of numerical data. The population in this study were all employees of PDAM Tirta Tamiang, Aceh Tamiang Regency, which consisted of 57 people. Therefore, because the population is less than 100, all employees of PDAM Tirta Tamiang, Aceh Tamiang Regency are sampled as many as 57 people. Data were analyzed using the classic assumption test, multiple linear regression test, hypothesis test and coefficient of determination test. The results of the research partially showed that motivation and work environment had no significant effect on performance, while competence had a significant effect on performance. The results of the study simultaneously showed that motivation, competence, and work environment had a positive and significant effect on performance.

**Keywords:** Motivation, Competence, Work Environment, Performance.

## PENDAHULUAN

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Sumber daya manusia merupakan pokok atau inti dalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Agar seluruh aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi serta upaya untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik.

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan

sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kinerja menurut Mangkunegara (2009) adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan." Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi.

Hal-hal lain juga yang perlu diperhatikan bahwa salah satu faktor internal yang ada dalam individu karyawan adalah kompetensi. Hal ini dikarenakan kompetensi merupakan salah satu modal untuk mencapai kinerja yang efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2012) yang menyatakan "Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut." Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Selain faktor tersebut di atas, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting. Mangkunegara (2010) bahwa "Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja

seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2014) bahwa “Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Kinerja pegawai adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik. Pengukuran kinerja organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan penilaian kinerja.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Lohman dalam Abdullah (2014) “Indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.” Kemudian, Sedarmayanti (2014) menjelaskan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka dan/atau menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Sementara itu, menurut Larius (2013) menjelaskan bahwa, indikator kinerja (*performance indicators*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*). Namun sebenarnya, meskipun keduanya merupakan kriteria pengukuran kinerja, terdapat perbedaan makna. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga bentuknya lebih bersifat kuantitatif.

Mangkunegara (2009) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari 2 faktor, antara lain: 1) Faktor Internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. 2) Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai. Menurut Michel dalam Sedarmayanti (2014) indikator kinerja meliputi, a) Kualitas pelayanan (*Quality of work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunaanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja. b) Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen. c) Kecepatan (*Promptness*), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja. d) Kemampuan (*Capability*), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin. e) Inisiatif (*Intiative*), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

## Motivasi

Motivasi merupakan elemen terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), hal ini dibuktikan dengan kualitas SDM pada perusahaan yang baik akan sangat membantu dalam kegiatan perusahaan. Jika motivasi sudah dilaksanakan dengan maksimal maka kegiatan perusahaan akan dengan mudah dilakukan, maka para pengusaha atau kepala organisasi harus benar-benar memperhatikan elemen ini. Winardi (2012) mengemukakan bahwa “Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*)”. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Robbins dalam Wibowo (2012) menyatakan, “Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.” Kemudian, Hasibuan (2009) menjelaskan, “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.” Sedangkan Siagian (2008) mengemukakan, “Motivasi adalah dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi, sehingga kepentingan pribadi pegawaiipun akan terpelihara pula.”

Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins (2011) ”Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.”

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang *urgen* dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Maslow dalam Sofyandi dan Garniwa (2012) terdiri dari: 1)Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*). Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya. 2) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*). Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman.

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja. 3) Kebutuhan sosial (*Social-need*). Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya. 4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*). Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang. 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*). Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

### **Kompetensi**

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi. Hal ini dikarenakan keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas karyawan yang bekerja di dalamnya. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi yang dimiliki karyawan. Menurut Rivai (2015) "Kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan non rutin." Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan sebuah organisasi.

Mc. Clelland dalam Sedarmayanti, (2014) menjelaskan bahwa kompetensi adalah "Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik." Kemudian, Menurut Dessler (2011) mengatakan bahwa "Kompetensi sebagai karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja atau kinerja." Selanjutnya, Wibowo (2012), "Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut." Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang. Zwell dalam Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi sebagai berikut, 1) Keyakinan dan nilai-nilai. 2) Keterampilan. 3) Pengalaman. 4) Karakteristik kepribadian. 5) Motivasi. 6) Isu emosional. 7) Kemampuan intelektual. 8) Budaya organisasi.

Hutapea dan Thoha (2010) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut: 1) Pengetahuan (*Knowledge*) 2) Keterampilan (*Skill*) 3) Sikap (*Attitude*)

Poedjawijatna (2010) mengemukakan bahwa "Orang yang tahu disebut mempunyai pengetahuan." Selanjutnya Hadi (2011) mengemukakan bahwa "Pengetahuan adalah keyakinan mengenai suatu obyek yang telah dibuktikan kebenarannya." Kiranya juga jelas bahwa kita hanya mempunyai pengetahuan mengenai sesuatu yang benar, maka keyakinan yang hanya secara kebetulan benar tidak dapat diterima sebagai pengetahuan. Oleh karena itu pengetahuan harus dibuktikan. Notoadmojo (2013) mengemukakan bahwa Pengetahuan dicakup di dalam domain kognitif, mempunyai enam tingkatan, yaitu, 1) Tahu (*know*) Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Kata kerja untuk mengukur bahwa orang itu tahu tentang apa yang dipelajari antara lain menyebutkan, menguraikan, mendefinisikan, menyatakan dan sebagainya. 2) Memahami (*comprehensif*) Memahami diartikan sebagai kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang obyek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. Orang yang telah paham terhadap obyek atau materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan, meramalkan dan sebagainya terhadap obyek yang dipelajari. 3) Aplikasi (*application*) Aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi riil (sebenarnya). Aplikasi di sini dapat diartikan menggunakan hukum-hukum, rumus, metode, prinsip dan sebagainya dalam konteks atau situasi yang lain. 4) Analisis (*analysis*) Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu obyek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih di dalam suatu struktur organisasi dan masih ada kaitannya satu sama lain. Kemampuan analisis ini dapat dilihat dari penggunaan kata-kata kerja, dapat menggambarkan (membuat bagan), membedakan, memisahkan, mengelompokkan dan sebagainya. 5) Sintesis (*synthesis*) Sintesis menunjuk kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain, sintesis itu suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang ada, misalnya dapat menyusun, merencanakan, meringkaskan, menyesuaikan dan sebagainya terhadap suatu teori atau rumusan-rumusan yang telah ada. 6) Evaluasi (*evaluation*) Evaluasi yaitu kemampuan untuk melakukan justifikasi atas pemikiran terhadap suatu materi atau obyek.

### **Lingkungan Kerja**

Pada umumnya, setiap organisasi baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan di mana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan parubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bias menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Terry (2016) mengatakan "Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan." Selanjutnya, menurut Sedarmayanti (2011) menjelaskan bahwa "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok." Sementara itu, menurut Kussrianto (2011) menjelaskan bahwa "Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan." Pengertian lain tentang lingkungan kerja menurut Budiyo (2014) "Lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut dan secara potensial memengaruhi kinerja organisasi itu."

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:46) adalah sebagai berikut: 1) Penerangan. Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan. 2) Suhu udara. Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja. 3) Suara bising. Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja. 4) Penggunaan warna. Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja. 5) Ruang gerak yang di perlukan. Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya. 6) Kemampuan bekerja. Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan. 7) Hubungan antar pegawai. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembarkannya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang yang terdiri dari 57 orang. Dengan demikian, karena populasi kurang dari 100 maka seluruh pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang dijadikan sampel yaitu sebanyak 57 orang. Data dianalisa menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

### **Hasil**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, ada dua cara mendeteksi apakah

residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan uji statistik dan analisa grafik. Uji statistik dapat menggunakan *kolmogorov smirnov test*, yaitu sebagai berikut:

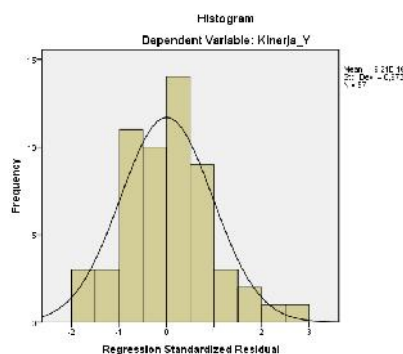
**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 57                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0E-7                    |
|                                  | Std. Deviation | 2,03740303              |
|                                  | Absolute       | ,101                    |
| Most Extreme Differences         | Positive       | ,101                    |
|                                  | Negative       | -,064                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | ,762                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,606                    |

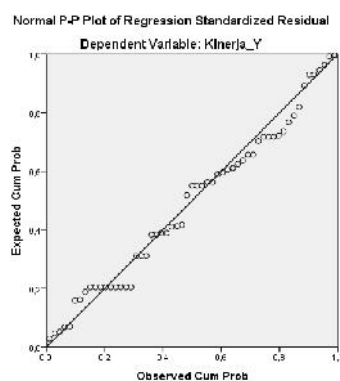
a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikasi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,606 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov smirnov test* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau prasyarat normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi. Selanjutnya, uji normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik dengan melihat histogram dan normal plot.



**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram**



**Gambar 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot**

Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Begitu pula pada grafik normal P-P Plot data



menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas**

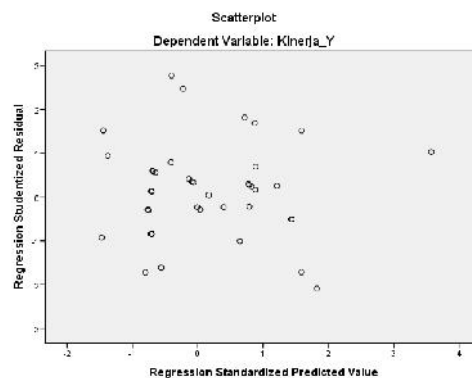
| Model               | Collinearity Statistics |       |
|---------------------|-------------------------|-------|
|                     | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)          |                         |       |
| 1                   |                         |       |
| Motivasi_X1         | ,666                    | 1,502 |
| Kompetensi_X2       | ,939                    | 1,065 |
| Lingkungan_Kerja_X3 | ,699                    | 1,431 |

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber: SPSS IBM Statistics 20

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan bahwa Motivasi (X1) memiliki nilai *tolerance* 0,666, Kompetensi (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,939, dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai *tolerance* 0,699. Ketiga nilai tersebut lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Kemudian, hasil perhitungan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa Motivasi (X1) memiliki nilai VIF 1,502, Kompetensi (X2) memiliki nilai VIF 1,065, dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai VIF 1,431. Ketiga nilai variabel tersebut <10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengujian ini menggunakan model grafik scatterplot yaitu sebagai berikut.



**Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**

Berdasarkan gambar 3 terlihat bahwa titik menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

### **Regresi Linear Berganda**

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y) secara bersama-sama yaitu sebagai berikut

**Tabel 3. Hasil Uji Koefesien Regresi**

| Model               | Unstandardized Coefficients |            |
|---------------------|-----------------------------|------------|
|                     | B                           | Std. Error |
| (Constant)          | 5,557                       | 7,153      |
| 1 Motivasi_X1       | -,030                       | ,128       |
| Kompetensi_X2       | 1,650                       | ,197       |
| Lingkungan_Kerja_X3 | ,115                        | ,079       |

Persamaan di atas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil yang diperoleh dari uji regresi berganda adalah sebagai berikut:  $Y = 5,557 - 0,030X_1 + 1,650X_2 + 0,115X_3$ . Dengan demikian, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 5,557 artinya, jika  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  nilainya sebesar 0, maka variabel Y memiliki nilai sebesar 5,557. Koefisien regresi variabel  $X_1$  sebesar 0,030 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan  $X_1$  mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,030. Koefisien bernilai negatif artinya tidak terjadi hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel  $X_2$  sebesar 1,650 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan  $X_2$  mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 1,650. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel  $X_3$  sebesar 0,115 artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan  $X_3$  mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,115. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

**Tabel 4. Hasil Uji Parsial**

| Model               | t     | Sig. |
|---------------------|-------|------|
| (Constant)          | ,777  | ,441 |
| 1 Motivasi_X1       | -,231 | ,818 |
| Kompetensi_X2       | 8,387 | ,050 |
| Lingkungan_Kerja_X3 | 1,468 | ,148 |

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi ( $X_1$ ) adalah -0,231 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yaitu -1,674 dengan nilai  $sig > 0,05$ . Hal ini berarti variabel motivasi secara parsial berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah  $H_0$  diterima. Nilai  $t_{hitung}$  berdasarkan tabel 2 untuk variabel Kompetensi ( $X_2$ ) adalah 8,387 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,674 dengan nilai  $sig > 0,05$ . Hal ini berarti variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) adalah 1,468 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,674 dengan nilai  $sig > 0,05$ . Hal ini berarti variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah  $H_0$  diterima.

#### Uji Simultan Signifikan (Uji F)

**Tabel 5. Hasil Uji Simultan Signifikan**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 341,789        | 3  | 113,930     | 25,976 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 232,457        | 53 | 4,386       |        |                   |
|                    | Total      | 574,246        | 56 |             |        |                   |

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa  $F_{hitung} 25,976$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel} 2,55$  dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak  $H_0$ . Dengan demikian secara serempak Motivasi (X1), Kompetensi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat.

**Tabel 6. Hasil Uji Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,771 <sup>a</sup> | ,595     | ,572              | 2,094                      |

Besarnya angka R square ( $R^2$ ) adalah 0,595. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja secara gabungan terhadap kinerja dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,595 \times 100\%$$

$$D = 59,5\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja secara gabungan terhadap kinerja adalah 59,5%. Adapun sisanya sebesar 40,5 (100% - 59,5%) dipengaruhi faktor lain. Dengan kata lain, variabilitas kinerja yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja adalah sebesar 59,5%, sedangkan pengaruh sebesar 40,5% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi (X1) adalah -0,777 lebih kecil dari  $t_{tabel} 1,674$  dengan nilai sig 0,818 > 0,05. Hal ini berarti variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah  $H_0$  diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Islahiyatul Mukhlisoh dalam jurnal penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah (DPRD) Provinsi Banten" pada Juni 2016 mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja seseorang secara positif atau secara negatif. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku pekerjaannya. Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan merealisasikan

apa yang diharapkan selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Hasil di atas sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) Gultom (2014) yang menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel Kompetensi (X2) adalah 8,387 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,674 dengan nilai sig 0,055 > 0,05. Hal ini berarti variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi Siti Rohmah dalam jurnal penelitian "Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Dompot Dhuafa Republika)" pada agustus 2015 menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan.

kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Hasil di atas sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prayogi, dkk (2019) yang menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) adalah 1,468 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,674 dengan nilai sig 0,148 > 0,05. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah  $H_0$  diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rodi Ahmad Ginanjar dalam jurnal penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga" pada Oktober 2013 memberikan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerjanya dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan memiliki produktifitas yang tinggi. Penyelesaian pekerjaan yang dibebankan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kebutuhan lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang

menyatakan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Jayaweera, 2015)

### **Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian secara serempak diperoleh nilai  $F_{hitung}$  25,976 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  2,55 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak  $H_0$ . Dengan demikian secara serempak motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang.

Untuk memenuhi kebutuhan kinerja pegawai motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja. Motivasi sangat bermanfaat bagi pertumbuhan semangat kerja karyawan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya. Kemudian, kompetensi berguna untuk memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai, alat seleksi karyawan, memaksimalkan produktivitas, dasar pengembangan sistem remunerasi, memudahkan adaptasi terhadap perubahan, menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab karyawan secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya, Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan pekerja menghabiskan sebagian besar waktu setiap harinya. Karena itulah, penting sekali menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat membuat para pekerjanya merasa nyaman. Namun tidak hanya itu, lingkungan kerja yang kondusif ternyata juga memiliki manfaat besar bagi perusahaan. Manfaat dan tujuan lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif bertujuan untuk menunjang kegiatan perusahaan dalam menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan, kemudian bagi karyawan yang tercapai target pendapatannya akan mendapatkan insentif.

### **SIMPULAN**

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Pengaruh variabel motivasi secara parsial berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Secara serempak motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang.

## REFERENSI

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja.
- Budiyono, Amirullah Haris. (2014). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Gultom, D.K. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184
- Hadi. (2011). *Jati Diri Manusia Berdasarkan Filsafat Organisme Whitehead*. Jakarta: Kanisius.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. (2010). *Kompetensi komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Rol of Work Motivation. *International Journal Of Business and Management : Vol. 10*, 271-278.
- Jufrizen, J (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34
- Kussrianto, Bambang. (2011). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman.
- Larius, Kosay. (2013). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok Provinsi Jawa Barat*, Skripsi.(online).(googleweblight.com/?lite\_url=http://lariuskosay.blogspot.com/2013/05/pengaruh-pendidikan-pelatihan.html, hlm 4.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mappiare. (2012). *Psikologi Remaja*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Notoadmojo, S. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Poedjawijatna. (2010). *Tahu dan Pengetahuan* Jakarta: Rineka Cipta.
- Prayogi, M.A, Lesmana, M.T, Siregar, L.H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 665-669
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Teori dan Praktek)*. Jakarta : Murai Kencana.
- Robbins, Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saifuddin, Azwar. (2013). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Sofyandi dan Garniwa. (2012). *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sowatno. (2011). *Manajemen Stratejik*. Bandung: Citapustaka Perintis.
- Terry, George R. (2016). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta :PT Raja Grafindo.
- Winkel, W.S. (2011). *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar*. Jakarta: PT. Gramedia.