

Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan

¹ Riskey Elita Rosihana, Muhammad Khoiruddin Harahap

^{1,2} Politeknik Ganesha Medan
Sumatera Utara, Medan

shepurplezhu@gmail.com

Abstrak

Dari survei awal, diketahui ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, permasalahan yang dikaji adalah bagaimana motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja, mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun masalah SDM yang terlihat di PDAM HM. Yamin Medan ada beberapa yaitu adanya pegawai yang beberapa kali ditemukan tidak berada ditempat kerja saat jam kerja sedang berlangsung, selain itu adanya karyawan yang tidak sesuai penempatan kerja dengan latar belakang pendidikan, masih ditemukan beberapa karyawan yang saat menjalankan tugas tidak mengikuti aturan standar operasional prosedur (SOP), dan juga keluhan beberapa karyawan yang menyatakan ruang gerak / ruang kerja yang kurang memadai serta kurang tertata, adanya beberapa printer pita yang suaranya cukup bising sedikit mengganggu kenyamanan bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai PDAM Cabang HM. Yamin Medan. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai PDAM cabang HM. Yamin Medan yaitu sebanyak 36 orang dengan sampel seluruh karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan varians variabel dependen sangat tinggi, yaitu sebesar 74,5%. Masih terdapat 25,5% varians variabel dependen yang tidak mampu dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini. Hal ini disebabkan adanya faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, PDAM Cabang HM. Yamin Medan.

I. PENDAHULUAN

Dewasa ini persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat, Suatu perusahaan dianggap berhasil jika mampu merupakan kebutuhan pokok dan wajib kita.

II. LANDASAN TEORI

2.1 Deskripsi Teori

mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan hingga **A. Pengertian Kinerja** mampu mempertahankan keberadaannya di dunia bisnis. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang

Handoko (2001:133) menyatakan bahwa, sumber daya dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah kesempatan.

sumber daya manusia yaitu adalah orang yang telah Hasibuan (2002:160), menyebutkan, "Orang yang kinerjanya memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka tinggi dan optimal disebut orang yang produktif dimana orang pada organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi yang produktif ini

biasanya banyak dicari sebuah perusahaan oleh kinerja pegawai (*Job performance). Untuk mencapai guna meningkat pencapaian perusahaan tersebut.

kinerja yang diharapkan oleh perusahaan tergantung pada Mangkunegara (2000:67) juga menyatakan, “Kinerja (prestasi motivasi, persepsi dan juga bagaimana lingkungan kerja kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang yang di0hadapi seorang pegawai. Penelitian kali ini dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dilaksanakan di PDAM Tirtanadi cabang HM. Yamin sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Medan, yang ketika diwawancara awal, peneliti menemukan beberapa masalah-masalah SDM yang apabila dibiarkan terus-menerus akan memperburuk kinerja perusahaan hingga merugikan banyak pihak termasuk perusahaan pusat, karyawan yang bekerja dengan maksimal dan terutama masyarakat. Hal ini dikarenakan PDAM Tirtanadi merupakan perusahaan yang mengurus kebutuhan pokok yang menyangkut hidup orang banyak, yaitu air bersih yang

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut A. Dale Timpe (1992:31) dalam buku Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Mangkunegara, 2010:15) mengemukakan, “Faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal”.

yang dijelaskan sebagai berikut :

1).Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja buruk disebabkan 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.

Sedangkan menurut Prawirosentono (1999:27) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Efektifitas dan Efisiensi
2. Otoritas (Wewenang)
3. Disiplin
4. Inisiatif

C. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik adalah ciri-ciri dari individu yang terdiri dari demografi seperti jenis kelamin, umur serta status sosial seperti tingkat pendidikan, pekerjaan, ras, status ekonomi dan sebagainya.

Mangkunegara (2002:68) mengatakan bahwa, Karakteristik orang yang mempunyai kinerja adalah sebagai berikut

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

D. Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2006:260), menyatakan bahwa: Terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara

individu ada, yaitu:

Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan

dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Komitmen Kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Selain menurut pendapat diatas, Mathis (2011:13), menyatakan kinerja karyawan umumnya dapat dinilai dari indikator- indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas dan Kualitas
2. Kualitas
3. ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

E. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian, hal ini dimaksudkan agar perusahaan tahu apakah kinerja sudah optimal dan target pekerjaan tercapai atau tidak.

Menurut Belarmino (2013: 62-63), “Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dari diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi”.

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi ;

2) Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan ;

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya. Oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik ;

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

B. Kerangka Konseptua

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motowidlo (2003) dalam jurnal *Applied Psychology*, menyatakan bahwa, motivasi adalah hasrat untuk berupaya guna memberikan manfaat bagi orang lain (Grant, 2008a dalam jurnal of *Applied Psychology*, 93, 48 – 58) menunjukkan tingkat dimana perilaku para pegawai berhasil di dalam memberikan kontribusi tujuan-tujuan perusahaan. Dalam kinerja pegawai agar seorang pegawai lebih semangat dalam menjalankan tugasnya, perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukanlah merupakan satu-satunya faktor agar kinerja karyawan menjadi baik. Akan tetapi dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja sehingga dengan adanya kemauan untuk bekerja dibarengi dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat.

Pernyataan diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ibriati Kartika Alimuddin pada tahun 2012, dalam jurnal yang diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar, dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk” yang menyatakan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Persepsi Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber daya yang terpenting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.



Kinerja seorang pegawai, ditentukan oleh beberapa faktor. Salah satunya ditentukan oleh persepsi pegawai terhadap kerja yang dilakukan. Persepsi pegawai dalam bekerja merupakan hasil penginderaan seseorang dengan panca inderanya terhadap keadaan lingkungan tempat kerja yang akan memberi nyaman seseorang untuk bekerja.

Dari beberapa faktor diatas, salah satunya persepsi pegawai sebagai variable bebas yang tentu mempengaruhi kinerja pegawai sebagai variable terikat maka penelitian ini akan melihat tingkat signifikansi pengaruh diantara keduanya.

Menurut Sridiawaty (2014) dalam jurnal yang diterbitkan Universitas Negeri Padang, dengan Judul Penelitian Persepsi pegawai terhadap penilaian kinerja pegawai oleh pimpinan biro umum pada kantor gubernur Provinsi Sumatera Barat, yang menyatakan bahwa, terlihat bahwa skor rata-rata yang paling tinggi mengenai Persepsi Pegawai Terhadap penilaian Kinerja Pegawai Oleh Pimpinan Biro Umum di kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat pada aspek Kuantitas Kerja Pegawai dengan skor rata-rata 4,29. Kemudian diringi dengan Persepsi pegawai Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Oleh Pimpinan Biro Umum di Kantor Gubernur provinsi Sumatera Barat pada aspek Kualitas kerja Pegawai dengan skor rata-rata 4,189. Selanjutnya diikuti dengan Persepsi Pegawai terhadap penilaian Kinerja pegawai

Oleh Pimpinan Biro Umum di Kantor Gubernur provinsi Sumatera Barat pada aspek Ketepatan Waktu Kerja Pegawai dengan skor rata-rata 4,18. Secara keseluruhan skor rata-rata mengenai Persepsi Pegawai terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Oleh Pimpinan Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat adalah 4,21. Skor ini berada pada kategori baik ini berarti bahwa Persepsi Pegawai Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Oleh Pimpinan Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat sudah terlaksana dengan baik.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, karena lingkungan kerja juga mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. ketika lingkungan kerja memadai tentunya akan membuat pegawai semakin betah bekerja, dan memacu timbulnya semangat kerja serta gairah kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang membuat kinerja pegawai akan meningkat. Sedangkan ketika lingkungan kerja yang tidak memadai konsentrasi pegawai menjadi terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga bias memicu timbulnya kesalahan dalam bekerja yang mengakibatkan kinerja pegawai akan menurun. Pernyataan ini dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Adi Kusuma (2013) sebagaimana yang dijelaskan pada poin variabel X₁ yaitu motivasi kerja.

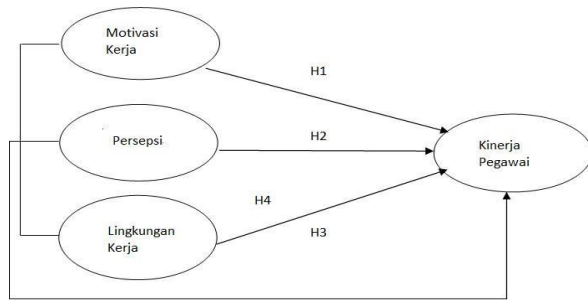
4. Pengaruh Motivasi Kerja, Persepsi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara Bersama-Sama

Motivasi Kerja, Persepsi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara adalah ketiga hal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Ketiganya memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja pegawai agar menjadi optimal sehingga tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan harapan.

Jika salah satu dari ketiga variable bebas tersebut tidak terlaksana dengan baik, maka pengaruh yang signifikan akan terlihat pada kinerja pegawai. Dalam sebuah perusahaan, hal tersebut harus diperhatikan. meskipun pegawai hanyalah pekerja, namun mereka adalah asset paling berharga sebuah perusahaan, tanpa SDM yang berkualitas sebuah perusahaan mustahil akan mampu bertahan hidup dan bersaing di dunia bisnis, ketika kinerja pegawai optimal maka tujuan, visi dan misi perusahaan akan tercapai.

C. Paradigma Penelitian

Adapun paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1 : Paradigma Penelitian
 Sumber : Kusuma Adi(2013), dan Parsidi, dkk (2015)

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan cara penelitian lapangan yang menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2012: 7) menyatakan, Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam metode penelitian kuantitatif, masalah yang diteliti lebih umum memiliki wilayah yang luas, tingkat variasi yang kompleks. Penelitian kuantitatif lebih sistematis, terencana, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian. Akan tetapi masalah-masalah pada metode penelitian kualitatif berwilayah pada ruang yang sempit dengan tingkat variasi yang rendah, namun dari penelitian tersebut nantinya dapat berkembang secara luas sesuai dengan keadaan di lapangan.

B. Defenisi Operasional

Menurut Juliandi (2013), “variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel juga dapat diartikan sebagai faktor- faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PDAM Tirtanadi Cabang HM.Yamin Medan Jl. Tirta No. 1 Perintis, Medan Timur Kota Medan Sumatera Utara 20233

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan kurang lebih selama dua bulan dimulai pada bulan Februari 2018 Sampai dengan Akhir Maret 2018. Dengan jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.2 Jadwal dan waktu penelitian

No	KEGIATAN	2018							
		Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Ags	
1	Pengajuan Judul	█							
2	Penyusunan Proposal	█	█						
3	Seminar Proposal		█						
4	Pengumpulan Data		█						
5	Analisa Data		█						
6	Menyusun Laporan Tesis		█						
7	Seminar hasil				█				
8	Ujian Tesis								█



work is licensed under a Creative Commons License.

C. Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sutrisno Hadi (1993:70) populasi adalah seluruh penduduk atau individu yang paling sedikit memiliki satu sifat yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM HM. Yamin Medan, berdasarkan data yang diperoleh jumlah pegawai PDAM HM. Yamin Medan adalah sebanyak 36 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2010 : 134), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka sampel yang diambil adalah semuanya. Oleh karena itu, Penulis menjadikan seluruh pegawai PDAM Cabang HM. Yamin menjadi sampel dalam penelitian itu yaitu sebanyak 36 orang.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Data bahan mentah yang perlu diolah untuk menghasilkan informasi. Data tersebut berupa :

- a. Data primer, yaitu data mentah yang diambil peneliti dari sumber penelitian guna kepentingan penelitian. Data primer adalah data yang dikumpulkan melalui wawancara, angket, atau kuesioner.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti melalui dokumentasi, seperti dari majalah, internet, dan jurnal.

2. Alat Pengumpul Data

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data yang relevan untuk penelitian. Sedangkan instrument pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah dengan menggunakan angket. Angket yang digunakan adalah angket tertutup, dimana pilihan jawaban disediakan oleh peneliti. Angket ini akan disusun menggunakan

skala Likert.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat ukur dalam penelitian. Menurut Sugiono (2010 : 230) “Instrumen penelitian adalah suatu alat yg digunakan untuk mengukur fenomena alam ataupun sosial yang diamati, secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian.”

Dari uraian diatas, maka data dalam penelitian ini bisa disebut dengan data kuantitatif yang berbentuk data skala ordinal. Skala ordinal adalah skala yang didasarkan pada ranking yang diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya. Data ordinal dalam penelitian ini bisa dikategorikan ke dalam bentuk tingkatan dengan menggunakan skalapengukuran Likert yaitu

Tabel 3.3 : Kriteria Skala Likert

POSITIF	BOBOT NILAI
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari dua sumber, yaitu manusia dan bukan manusia. Data yang bersumber dari yang bukan manusia bisa berupa dokumen-dokumen yang memaparkan tentang keadaan objek penelitian yang masih terkait hubungannya dengan penelitian ini.

Adapun sumber data yang berupa manusia adalah responden itu sendiri. Dimana dari responden itu akan dicari data mengenai sikap dan aktivitas bekerjanya. Sedangkan teknik dan cara pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang berupa daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan langsung kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai PDAM HM. Yamin Medan



yang bekerja di dalam kantor (Indoor).

E. Uji Instrume

Instrument angket yang telah dirancang perlu diuji validitas dan reliabilitasnya agar data yang akan dianalisis memiliki derajat ketepatan dan keyakinan yang tinggi.

	Corrected Item-Total Correlation	KETERANGAN
X1.1	.776	.VALID
X1.2	.310	.VALID
X1.3	.842	.VALID
X1.4	.566	..VALID
X1.5	.844	.VALID
X1.6	.587	.VALID
X1.7	.783	.VALID
X1.8	.699	.VALID
X1.9	.343	.VALID
X1.10	.355	.VALID

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran pun mungkin akan benar.

Rumusnya

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x dan y n = jumlah responden

x = skor butir

y = skor total

Untuk menentukan validitas dengan nilai r, keputusan di ambilatas dasar :

1. Jika r hasil positif serta r hasil > r tabel, maka butir pertanyaan valid.
2. Jika r hasil negative serta r hasil < r tabel, maka butir pertanyaan tidak valid.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

	Corrected Item-Total Correlation	KETERANGAN
Y1	.524	.VALID
Y2	.759	.VALID
Y3	.717	.VALID
Y4	.777	..VALID
Y5	.758	.VALID
Y6	.675	.VALID
Y7	.638	.VALID
Y8	.483	.VALID
Y9	.624	.VALID
Y10	.571	.VALID

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pengujian yang dilakukan adalah pengujian sekali jalan. Pengujian hanya dilakukan sekali saja. Setelah angket disebarkan pada kelompok responden, kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya. Jika hasilnya valid dan reliabel, maka langsung dilanjutkan pada analisis data



Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi (X2)

	Corrected Item- Total Correlation	KETERANG AN
X2.1	.763	.VALID
X2.2	.623	.VALID
X2.3	.721	.VALID
X2.4	.789	..VALID
X2.5	.724	.VALID
X2.6	.788	.VALID
X2.7	.754	.VALID
X2.8	.612	.VALID
X2.9	.812	.VALID
X2.1 0	.675	.VALID

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

	Corrected Item- Total Correlation	KETERANG AN
X3.1	.665	.VALID
X3.2	.705	.VALID
X3.3	.730	.VALID
X3.4	.727	..VALID
X3.5	.683	.VALID
X3.6	.659	.VALID
X3.7	.659	.VALID
X3.8	.685	.VALID
X3.9	.736	.VALID
X3.1 0	.685	.VALID

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Untuk mengetahui reabilitas instrument ini di gunakan rumus *Alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \left(\frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right) \right)$$

Keterangan :

r_{11} = koefisien reliabilitas instrument k = banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir σ_t^2 = varians total

Untuk menentukan reliable atau tidak menggunakan ketentuan berikut :

Jika r alpha positif dan r alpha > r tabel, maka reliable Jika r alpha negative dan r alpha < r tabel, maka tidak reliable.

F. Analisis Data

1. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah datapengaruh yang positif dari variabel independen (X1, X2, X3

) terhadap variabel dependen (Y) dengan model regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y : Variabel dependen (Kinerja Pegawai) a : Konstanta

β : Koefisien regresi

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Persepsi

X3 : Lingkungan Kerja
ε : Disturbance error (variabel pengganggu)

Sebelum melakukan penggunaan model regresi linier berganda, terlebih dahulu harus dilakukan uji asumsi klasik. Hal ini untuk memastikan apakah regresi berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji regresi linier berganda dapat digunakan yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusikan normal atau mendekati normal. Kriteria pengujian adalah:

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebarkan jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji *Multikolinieritas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. *Multikolinieritas* terjadi jika ada hubungan linear yang sempurna atau hampir sempurna antara beberapa atau semua variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Menurut Umar (2010:80), untuk menguji adanya *Multikolinieritas* dapat dilakukan dengan menganalisis korelasi antar variabel dan perhitungan nilai *tolerance* serta *variance inflation faktor* (VIF).

IV. HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Medan merupakan Badan Usaha Milik Daerah Propinsi Sumatera Utara yang telah berdiri pada zaman pemerintahan Belanda pada tanggal 23 September 1905 dengan nama NV Waterleiding Maatschappij Ayer Bersih dan berkantor Pusat di Amsterdam, negeri Belanda. Meskipun telah melalui zaman penjajahan Belanda dan Jepang, dan selanjutnya memasuki masa kemerdekaan Republik Indonesia, Perusahaan masih mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara berkelanjutan, Status dan nama perusahaan "1-h berganti- ganti dan herd9.sarkan Peraturan Pemerintah Propinsi Daerah Tingkat I Sumatera Utara No: 11 tahun 1979 yang berpedoman kepada Undang-undang No: 5 tahun 1962 telah ditetapkan nama dan status Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi adalah milik Pemerintah Propinsi Sumatera Utara. Perda No: 11 tahun 1979 ini disempurnakan lagi dengan Perda Propinsi Sumatera Utara No: 25 tahun 1985, dan selanjutnya disempurnakan dengan Perda No: 6 tahun 1991, dilakukan perubahan Peraturan Daerah Propinsi Sumatera Utara yang mengatur bahwa Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi selain mengelola air bersih juga mengelola air limbah. PDAM Tirtanadi telah banyak mengalami perubahan-perubahan dan kemajuan, diantaranya, selain melayani kebutuhan air

bersih di kota Medan dan sekitarnya, juga melakukan kerjasama operasi dan kerjasama manajemen dengan beberapa Pemerintah.

Daerah/PDAM di Propinsi Sumatra Utara. Kerjasama ini dimaksudkan untuk meningkatkan pelayanan air bersih kepada masyarakat sebagaimana diatur dalam Perda No. 3 tahun 1999, direalisasikan pada tanggal 17 Juli 1999 dengan penandatanganan naskah perjanjian kerjasama pembentukan beberapa cabang PDAM Tirtanadi di daerah kabupaten, antara lain Kabupaten Deli Serdang, Simalungun, Toba Samosir, Mandailing Natal, Tapanuli Tengah, Nias dan Tapanuli Selatan. Perjanjian kerjasama tersebut berbentuk Kerjasama Operasional (KSO) selama 25 tahun, serta Kerjasama Management (KSM) dengan Pemerintah kabupaten Labuhan Batu dan Pemerintah kabupaten Dairi. Diharapkan kerjasama ini akan meningkatkan mutu pelayanan air bersih di daerah tersebut. Selain memperluas daerah pelayanan PDAM Tiratanadi, baik di kota Medan dan sekitarnya maupun di daerah KSO/KSM, jumlah penduduk yang dilayani juga mengalami peningkatan yang cukup pesat. Sebagai gambaran bahwa pada tahun 2004 PDAM Tirtanadi medan mempunyai 335,339 pelanggan yang melayani f 53.4.% penduduk didaerah pelayanan, terdiri dari 294,821 pelanggan di kotaMedan dan sekitarnya, serta 40,518 pelanggan di daerah pelayanan KSO/KSM. Khusus wilayah Kota Medan dan

sekitarnya, PDAM Tirtanadi sudah melayani ± 79,5% dari jumlah penduduk yang ada. Disamping mengelola air bersih, PDAM - Tirtanadi juga diberikan tugas untuk mengelola pembuangan air limbah (sewerage) di kota

4.1.2 Visi dan Misi PDAM Tirtanadi

Visi PDAM Tirtanadi

Menjadi salah satu perusahaan air minum unggulan di Asia Tenggara.

Misi PDAM Tirtanadi

Memberikan pelayanan air minum kepada masyarakat Sumatera Utara dengan kuantitas, kontinuitas dan kualitas yang memenuhi persyaratan. Mengembangkan air siap minum secara berkesinambungan. Meminimalkan keluhan pelanggan dengan mengutamakan Pelayanan Prima.

Memperlakukan karyawan sebagai aset strategic dan mengembangkannya secara optimal. Mengelola perusahaan dengan menerapkan prinsip kewajaran, transparansi, akuntabilitas dan responsibilitas sebagai bentuk pelaksanaan Good Corporate Governance.

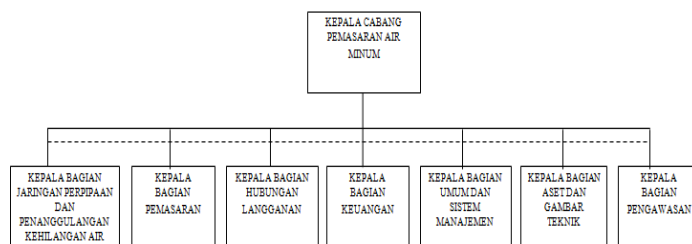
Menjadikan perusahaan sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan yang berwawasan lingkungan.

Menjalankan pengelolaan air limbah kepada masyarakat Sumatera Utara dan mengembangkannya di masa yang akan datang.

4.1.3. Struktur Organisasi

SUSUNAN ORGANISASI DAN TATA KERJA CABANG PEMASARAN AIR MINUM ZONA 1 DAN ZONA 2 KELAS A DAN B PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA



Tabel 4.1 STRUKTUR ORGANISASI

KETERANGAN :

— Garis Komando

----- Garis Koordinasi

Sumber : LAMPIRAN V PERATURAN DIREKSI PDAM TIRTANADI PROVSU NO 04/2016

4.1.4 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin J1. Tirto No.1 Medan Perintis Kota Medan Sumatera Utara yang dikepalai oleh Ibu Ir. Syafrita Oktalina Siregar, M.M

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1. Identitas Responden

Dari data primer yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner diperoleh dua jenis data yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif yaitu data identitas yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja responden. Sedangkan data kuantitatif di dapatkan dari data kualitatif yang telah diangkakan (*scoring*) dengan menggunakan skala interval, berupa data yang berisi pendapat karyawan pada PDAM Tirtanadi cabang HM. Yamin Medan mengenai motivasi, persepsi, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan yang bekerja di dalam kantor yang berjumlah 39 orang karyawan. Guna menunjang keobjektifan data dalam penelitian ini maka perlu disajikan identitas yang melekat pada diri responden dalam penelitian yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja adalah sebagai berikut:

TABEL 4.2.1 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
----	---------------	--------	---



1	Wanita	8	22,22
2	Pria	28	77,78
	Jumlah	36	100

Berdasarkan tabel 4.2.1 dapat diketahui bahwa responden wanita sebanyak 8 orang (22,22%) dan responden pria sebanyak 28 orang (77,78%)

TABEL 4.2.2 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

No	Usia	Jumlah	%
1	20 – 30	9	25,00
2	31 – 40	13	36,11
3	41 – 50	13	36,11
4	>50	1	2,78
	Jumlah	36	100

No	Pendidikan	Jumlah	%
1	SMA/SMK	24	66,67
2	D3	2	5,55
3	S1	10	27,78
4	S2	0	0
	Jumlah	36	100

Berdasarkan tabel 4.2.3 menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 24 orang (66,67%), D3 sebanyak 2 orang (5,55%), S1 sebanyak 10 orang (27,78%) dan S2 sebanyak 0 orang (0%).

TABEL 4.2.4 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA. KERJA

No	Masa kerja (tahun)	Jumlah	%
1	1 – 5	17	47,22
2	6 – 10	5	13,89
3	11 – 15	6	16,67
4	16 - 20	1	2,78
5	> 20	7	19,44
	Jumlah	36	100



Berdasarkan Tabel 4.2.4 menunjukkan bahwa responden yang mempunyai masa kerja yang 1 - 5 tahun sebanyak 17 orang (47,22%), 6 - 10 tahun sebanyak 5 orang (13,89%), 11 - 15 tahun sebanyak 6 orang (16,67%), 16 - 20 tahun sebanyak 1 orang (2,78%) dan yang lebih dari 20 tahun sebanyak 7 orang (19,44%)

Berdasarkan tabel 4.2.2 dapat diketahui bahwa umur responden yang berusia 20 - 30 tahun sebanyak 9 orang (25,00%), usia 31 - 40 tahun sebanyak 13 orang (36,11%), usia 41 - 50 tahun sebanyak 13 orang (36,11%) dan yang lebih >50 tahun sebanyak 1 orang (2,78%).

TABEL 4.2.5 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN STATUS KEPEGAWAIAN

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Tetap	12	33,33
2	Kontrak	24	66,67
	Jumlah	36	100

Berdasarkan Tabel 4.2.5 menunjukkan bahwa responden dengan status kepegawaian tetap sebanyak 12 orang (33,33%) dan yang kontrak sebanyak 24 orang (66,67%).

Hal ini menunjukkan secara umum bahwa persepsi pegawai di PDAM Tirtanadi Cabang HM. Yamin Medan sudah baik. Namun masih ada beberapa individu yang perlu diketahui lebih dalam lagi mengenai persepsinya terhadap kinerja yang terlihat dari hasil jawaban beberapa pernyataan dalam kuisioner dengan total yang kurang setuju 3,61%. Seperti pada pernyataan ke-3 mengenai penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar pendidikan ada 4 orang pegawai yang kurang setuju karena menurut mereka sesuai dengan aturan *job analys* seharusnya suatu posisi kerja yang ditempati/ di isi oleh orang yang latar pendidikannya mendukung *jobdesknya*, namun meskipun masih ada posisi di PDAM Tirtandai cabang HM Yanin medan yang tidak sesuai dengan latar belakangnya, namun menurut penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa filosofi "*The Right Man on The Right Place*" tetap berjalan karena posisi jabatan itu diisi oleh orang yang memiliki skill sesuai dengan *jobdesknya* serta lama kerjanya lebih dari cukup untuk dinyatakan layak mengisi posisi itu. Namun kendati demikian, diperlukan peningkatan kualitas SDM dengan peningkatan pendidikan seperti beasiswa pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dan diklat-diklat yang mendukung pekerjaannya. Selain itu terlihat ada seorang pegawai yang kurang menyetujui pernyataan ke-7 mengenai penurunan jabatan (*demosi*) kepada pegawai yang gagal mencapai target, sebaiknya demosi dilaksanakan setelah dilakukan evaluasi dan mediasi secara kontinyu terlebih dahulu, namun jika tidak ada perbaikan ataupun peningkatan kinerja maka diambil keputusan *demosi*, untuk hal ini perlu dilakukan ketegasan peraturan dan tercantum dalam kontrak kerja. Ditemukan lima pegawai yang tidak setuju dengan pernyataan ke-8 mengenai bawahan harus tunduk pada keputusan atasan meskipun tidak setuju dengan keputusan tersebut. Dalam suatu organisasi sebaiknya falsafah demokrasi harus dipertahankan, keputusan sebaiknya dirundingkan bersama lalu diputuskan bersama melalui musyawarah mufakat. Ketika hasil musyawarah telah dimufakati maka seluruh anggota harus menghargai dan mengikuti hasil dari musyawarah tersebut.. dalam pernyataan ke-9 terdapat seorang pegawai yang kurang setuju terhadap pernyataan yang isinya pelanggan adalah raja, maka harus mengutamakan kepuasan pelanggan, karena masa sekarang ini tidak jarang ditemukan pelanggan yang bersikap semena-mena terhadap petugas, maka sebaiknya dicari solusi untuk hal ini seperti membuat hak wewenang petugas ketika melakukan tugasnya terhadap pelanggan dan mengalami hal yang tidak baik dan pelanggan yang semena-mena. Terakhir pada pernyataan yang ke-10 ada dua pegawai yang tidak setuju mengenai promosi jabatan yang dinilai dari masa kerja, karena tak jarang kita temukan yang muda yang berprestasi, maka seharusnya promosi jabatan tidak hanya melihat dari lama bekerja, akan tetapi juga dari kualitas dan kuantitas kinerja si pegawai. Individu-individu yang menjawab kurang setuju perlu diketahui lebih dalam lagi

bagaimana persepsi mereka terhadap pekerjaan dan kinerja agar bisa mendapatkan kesamaan tujuan hingga tujuan dari perusahaan tercapai. Sehingga apabila ada persepsi negatif yang mereka tangkap dari pekerjaan yang mereka



jalankan maka pihak manajer bisa meluruskan persepsi tersebut untuk pencapaian tujuan dari perusahaan.

Hal ini menunjukkan secara umum bahwa motivasi kerja, persepsi, lingkungan kerja di PDAM Tirtanadi cabang HM. Yamin medan sudah baik. Namun masih ada beberapa masalah yang perlu diperbaiki yaitu adanya beberapa

keluhan pegawai yang bisa dilihat dari hasil jawaban respon dalam kuisisioner yang menyatakan jawaban kurang

setuju sebesar 0,83%, hal ini terlihat dari jawaban pegawai pada kuisisioner yang dibagikan, seperti pada pernyataan ke- 1 (satu) ada 3 orang pegawai yang sangat setuju, 32 orang pegawai atau sekitar 88,89% yang setuju dan 2,78% atau 1 orang pegawai yang kurang setuju, yang mana pernyataan ini berisi, tidak masalah jarang hadir dikantor asalkan kuantitas kerja maksimal dan melebihi target. Memang benar yang kuantitas kerja dan target merupakan hal yang penting namun sangatlah baik ketika jam kerja semua pegawai berada dikantor saling bersosialisasi, hal ini tentu saja memupuk rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang menimbulkan kenyamanan, oleh karena itu diharapkan manajemen bisa menciptakan suasana yang nyaman mislanya dengan menambah kegiatan-kegiatan keakraban perlu diadakan secara kontinyu, selain itu edukasi disiplin kerja dan ketegasan juga perlu ditingkatkan tapi tentu saja sesuai dengan MOU yang telah disepakati oleh pegawai dan perusahaan. Lalu pada pernyataan ke- 8 (delapan) yang menyatakan, “saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama”. Dalam pernyataan ini ditemukan ada 33 pegawai yang setuju dan 2 pegawai yang kurang setuju, maka oleh sebab itu diperlukan peningkatan edukasi kerjasama yang baik oleh pihak manajemen yang mungkin bisa dilakukan dengan sering membuat kegiatan tugas bersama karena kerja sama melahirkan rasa kekompakan dan kebersamaan tim kerja. Lalu pada pernyataan ke- 10 (sepuluh) yang berisi, “ pekerjaan saya tidak pernah disalahkan oleh atasan” terlihat ada 83,33% atau sekitar 30 pegawai yang menyatakan setuju dan 6 pegawai atau sekitar 16,67% yang menyatakan sangat setuju, artinya pegawai yang hanya setuju mungkin pernah 1-2 kali merasa pekerjaannya disalahkan oleh atasan, dalam hal ini sebaiknya pihak atasan memiliki kriteria saat menilai pekerjaan bawahan, dan ketika ada pekerjaan bawahan yang salah, sebaiknya diberitahu dengan baik, jangan terkesan menyalahkan ataupun menyudutkan, sehingga bawahan merasa dibimbing dan di damping oleh atasan sehingga terjalin hubungan baik yang saling menguntungkan antara bawahan dan atasan. Dari uji ANOVA atau F test melalui program SPSS 16.0 didapat nilai Fhitung sebesar 31,170 dengan probabilitas 0,000. Maka dapat juga kita ketahui bahwa nilai F Tabel adalah sebesar 2,90.

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja di PDAM Cabang HM. Yamin Medan, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didasari hasil pengujian dengan program SPSS 16.0 yang mana nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Adapun t hitung adalah 2,707 sementara t tabel bernilai 2,0345.
2. Persepsi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didasari hasil pengujian dengan program SPSS 16.00 yang mana nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Adapun t hitung adalah 2,207 sementara t tabel bernilai 2,0345.
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didasari hasil pengujian dengan program SPSS 16.00 yang mana nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Adapun t hitung adalah 2,325 sementara t tabel bernilai 2,0345.
4. Secara simultan motivasi kerja, persepsi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan program SPSS 16.00. Hal ini didasari hasil pengujian dengan

III. REFERENSI

- Alimuddin, Ibriati Kartika. 2012 *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk*, Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makassar
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- , (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Darya, Bandung



- ,(2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Arikunto, Suharsiniii. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdiknas .2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta ;Balai Pustaka.
- Grant, A. M (2008). *The significance of task significance.. Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions*. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 108-124.
- Hamzah B. Uno, (2008), *Teori Motifasi dan pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber DayaManusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber DayaManusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- , 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Kusuma, Adi. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan HotelMuria Semarang*, Jurnal Universitas Neeri Semarang, Semarang:Indonesia
- Motowidlo, S.J.. (2003). *Job performance. dalam Borman, W.C., Ilen, D.R.*,
- Klimoski, Richard J.. (Ed.) *Handbook of Psychology Volume 1Industrial And Organizational Psychology*. New York: Sage Publications
- Parsidi, dkk. 2015. *Pengaruh Persepsi Kerja dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yokyakarta dengan Kompensasi Kerja sebagai Variabel Moderasi*, . Jurnal Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA. Yogyakarta
- Pujiyanto, Nur Dwi, dkk. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan persepsi Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB)*, jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Soedirman: Jawa Tengah
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta BPFE.
- Rivai, veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untu¹c Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. PT IndeksKelompok Gramedia,. Jakarta.
- , dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: SalembaEmpat Sarwono, Sarlito Wirawan. (1984). *Pengantar Umum Psikologi*. Jakarta: Bulan. Bintang.
- SeDarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sondang P. Siagian, 2001, *Manajemen Sumber DayaManusia*, Bumi Aksara, Jakarta
2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi. Aksara.
- Sridiawaty. 2014. *Persepsi Pegawai terhadap Penilaian Kinerja Pegawai oleh Pimpinan Biro Umum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat*, Jurnal Universitas Negeri Padang. Padang : Indonesia
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisipertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Walgito, Bimo. 1990. *Pengantar Psikologi Umum*, Andi Offset