PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas- Tugas Dan Memenuhi Syarat- Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M) Pada
Program Studi Manajemen

Oleh:

NAMA	**: IRMA YANI**
NPM	**: 1705160405**
PROGRAM STUDI	**:MANAJEMEN**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 07 Oktober 2021, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama	:	**IRMA YANI**
N P M	:	**1705160405**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Judul Skripsi	:	**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA**
Dinyatakan	:	**(A -)** ***Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.***

TIM PENGUJI

Penguji I	**Penguji II**
(NEL ARIANTY, S.E., M.M.)	**(MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M.)**

Pembimbing

(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua	**Sekretaris**
(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)	**(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)**

UMSU Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama	**: IRMA YANI**
N.P.M	**: 1705160405**
Program Studi	**: MANAJEMEN**
Konsentrasi	**: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi	**: PENGARUH LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2021

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen	**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.	**H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.**

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Irma Yani
NPM : 1705160405
Dosen Pembimbing : Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Latar belakang masalah - Identifikasi masalah - kutipan penulisan - spasi penulisan	5/5-2021	
Bab 2	- TEORI SETIAP VARIABEL PENELITIAN - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SETIAP VARIABEL - INDIKATOR SETIAP VARIABEL - KUTIPAN JURNAL	16/5-2021	
Bab 3	- POPULASI DAN SAMPEL - TABEL PENELITIAN - SPASI PENULISAN	21/5-2021	
Bab 4	- HASIL UJI - HASIL SIMULTAN - HASIL PARSIAL - Validasi - DIRECT DAN INDIRECT - REALIABEL - CRONBACH ALPA	28/6-2021	
Bab 5	- KESIMPULAN DAN SARAN - SPASI PENULISAN	7/8-2021	
Daftar Pustaka	- GUNAKAN MENDELEY - TAMBAH JURNAL DOSEN UMSU - SPASI PENULISAN	28/9-2021	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC SIDANG MEJA HIJAU	1/10-2021	

Medan, Oktober 2021

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : IRMA YANI

NPM : 1705160405

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan~~/Manajemen/~~Ekonomi-Pembangunan~~

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
   - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
   - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, Oktober 2021

Pembuat Pernyataan

Irma Yani

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA

Irma Yani
Program Studi Manajemen
Email : imaayn048@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengatahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja pada dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah pegawai umum di dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara dengan jumlah populasi 107 dan dalam penelitian ini sampel didapatkan berjumlah 52 responden pegawai tetap dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara. Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuisioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap. kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja, secara langsung terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja hasilnya menunjukkan positif dan tidak signifikan

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

THE EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY WORK MOTIVATION AT THE YOUTH AND SPORTS OFFICE OF NORTH SUMATRA PROVINCE

Irma Yani
Program Studi Manajemen
Email : imaayn048@gmail.com

This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance mediated by work motivation at the youth and sports department of North Sumatra province. The method used in this study is a quantitative descriptive approach. The population in this study were civil servants at the youth and sports department of the province of North Sumatra with a total population of 107 and in this study the sample obtained was 52 respondents of general employees of the youth and sports department of the province of Sumatra. The data collection technique used a questionnaire/questionnaire.

The results of this study indicate that the work environment has a positive but not significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect. on work motivation, work motivation has a positive and insignificant effect on employee performance, work environment on employee performance is mediated by work motivation, there is a direct influence of work environment on employee performance mediated by work motivation, the results show positive and not significant.

Keywords: Work Environment, Employee Performance, Work Motivation.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulilahirabil'alamin segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan skripsi. Skripsi ini yang dimaksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul : "**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara"**

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis di dalam penyelesaian skripsi ini, namun penulis berusaha maksimal mungkin untuk menyusun skripsi ini dengan sebaik- baiknya. Penulis sangat berharap kritik dan saran yang mendidik demi menambah pengetahuan penulis serta dapat memperbaiki kekurangan penulis dalam membuat skripsi.

Dalam penulisan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak terkait, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan kekuatan dan lindungan-Nya.
2. Kedua orang tua penulis Ayahanda Irwan Syah dan Ibunda Susi Lawati Tercinta yang penuh dengan rasa kasih telah mengasuh membesarkan penulis

dengan rasa cinta dan kasih sayang, bimbingan, memberi semangat, serta memberikan doa yang tulus terhadap penulis, tak hentinya berkorban dan memberikan nasihat dan dorongan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.

3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak H. Januri, S.E, MM., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, SE., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammdiyah Sumatera Utara
9. Bapak Muhammad Andi Prayogi, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah rela mengorbankan waktu membimbing, mengarahkan dan membina sehingga dapat tersusunnya skripsi ini.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Manajemen dan Staf Pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan pengajaran dan bantuan kepada penulis.

11. Bapak H.Baharuddin Siagian, SH., M.Si. Selaku Kepala Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini belum sempurna baik secara penulisannya maupun secara isi karena keterbatasan kemampuan penulis, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca terlebih bagi penulis sendiri.

Amin Ya Rabbal'alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Febuari 2021

Penulis,

IRMA YANI
1705160405

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **i**

DAFTAR ISI ..... **iv**

DAFTAR TABEL ..... **vi**

DAFTAR GAMBAR ..... **vii**

BAB 1 PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Identifikasi Masalah 6

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah 7

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian 8

BAB 2 LANDASAN TEORI **9**

2.1 Uraian Teoritis 9

2.1.1 Kinerja Karyawan 9

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan 9

2.1.1.2 Manfaat Kinerja Karyawan 10

2.1.1.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 11

2.1.1.4 Penilaian Kinerja 13

2.1.1.5 Indikator- indikator Kinerja 15

2.1.2 Lingkungan Kerja 16

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja 16

2.1.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja 17

2.1.2.3 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 19

2.1.2.4 Indikator Lingkungan kerja 23

2.1.3 Motivasi Kerja 26
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja 26
2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja 27
2.1.3.3 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja 29
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja 30
2.2 Kerangka Konseptual 32
2.3 Hipotesis 35
BAB 3 METODE PENELITIAN 36
3.1 Pedekatan Penelitian 36
3.2 Definisi Operasional 36
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian 39
3.4 Populasi dan Sampel 40
3.5 Teknik Pengumpulan Data 42
3.6 Teknik Analisis Data 45
BAB 4 HASIL PENELITIAN 46
4.1 Deskripsi data 46
4.1.1 Indentitas responden 49
4.1.2 Deskripsi variabel penelitian 61
4.1.3 Teknik analisis data 72
4.1.4 Persyaratan analisis 75
4.1.5 Analisis model struktural (inner model) 76
4.2 Pembahasan 79

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan 82

5.2 Saran.....83

5.3 Keterbatasan penelitian 83

DAFTAR PUSTAKA.....84

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....36

Tabel 3.2 Pelaksanaan Penelitian.....38

Tabel 3.3 Strata Pengambilan Sampel 41

Tabel 3.4 Penilaian Skala Likert 42

Tabel 4.1 Skala Jawaban 46

Tabel 4.2 Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 47

Tabel 4.3 Karateristik Responden Kelompok Usia.....47

Tabel 4.4 Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....48

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Pegawai) 49

Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel X1 (Lingkungan Kerja).....43

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Z (Motivasi Kerja) 57

Tabael 4.8 Uji Analisis Statistik Deskriptif 62

Tabel 4.9 *Covergent validity*.....65

Tabel 4.10 *heretroit monotrait ratio*.....66

Tabel 4.11 *cross loading*.....67

Tabel 4.12 Avarage Variance Extracted (AVE) 69

Tabel 4.13 *Composite Reability* 70

Tabel 4.14 *Cronboch's alpha*.....71

Tabel 4.15 Pengolahan Data PLS R-Square 74

Tabael 4.16 Pengolahan Data PLS F-Square 75

Tabel 4.17 Pengolahan Data PLS Dirrect Effect 77

Tabel 4.18 Pengolahan Data PLS Inderrect effect.....78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paragdigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....33

Gambar 2.2 Paragdigma Penelitian Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Motivasi Kerja.....34

Gambar 2.3 Paragdigma Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....35

Gambar 2.3 Paragdigma Penelitian Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja.....35

Gambar 3.1 Analisis Jalur.....41

Gambar 4.1 Efek Mediasi 50

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan globalisasi membuat tekanan persaingan antara perusahaan semakin ketat. Banyak perusahaan yang mewajibkan untuk meningkatkan keunggulan disegala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Sumber daya manusia berfungsi yang penting, dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu karyawan perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusia yang mampu mengatur maupun mengelola sumber daya yang lainnya.

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakkan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemelihara, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Orang yang melaksanakan aktivitas tersebut adalah manajer sumber daya manusia, yang memperoleh kewenangan dari manajer umum untuk mengelola manusia dalam suatu organisasi (Bangun, 2012)

Bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikut sertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pencapaian kerja yang

dinilai dari segi kualitas berdasarkan standar kerja yang ada di dalam organisasi ataupun di dalam instansi kerja (Hasibuan, 2013)

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang bersumber disuatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja seseorang karyawan terhadap perusahaan sering kali menjadi hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan ingin pegawainya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja agar terciptanya kinerja yang baik dikalangan pegawai, maka dibutuhkan lingkungan kerja yang baik dari perusahaan dan motivasi kerja yang baik dari karyawan (Any, 2013)

(Bangun, 2012) Mengemukakan bahwa "kinerja (*porformance)* adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement)*. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan *(job standart)*. Apabila kinerja karyawan baik, maka perusahaan akan mendapatkan tujuan dari apa yang diharapkan perusahaan dengan hasil kinerja yang karyawan berikan." (Subroto, 2017) kinerja merupakan tolak ukur pegawai dalam melaksanakan tugas yang di targetkan untuk menyelesaikan dan upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahui pengukuran kinerja yang tepat.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja. Menurut (Jufrizen, 2017) lingkungan kerja adalah segala seseuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya.Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan tingkat penurunan motivasi kerja.

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku seseorang untuk mempunyai kemauan dan kesediaan untuk bekerja. Adanya motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Menurut (Jufrizen, 2017) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Pemberian motivasi terhadap pegawai diharapkan mampu memberikan hasil kinerja yang lebih efektif bagi perushaan ke efektifan kinerja karywan sangat penting karena berhubungan dengan keberlangsungan hidup perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan maka keefektifan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan. Keefektifan kinerja karyawan dapat berdampak buruk pada keberlangsungan perusahaan.

Dinas pemuda dan olahraga yang merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang pembangunan serta pengelolaan keolahragaan nasional. Karyawan Negeri Sipil (PNS) merupakan pegawai yang bekerja di lingkungan pemerintahan merupakan karyawan pemerintah, di lingkungan kementrian mau pun di pemerintah daerah, baik provinsi maupun kabupaten kota. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan abdi negara yang menjalankan roda pemerintah, berdirinya Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara (Disporasu) sejak tahun 1999 adalah dalam rangka upaya pembinaan dan pengembangan pemuda dan olahraga yang merupakan faktor potensial di dalam usaha pembangunan sumatera utara secara menyeluruh dan merata, maka dibentuklah Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara (Disporasu) berdasarkan pasal 49 ayat 1 Undang-Undang No. 5 Tahun 1974 dengan peraturan daerah No. 14 Tahun 1997.

Berdasarkan hasil riset awal pada dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara terhadap kinerja pegawai dinilai masih kurang maksimal, hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian pegawai khususnya dalam mewujudkan target kerja yang telah ditentukan oleh instansi. Kinerja seorang pegawai terhadap intansi pemerintah sering kali menjadi hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap instansi pemerintah ingin pegawainya memiliki kinerja yang baik dalam bekerjanya. Agar terciptanya kinerja yang baik dikalangan pegawai, maka dibutuhkan suatu motivasi kerja yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman dari instansi pemerintah. Kinerja mempunyai arti penting bagi perusahaan, kinerja sangat berpengaruh dalam progres dalam lembaga pemerintah, baik buruknya instansi pemerintah ditentukan oleh kinerja yang

dihasilkan pegawai. Semakin baik kinerja yang dihasilkan pegawai maka semakin maningkat hasil yang diperoleh instansi pemerintah. Bagitu pun sebaliknya semakin buruk kinerja yang dihasilkan makan semakin menurun hasil yang diperoleh.

Kemudian dapat diperoleh beberapa masalah lain yang terlihat seperti lingkungan kerja pegawai yang masih belum efektif, ditandai dengan peralatan dan perlengkapan yang belum lengkap sehingga membuat pegawai kurang nyaman melakukan pekerjaan. Dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara terlalu sepi dan ruang kantor sangat sedikit sehingga tidak efisien dan membuat tamu menunggu lama. Lingkungan kerja secara maksimal, ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan sehingga mobilitas karyawan terganggu serta tata kelola arsip yang ada kurang tertata dengan benar sehingga banyak file-file berserakan di tempat kerja masing-masing karyawan yang dapat menyebabkan pekerja terganggu.

Selain itu motivasi kerja pada dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara masih rendah, dikarenakan masih ada kinerja karyawan yang rendah dapat dilihat dari beberapa pegawai yang kurang bergairah dalam bekerja, ketekunan yang dalam bekerja masih rendah dan pemanfaatan waktu yang belum maksimal oleh karena itu pemberi motivasi kerja terhadap pegawai diharapkan mampu memberikan hasil kinerja yang lebih efektif. Atasan/pimpinan harus mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat lagi karna bagaimana pun keefektifitas kinerja pegawai sangat penting karena berhubungan dengan keberlangsungan hidup perusahaan guna mencapai tujuan perushaan maka keefektifan kinerja karyawan

dapat salah satu faktor yang perlu diperhatikan, keefektifan kinerja pegawai dapat berdampak buruk pada keberlangsungan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis merasa tertarik, untuk membahas masalah tentang pentingnya lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan pada dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja pegawai masih belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang kuang semangat dalam bekerja dan belum dapat mengerjakan tugas dengan baik yang dibebankan kepadanya.
2. Motivasi kerja yang kurang diberikan pimpinan/atasan kepada seluruh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu..
3. Lingkungan kerja yang masih belum efektif, Kurangnya fasilitas, misalnya ada beberapa ruangan yang masih kekurangan pendingin ruangan, ruang gerak yang terbatas dalam sebuah ruangan, peralatan dan perlengkapan yang belum lengkap serta tata kelola arsip yang ada kurang tertata dengan benar sehingga banyak file-file berserakan di tempat kerja masing- masing pegawai yang dapat menyebabkan pekerja terganggu.

1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mediasi motivasi kerja dalam suatu perusahaan, tetapi penulis hanya membatasi pada masalah mengingat dan menyadari adanya keterbatasan akan waktu dan pengetahuan, maka penulis hanya membatasi masalah tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai faktor yang mediasi ialah motivasi kerja pada dinas pemuda dan olahraga pada provinsi sumatera utara.

1.3.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1) Apakah Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?
2) Apakah Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?
3) Apakah Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?
4) Apakah Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

a. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

b. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara
c. Untuk Mengatahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara
d. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

1.4.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini daharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang di peroleh selama proses belajar pada jurusan manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia

2. Secara praktis
   a) Bagi universitas

      Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan tambahan bacaan penelitian dibidang sumber daya manusia khususnya tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja

   b) Bagi perusahaan

      Hasil penelitian ini bermanfaat untuk memberikan sumbangan atau acuan bagi pihak instansi dalam pengambilan keputusan dimasa yang akan datang.

   c) Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian untuk pemasalahan yang sama.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut.

Menurut (Arianty, 2015) kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia – sia. Menurut (Gultom & Arif, 2017) Kinerja adalah pengukuran sebuah kegiatan dalam mencapai target/tujuan yang telah ditetapkan. Apakah kegiatan tersebut dikerjakan lebih baik dari hari sebelumnya. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan (Andayani & Tirtayasa, 2019) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah

satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. Adapun (Jufrizen, 2017) kinerja karyawan yang merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang di bebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan peranannya di dalam perusahaan. kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas perusahaan akan rendah apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut rendah dan sebaliknya perusahaan akan menjadi produktif dan semakin berkembang jika kinerja karyawannya tinggi. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi hasil kerjanya. Dan ada pula (Wibowo, 2016) mengemukan kinerja atau performance adapula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna uang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan demikian kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaiman cara mengerjakannya. (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan konfimasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi di hubungkan

dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

2.1.1.2 Manfaat Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak perusahaan maupun para karyawan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para karyawan berkepentingan untuk mendapatkan pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatankan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012)

Manfaat kinerja menurut (Wibowo, 2016) adalah sebagai berikut:

(1) Manfaat kinerja bagi organisasi
(2) Manfaat kinerja bagi manajer, dan
(3) Manfaat kinerja bagi individu

Adapun Penjelasan dari masing-masing manfaat di atas adalah:

a. Manfaat kinerja bagi organisasi adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencenaan

karir, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung program perubahan budaya.

b. Manfaat kinerja bagi manajer antara lain adalah klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahkan penghargaan non finansial pada staf, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, menugaskan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetisi.

c. Manfaat kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mendukung kinerja, dan formulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

2.1.1.3 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Kasmir, 2015) faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

   Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

   Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian pula seterusnya.

3) Rancangan kerja

   Jika suatu pekerjaan baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

   Seseorang yang memiliki kepribadian, karakter yang baik akan dapat lakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh bertanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi

   Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaanya

6) Kepemimpinan

   Kepemimpian merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepimpinan

   Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahanya.

8) Budaya organisasi

   Merupakan kebiasaan- kebiasaan atau norma- norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan

9) Kepuasan kerja

   Merupakan perusahaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

   Merupakan suasana dan kondisi disekitar lokasi tempat kerja

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya kerja

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut (Timpe dan Harun 2018) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1) Tingkat keterampilan

Dalam hal ini menyangkut pengetahuan, kemampuan, kecakapan.

2) Tingkat upaya

Karyawan yang hanya memiliki keterampilan yang baik tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik apabila tidak mempunyai usaha sama sekali

3) Kondisi eksternal

Sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas karyawan.

2.1.1.4 Penilaian Kinerja

Suatu komponen kritis dalam pengembangan manajemen internasional adalah sistem penilaian kinerja yang digunakan oleh perusahan multinasional. Tentu saja sistem penilaian kinerja juga berkaitan dengan tanggung jawab. MSDM

lainnya, seperti seleksi dan peningkatan pembayaran untuk para ekspatriat. Tetapi sistem penilaian kinerja memainkan suatu peran yang sangat penting dalam penugasan-penugasan kerja individual, rencana-rencana pengembangan, dan keputusan-keputusan pelatihan. Para ekspatriat dan para manajer lainnya di perusahaan-perusahaan global penting bagi keberhasilan perusahaan multinasional. Sering kali satu rintangan paling serius bagi jenjang karir dan pengembang para manajer ini dalah kurangnya pengakuan nilai-nilai ekspatriasi dan tidak formalnya perusahaan-perusahaan dalam menilai pengalaman-pengalaman para manajer di luar negeri (Kadarisman, 2017)

Kinerja dalam suatu lingkungan internasional adalah sulit. Terdapat banyak alasan untuk hal ini, seperti:

1) Pemilihan penilai (perusahaan lokal atau asal) dan jumlah kontak penilai tersebut dengan ekspatriat;
2) Persepsi-persepsi manajemen negara tuan rumah tentang kinerja (sering kali terdapat perbedaan-perbedaan nyata antara kantor pusat dan cabang asing mengenai apa yang dinilai dalam kinerja dan persepsi-persepsi perilaku aktual);
3) Kesulitan-kesulitan dalam komunikasi jarak jauh dengan kantor pusat (misalnya, dalam hal waktu dan ketepatan waktu komunikasi-komunikasi dan pemahaman komunikasi);
4) Penetapan tujuan-tujuan kinerja yang tidak memadai untuk operasi-operasi asing dan alat untuk mencatat tingkat kinerja individu dan organisasi;
5) Pendekatan ethnosentris yang dianut negara induk dan kurangnya pemahaman tentang lingkungan dan budaya asing;

6) Pengabaian yang sering terjadi terhadap pengelaman ekspatriat di luar negeri dan pentingnya bisnis internasional secara umum (Kadarisman, 2017)

Terlalu sering hasil akhir adalah para majikan perusahan induk entah mengabaikan penilaian kinerja seluruhnya baik ekspatriat individu maupun para manajer asing atau mereka memberi perhatian hanya pada kesuluruhan hasil finansial cabang dengan sedikit tau tanpa pemahaman perilaku-perilaku individual yang telah diperhatikan untuk mencapai hasil-hasil itu. individu mungkin telah bekerja dalam keadaan yang sangat sulit dan mencapai hasil-hasil yang sangat baik dan tidak diharapkan sebelumnya.

2.1.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Robbin, 2015) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

1) Kualitas kerja
2) Kuantitas kerja
3) Ketepatan waktu
4) Efektivitas
5) Kemandirian

Sedangakan Menurut (Kasmir, 2018)yang menyatakan bahwa ada beberapa indikator kinerja karyawan adalah:

1) Kualitas kerja

   Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaanya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik

5) Insiatif

Adanya insiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengartian Lingkungan Kerja

Menurut (Nitsemito & Arida 2012) adalah “sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan”. Sedangkan (Wibowo, 2011) mengatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Adapun (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) mengatakan lingkungan kerja

dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Dan ada pula (Siagian & Khair, 2018) mengatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Dari berbagai pendapat di atas maka dapat disumpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan fisik maupun non fisik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

2.1.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Jakfar, 2013) Manfaat lingkungan kerja yaitu:

1) Meningkatnya produktifitas karna menurunya jumalah hari kerja yang hilang
2) Meningkatnya efisien kualitas kerja
3) Menurunnya biaya kesehatan dan asuransi
4) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar

Mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja. (Sondang P. Siagian, 2014)

2.1.2.2 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2013) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah motivasi dan kemampuan. Motivasi terdiri dari sikap dan situasi, sementara kemampuan terdiri dari pengetahuan dan situasi. Sedangkan menurut (Sudaryo, 2018) mengemukan faktor lingkungan kerja adalah:

1) Suhu

   Suhu dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Karna suhu dapat sesuai ruangan dan kenyamanan karyawan.

2) Kebisingan

   Kebisingan bukti dari telah tentang suara yang menunjukkan suara yang konstanta atau dapat diramalkan pada umumnya tidak dapat menurunkan prestasi kerja sebaliknya dari efek suara yang tidak diramalkan

3) Penerangan

   Penerangan bekerja pada penerangan yang sama akan membuat penglihatan karyawan menjadi terganggu.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2014) terdiri dari:

1) Suasana kerja

Dalam hal bekerja diperlukan suasana yang nyaman dan sesuai standar dengan lingkungan kerja pada umumnya. Suasana kerja juga mempengaruhi kesiapan dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentu juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

2) Hubungan karyawan

Dalam sebuah perusahan tentu dibutuhkan sebuah kerja sama tim baik dalam bagian yang sama maupun antar sesama bagian. Dalam hal ini tentu saja seorang karyawan harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan lainnya karena sebuah pekerjaan biasanya harus diselesaikan oleh seluruh ataupun beberapa bagian.

3) Tersedianya fasilitas bagi karyawan

Dalam hal ini tentu saja berperan secara nyata terhadap aktivitas perusahaan. Fasilitas mencakup banyak hal, seperti: gedung, ruangan kerja, pendingin ruangan serta fasilitas penunjang lainnya. Hal ini tentu saja sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaanya.

Menurut (Sedarmayanti, 2013) Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/ cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada

akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak kehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat menggangu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kabisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adaya bau-baun di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat menggangu konsentrasi bekerja, bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakai "*air conditioner"* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang menggangu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja. Dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman.

Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (2013) dan Sedarmayanti (2013) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat peneliti mengambil indikator yaitu suasan kerja, hubungan karyawan, tersedianya fasilitas bagi karyawan, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik. Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan (Surwanti, 2011) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan motivasi yang tinggi maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik

hingga menghasilkan kinerja maksimal. Adapun (Jufrizen, 2018) mendefinisikan motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Dan ada pula (Kadarisma, 2012) "*the motivation of people depends on the strength of their motives. Motives are sometimes define as needs, wants, or impulses within the individual*". Motivasi orang tergantung pada kekuatan motif mereka. Motif terkadang didefinisikan sebagai kebutuhan, keinginan, atau dorongan dalam diri individu. Dengan demikian, membahas motivasi tidak terlepas dari faktor pendorong (motif) mengapa manusia mau berperilaku, berbuat dan bertindak. Faktor pendorong ini sering kali diidentikkan dengan kebutuhan atau keinginan. Adanya motif mengakibatkan munculnya motivasi. Untuk memahami sesungguhnya yang menjadi motivasi seseorang dalam bekerja, para ahli manajemen perilaku mengembangkan pengertian tentang motivasi ini. Adapun

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang perlu dilakukan oleh pimpinan agar semangat kerja tetap terpelihara, sehingga karyawan selalu memberikan motivasi yang tepat kepada para sumber daya manusia, sehingga pada mereka timbul keinginan untuk terbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntunan dan keinginan organisasi. Dengan pemberian motivasi yang tepat ini diharapkan mereka akan terdorong untuk bekerja lebih baik.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Saydam, 2012) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk:

1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2) Mengingkatkan gairah dan semangat kerja
3) Meningkatkan displin kerja
4) Meningkatkan prestasi kerja
5) Meningkatkan rasa tanggung jawab
6) Meningkatkan rasa tanggung jawab
7) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
8) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Dan adapun Menurut (Kadarisma, 2012) bila motivasi lemah, maka loyalitas juga akan merosot oleh sebab itu, para pegawai yang mempunyai motivasi tinggi, juga akan mempunyai loyalitas tinggi. Dengan kata lain, loyalitas tidak dapat diwujudkan bila para pegawai tidak mendapat motivasi untuk bekerja giat dalam organisasi. Oleh sebab itu, motivasi sangat erat kaitannya denga loyalitas pegawai terhadap organisasi. Berbagai sebab rendahnya loyalitas pegawai, anatara lain:

1) Rendahnya motivasi kerja pegawai
2) Struktur organisasi kurang jelas, sehingga tugas dan tanggung jawab kabur
3) Rancangan pekerjaan kurang baik, sehingga dirasa kurang cukup menantang
4) Rendahnya kualitas manajemen, yang terlihat pada kurangnya perhatian terhadap kepuasan masyarakat
5) Rendahnya kemampuan kerja atasan, yang tidak dapat memdukung berhasilnya kerja sama tim
6) Kurangnya terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karier

7) Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenangan kerja
8) Waktu kerja yang kurang fleksibel.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Saydam, 2012) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

1) Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri
2) Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikemukan bahwa faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya karyawan. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolakan karyawan di berbagai instansi. Munculnya kasus unjuk rasa, pemogokan dan lain-lain. Semua ini telah menunjukkan terjadinya ketidakseimbangan dan ketidakharmonisan hubungan kerja antara organisasi dengan karyawanya.

Ketidakharmonisan tersebut merupakan gambaran adanya sesuatu yang tidak beras dalam organisasi, yaitu adanya rasa ketidakpuasaan karyawan terhadap perlakuan buruk pimpinan organisasi. Bila organisasi tetap konsisten memperlakukan karyawan dengan baik, memberikan hak-hak mereka dengan baik, tentu tidak timbul keresahan demikian yang bisa menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak, oleh karena itu, organisasi harus dapat menciptakan kepuasaan kerja bagi karyawanya dengan tetap memberikan segala hak-hak mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku. Begitu pula dengan ketidakpuasan tersebut akan

menimbulkan stres atau tekanan batin dan goncangan mental yang besar bagi para karyawan.

Selanjutnya dari sisi lain dapat dikemukan bahwa faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain:

Kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan dan kebosanan, dan kepuasaan kerja (Saydam, 2012)

Menurut (Tobing & Napitupulu, 2011) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan pribadi

   kebutuhan pribadi adalah kebutuhan dan keinginan untuk bertindak sesuai dengan bakat keinginan dan minatnya sendiri.

2) Tujuan persepsi individu atau kelompok

   Tujuan persepsi individu atau kelompok adalah suatu proses untuk mencapai suatu pandangan anatar individu maupun kelompok

3) Cara untuk mewujudkan kebutuhan, tujuan dan persepsi

   Cara untuk mewujudkan kebutuhan, tujuan dan persepsi adalah bagaimana proses untuk menwujudkan suatu kebutuhan, tujuan dan persepsi suatu individu atau kelompok.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator mengenai motivasi menurut (Mangkunegara, 2013) adalah sebagai berikut:

1) Kerja keras
2) Orientasi dan masa depan

3) Tingkat cita-citanya tinggi
4) Orientasi tugas atau sasaran
5) Usaha untuk maju
6) Ketekunan
7) Rekan kerja yang dipilih untuk para ahli
8) Pemanfaatan waktu

Berikut penjelasannya:

1) Kerja keras

   Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
2) Orentasi masa depan, didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pendangan ke depan yang nyata diaplikasikan dalam pekerjaan.
3) Tingkat cita-cita tinggi, didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.
4) Orientasi tugas dan keserisuan tugas, didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan yang maksimal.
5) Usaha untuk maju, didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaan.
6) Ketekunan. Didasarkan atau sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa untuk selalu bekerja dengan baik.

7) Hubungan dengan rekan kerja, rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi yang akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.
8) Pemanfaatan waktu, waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Menurut (Erni & Donni, 2018) adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Usaha (*Effort)*

   Usaha (*Effort)* merupakan kekuatan dari perilaku kerja seseorang atau seberapa besar upaya yang dikeluarkan dalam mengerjakan suatau pekerjaan.

2) Ketekunan (*Persistence*)

   Ketekunan (*Persistence*) yang dijalankan oleh individu dalam menggunakan usahanya pada tugas-tugasnya yang diberikan.

3) Arah (*Direction*)

   Arah (*Direction*) mengarah pada kualitas kerja seseorang dalam perilakunya bekerja.

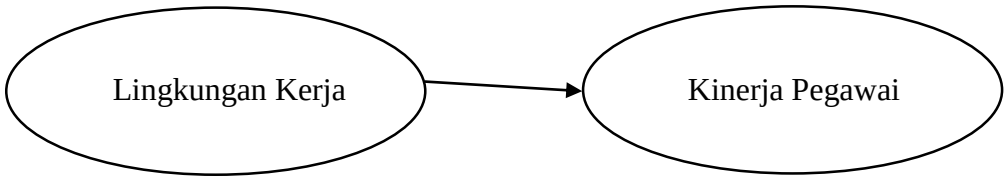
2.2 Kerangka Koseptual

Pada landasan teori menjelaskan beberapa pengaruh variabel indenpendent terhadap variabel dependen untuk itu perlu dianalisis masing-masing pengaruh variabel independent variabel dependen.

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai. Yang seperti dikemukan oleh (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) lingkungan kerja dalam suatu instansi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu instansi.

Penelitian terdahulu yang dikemukan oleh (Tamali & Munasip, 2019); (Elizar & Tanjung, 2018); (S. M. Hasibuan, 2018); (Farisi & Fani, 2019); (Bahagia et al., 2018); (Siagian & Khair, 2018), (Julita & Arianty, 2017); (Prakoso, 2014); (Farisi & Utari, 2020); (Prayogi & Nursidin, 2018); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

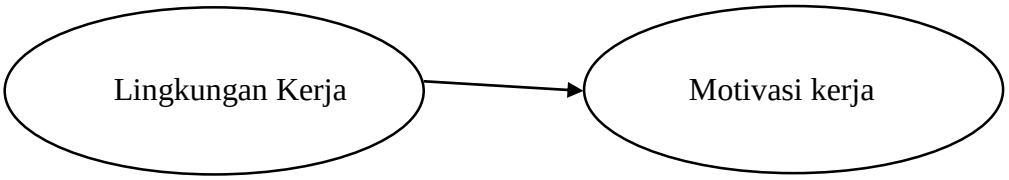


Gambar 2.2
Paradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. (Aktarina, 2015)

Penelitian terdahulu dilakukan oleh (Aktarina, 2015); (Rezita, 2017); (Soetopo et al., 2019); menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja.

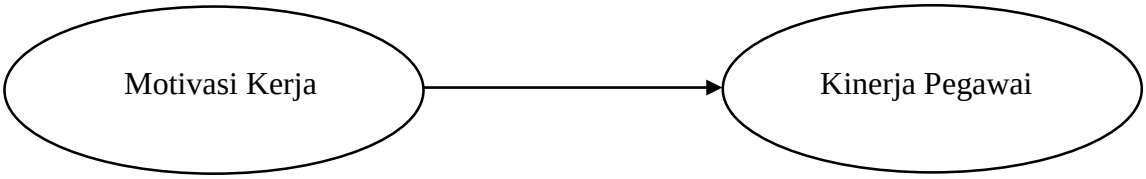


Gambar 2.1
Paradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Wibowo, 2014) mengatakan adanya pengaruh signifikan antara hubungan motivasi dengan kinerja dapat dilihat dari masalah kinerja tergantung pada motivasi dan perilaku termotivasi yang tepat. Sedangkan (Hasibuan 2014) mengatakan bahwa motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar merekan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampunan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan (Prayogi & Nursidin, 2018); (Ainanur & Tirtayasa, 2018);(Jufrizen, 2017); (Sembiring et al., 2021); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Andayani & Tirtayasa, 2019a); (Bukhari & Pasaribu, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Jufrizen & Hadi, 2021); (Rizal & Radiman, 2019); (Marjaya & Pasaribu, 2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

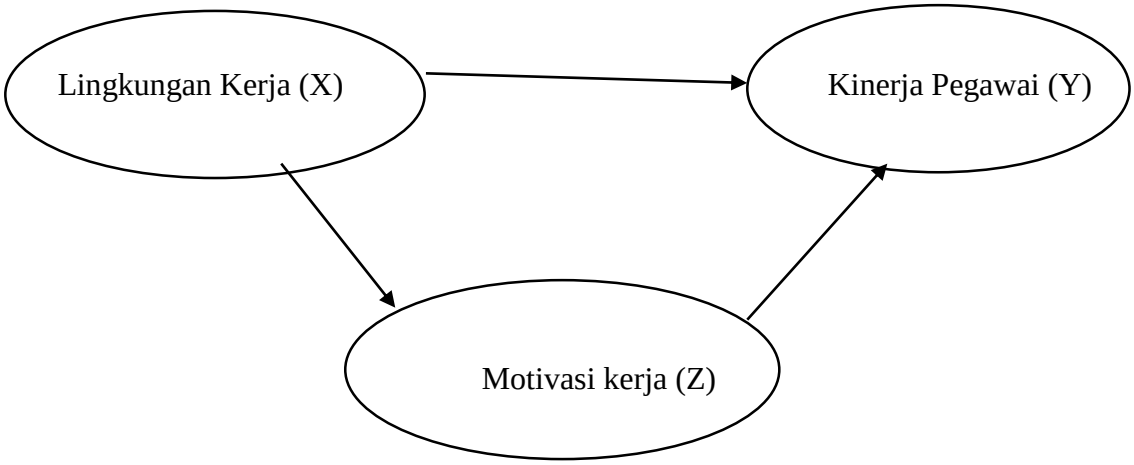


Gambar 2.3
Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

(Wibowo 2013) mengemukan bahwa kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan pendekatan strategis sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi yang juga merupakan lingkungan kerja sebagai suatu pendorong atau motivasi bagi karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Surjosuseno, 2015) dan (Almustofa, 2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (juliandi, 2013). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja Dinas Pemuda Dan Oalahraga Provinsi Sumtera Utara
2. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.
4. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pedekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari 2 variabel bebas dan 1 variabe terikat yaitu lingkungan kerja (X), motivasi kerja (Z), sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang dikumpulkan disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganailisis data dalam perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2016) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut (Juliandi, 2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditemukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah jenuh dan telah terjawab.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dimana dalam penelitian ini terdapat 1 variabel bebas yakni lingkungan kerja (X), 1 variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y), dan 1 variabel mediasi yaitu motivasi kerja (Z).

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi operasional	Indikator	literatur
1.	Lingkungan Kerja (X)	(Jufrizen & Rahmadhani, 2020) mengatakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik.	1. Suasana kerja 2. Hubungan karyawan 3. Tersedianya fasilitas bagi karyawan 4. Penerangan 5. Sirkulasi udara 6. Kebisingan 7. Bau tidak sedap 8. Keamanan	(Nitisemito & Sedarmayanti , 2013)
2.	Kinerja pegawai (Y)	(Jufrizen & Rahmadhani, 2020) kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. Insiatif	(Kasmir, 2013)
3.	Motivasi Kerja (Z)	(Jufrizen,2018) mendefinisikan Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi,	1. Kerja keras 2. Orientasi dan masa depan 3. Tingkat cita-citanya tinggi	(Mangkunegara 2013)

		mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.	4. Orientasi tugas dan sasaran 5. Usaha untuk maju 6. Ketekunan 7. Rekan kerja 8. Pemanfaatan waktu	

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara, Jl. Williem Iskandar No.9, Kenangan Baru, kec. Percut Sei Tuan, kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dari bulan Febuari 2021 sampai dengan Juni 2021. Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian

Tabel 3.2

Pelaksanaan Penelitian

NO.	Kegiatan	Bulan																			
		Febuari				Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal																				
2	Mengurus Izin Penelitian																				
3	Menyusun Proposal																				
4	Bimbingan proposal																				
5	Seminar proposal																				
6	Pengumpulan dan pengolahan Data																				
7	Menyusun skripsi																				
8	Bimbingan skripsi																				
9	Sidang meja hijau																				

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Juliana & Manurung, 2014), menyatakan bahwa “poplasi merupakan totalitas dari sebuah unsur di dalam sebuah wilayah penelitian”

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara yang berjumlah 107 orang pegawai tetap.

3.4.2 Sampel

(Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa : “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk peneltian. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Dimana penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian. Teknik pengambilan sampel penelitian yang

digunakan melalui *probability sampling* dengan menggunakan simple random sampling.

Tabel 3.3

Strata Pengambilan Sampel

No.	Unit Kerja	Populasi
1	Sekretariat	27
2	Bidang Layanan Kepemudaan	14
3	Bidang Pembudayaan	21
4	Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga	14
5	Bidang sarana prasarana kemitraan	11
6	UPT pengelolaan kawasan pusat olahraga	7
7	UPT kebutuhan olahraga	13
TOTAL		**107**

Menurut (Sugiyono, 2016) dikatakan simple random sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak. Dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin agar dapat melihat seberapa banyak pengambilan jumlah sampel, adapun rumusnya yaitu sebagai berikut:

$$n=\frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:
1 = Konstanta
n = Ukuran Sampel
N = Ukuran Populasi
e = persen ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di toleransi atau digunakan sebanyak 10%.

Berdasarkan rumus di atas, maka untuk menentukan sampel yang ada kantor dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara adalah sebagai berikut:

$$n=\frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n=\frac{107}{1+107(0.1)^2} \qquad n=\frac{107}{2.07} \qquad n=52$$

Dengan demikian sampel dari penelitian ini berjumlah 52 orang pegawai tetap di kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview)* yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan. Dan melakukan wawancara tersebut dengan pihak pegawai umum setempat.
2. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai di objek penelitian yaitu dinas pemuda dan olahraga dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi

Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuesioner dibagikan kepada responden, selanjutnya angket (kuesioner) penelitian diuji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.

Tabel 3.4
Penilaian Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus-rumus sebagai berikut:

3.6.1 Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM)

Model persamaan structural (*Structural Equation Modelling*) adalah teknik analisis multivariat generasi kedua yang menggabungkan analsis faktor dan jalur sehingga memungkinkan bagi peneliti untuk menguji serta mengestimasi secara simultan hubungan antara *multiple exogenous* dan *endogenous* dengan banyak indicator (Haryono, 2016)

Secara umumnya bahwa *Structural Equation Modelling* (SEM) adalah sebuah model statistic yang memberikan perkiraan perhitungan dari kekuatan hubungan hipotesis diantara variabel dalah sebuah model teoritis, baik langsung atau melalui variable antara (*intervening or moderating*).

3.6.2 *Partial Least Square* (PLS)

Dalam penelitian, sering kali seseorang penelitian akan dihadapkan pada kondisi dimana ukuran sampel cukup besar, namun landasan teori yang dimiliki lemah dalam hal hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Tetapi, tidak jarang juga ditemukan hubungan antara variabel yang sangat kompleks, namun ukuran sampel data kecil (Haryono, 2016). *Partial Least Square* (PLS) dapat dipakai untuk mengatasi masalah tersebut. *Partial Least Square* (PLS), menggunakan dua evaluasi model pengukuran dalam uji analisis, yaitu a) Outer Model bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas; b) Inner Model bertujuan untuk menguji kualitas (pengujian hipotesis untuk menguji dengan model prediksi).

3.6.3 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran (Outer model) digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian.

Penjelesan lebih lanjut model pengukuran (outer model) dengan menggunakan uji *Convergent Validity, Discriminant Validity,* dan *Composit Reliability* adalah sebagai berikut:

3.6.4 *Corvergent Validity*

Convergent validity mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengujian *convergent validity* dapat dilihat dari *loading factor* untuk

setiap indicator konstruk. Nilai loading factor > 0,7 adalah nilai ideal, artinya indicator tersebut valid mengukur konstruk yang dibuat. Dalam penelitian empiris, nilai loading factor > 0,5 masih diterima. Bahkan, sebagian ahli menerima 0,4. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indicator (Haryono, 2016).

3.6.5 *Discriminant Validity*

Discriminant validity terjadi jika dua instrument yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. *Discriminsnt validity* dari model reflektif dievaluasi melalui *cross loading* kemudian dibandingkan nilai AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk/membandingkan akan kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruknya. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indicator dengan konstruk blok lainnya. Bila korelasi antara indicator dengan konstruknya lebih tinggi dari korelasi dengan blok lainnya, hal ini menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Ukuran *discriminant validity* lainnya adalah bahwa nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antara konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antara konstruknya (Haryono, 2016)

3.6.6 *Composit Reliability*

Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan item refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Composit Reliability* (CR) lebih baik dalam mengukur internal konsistensi dibandingkan *chonbach's alpha* sebab *composit reliability* (CR) tidak

mengasumsikan kesamaan boot dari setiap indicator. *Cronbach's Alpha* cenderung menaksir lebih rendah dibandingkan *composite reliability.* Interpretasi *composite reliability* sama dengan *cronbach alpha.* Nilai batas ≥ 0,7 dapat diterima dan nilai ≥ 0,8 sangat memuaskan. Ukuran lainnya dari *convergent validity* adalah nilai *average variance extracted (AVE).* Nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifest yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Dengan demikian, semakin besar varian atau keragaman variabel manifest yang dapat dikandung oleh konstruk laten, maka semakin besar representasi variabel manifest terhadap konstruk latennya.

3.6.7 *Second Order Confirmatory Factor Analysis*

Dalam PLS, pengujian *second order* konstruk akan melalui dua jenjang, pertama analisis dilakukan dari konstruk laten dimensi ke indiator-indikatornya dan kedua, analisis dari konstruk laten kedimensinya. Proses dan tahapan pada pengujian konstruk multidimensional (*second order)* yang bersifat reflektif dalam PLS sama dengan konstruk unidimensional (*first order).* Pada tahap menggambar model penelitian, seluruh indikator yang ada di dimensi konstruk ditarik semuanya kekonstruk di *higher order*. Jika pada pengujian *convergent validity* dan *discriminant validity* (proses algoritma) terdapat indicator disalah satu konstruk (apakah indicator yang di higher order atau yang ada di dimensi konstruk) harus dihapus karena skor loadingnya rendah maka indicator tersebut harus dibuang dikedua jenjang (di higher order dan dimensi konstruk). Pada tahap *bootstrapping*, nilai table *path coefficient* akan menunjukkan tingkat signifikan dari masing-

masing indicator konstruk (dimensi) terhadap variabel latennya dengan ketentuan nilai t-statistik > 1,96.

3.6.8 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Spesifikasi hubungan antar variabel laten (structural model) adalah yang disebut inner model atau disebut juga dengan inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansi penelitian.

3.6.9 *R-Square* (R2)

Untuk mengevaluasi model structural adalah dengan cara melihat signifikan hubungan antar variabel. Perubahan nilai R-square (R2) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Kriteria R2 terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu: nilai R2 0,67, 0,33 dan 0,19 sebagai substansial, sedang dan lemah.

3.6.10 Uji Hipotesis (Bootstraping)

Dalam menilai signifikansi pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur bootstrapping. Prosedur boottrap menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali, number of bootstrap samples sebesar 200-1000 sudah cukup untuk mengoreksi standar error estimate PLS. Dalam resampling bootstrap, nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) t-values sebesar 1,65 (*significance level* = 10%), 1,96 (*significance level* = 5%) dan 2,58 (*significance level* = 1%).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsif Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengatahui: (1) pengaruh lingkungan terhadap motivasi kerja; (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai kantor dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara yang berjumlah 52 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menyebar kuesioner melalui google form yang terdiri dari 49 pertanyaan/pernyataan yang setiap variabel memiliki 16, 17, dan 16 pertanyaan/pernyataan, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 skala sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Skala Jawaban

Kategori	Skala Jawaban
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

4.1.1 indentitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik reponden berikut ini:

4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2

Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1.	Laki- laki	30	57,7%
2.	Perempuan	22	42,3%
Jumlah		52	100%

Sumber: pengolaan data

Dari 52 Respoden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 30 orang laki-laki (57,7%) dan 22 orang perempuan (42,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas lebih banyak responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki- laki yang berjumlah 30 (57,7%).

4.1.1.2 Kelompok Usia

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan usia disajikan pada tebel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Kelompok Usia

No.	Kelompok Usia	Jumlah Orang	Persantase (%)
1.	21- 25 Tahun	5	9,6%
2.	25- 30 Tahun	19	36,5%
3.	30- 35 Tahun	28	53,9%
Jumlah		52	100%

Sumber: pengolaan data

Dari data di atas diketahui bahwa kelompok usia 21-25 tahun berjumlah 5 (9,6%) responden, kelompok usia 25-30 tahun berjumlah 19 (36,5%) responden, kelompok usia 30- 35 tahun berjumlah 28 (53,9%) responden, dapat disimpulkan bahwa kelompok usia 30-35 tahun merupakan jumlah responden yang lebih dominan sebanyak 28 responden (53,9). Hal ini dapat menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini lebih dominan usia produktif dan berpengalaman sehingga mampu bekerja secara maksimal dan relative memuaskan.

4.1.1.3 Tingkat Pendidikan

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada Tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase (%)
1.	S1	44	84,6%
2.	S2	5	9,6%
3.	SMA/SMK	3	5,8%
Jumlah		52	100%

Sumber: pengolaan data

Tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini diketahui responden yang berpendidikan S1 terdiri dari 44 (84,6%), responden S2 terdiri dari 5 (9,6%), responden SMA/SMK terdiri dari 3 (5,8). Dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini dominan berpendidikan S1.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penulis akan menyajikan tabe frekuensi hasil skor jawaban responden dari angkat yang penulis sebarkan yaitu:

4.1.2.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara jawaban kuesioner dari penelitian variabel kinerja pegawai (Y) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.5

Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Pegawai)

ALTERNATIF JAWABAN												
No.	**SS**		**S**		**KS**		**TS**		**STS**		**Jumlah**	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1.	16	30,8%	25	48,1%	9	17,4%	1	1,9%	1	1,9%	52	100
2.	10	19,2%	31	59,6%	8	15,4%	2	3,9%	1	1,9%	52	100
3.	13	25%	28	53,9%	9	17,4%	1	1,9%	1	1,9%	52	100
4.	9	17,4%	26	50%	13	25%	3	5,8%	1	1,9%	52	100
5.	13	25%	24	46,1%	12	23,1%	2	3,9%	1	1,9%	52	100
6.	9	17,3%	28	53,8%	11	21,2%	3	5,8%	1	1,9%	52	100
7.	8	15,4%	26	50%	12	23,1%	5	9,7%	1	1,9%	52	100
8.	6	11,5%	21	40,4%	18	34,7%	6	11,5%	1	1,9%	52	100
9.	7	13,4%	20	38,5%	20	38,5%	3	5,7%	2	3,9%	52	100
10.	9	17,4%	19	36,6%	18	34,7%	3	5,7%	3	5,7%	52	100
11.	4	7,7%	30	57,7%	11	21,2%	4	7,7%	3	5,7%	52	100
12	6	11,5%	28	53,9%	12	23,1%	4	7,7%	2	3,9%	52	100
13.	8	15,4%	26	50%	11	21,2%	6	11,5%	1	1,9%	52	100
14.	4	7,7%	28	53,8%	15	28,9%	4	7,7%	1	1,9%	52	100
15.	3	5,8%	29	55,8%	16	30,8%	3	5,7%	1	1,9%	52	100
16.	5	9,7%	21	40,4%	21	40,4%	3	5,7%	2	3,9%	52	100

Sumber: pengolaan data

1) Pada pernyataan saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja, 16 orang menjawab (30,8%) sangat setuju, 25 orang menjawab (48,1%) setuju, 9 orang menjawab (17,4%) kurang setuju, 1 orang menjawab (1,9%) tidak setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) sangat tidak setuju.
2) Pada pernyatan saya mengerjakan pekerjaan sesuai aturan yang diberikan atasan/pimpinan, 10 orang menjawab (19,2%) sangat setuju, 31 orang menjawab (59,6%) setuju, 8 orang menjawab (15,4%) kurang setuju, 2 orang menjawab (3,9%) tidak setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) sangat tidak setuju.
3) Pada pernyatan saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan atasan/pimpinan, 13 orang menjawab (25%) sangat setuju, 28 orang menjawab (53,9%) setuju, 9 orang menjawab (17,4%) kurang setuju, 1 orang menjawab (1,9%) tidak setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) sangat tidak setuju.
4) Pada pernyatan saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti, 9 orang menjawab (17,4%) sangat setuju, 26 orang menjawab (50%) setuju, 13 orang menjawab (25%) kurang setuju, 3 orang menjawab (5,8%) tidak setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) sangat tidak setuju.
5) Pada pernyatan hasil kerja saya sesuai dengan standar kerja yang dibutuhkan atasan/pimpinan, 13 orang menjawab (25%) sangat setuju, 24 orang menjawab (46,1%) setuju, 12 orang menjawab (23,1%) kurang setuju, 2 orang menjawab (3,9%) tidak setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) sangat tidak setuju.
6) Pada pernyatan saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan oleh instansi, 9 orang menjawab (17,3%) sangat setuju, 28 orang menjawab (53,8%) setuju,

11 orang menjawab (21,2%) kurang setuju, 3 orang menjawab (5,8%) tidak setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) sangat tidak setuju.

7) Pada pernyatan saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan atasan/pimpinan, 8 orang menjawab (15,4%) sangat setuju, 26 orang menjawab (50%) setuju, 12 orang menjawab (23,1%) kurang setuju, 5 orang menjawab (9,7%) tidak setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) sangat tidak setuju.
8) Pada pernyatan saya tidak mengalami kendala untuk menjalankan tugas- tugas yang diberikan kepada saya, 6 orang menjawab (11,5%) sangat setuju, 21 orang menjawab (40,4%) setuju, 18 orang menjawab (34,7%) kurang setuju, 6 orang menjawab (11,5%) tidak setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) sangat tidak setuju.
9) Pada pernyatan saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan atasan/ pimpinan, 7 orang menjawab (13,4%) sangat setuju, 20 orang menjawab (38,5%) setuju, 20 orang menjawab (38,5%) kurang setuju, 3 orang menjawab (5,7%) tidak setuju dan 2 orang menjawab (3,9%) sangat tidak setuju.
10) Pada pernyatan saya menjalankan tugas dengan saling berkontribusi, 9 orang menjawab (17,4%) sangat setuju, 19 orang menjawab (36,6%) setuju, 18 orang menjawab (34,7%) kurang setuju, 3 orang menjawab (5,7%) tidak setuju dan 3 orang menjawab (5,7%) sangat tidak setuju.
11) Pada pernyatan saya memiliki sikap kerja sama yang baik dalam menjalankan tugas yang diberikan atasan/pimpinan, 4 orang menjawab (7,7%) sangat setuju, 30 orang menjawab (57,7%) setuju, 11 orang menjawab (21,2%) kurang setuju,

4 orang menjawab (7,7%) tidak setuju dan 3 orang menjawab (5,7%) sangat tidak setuju.

12) Pada pernyatan saya diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan akan kemampuan saya, 6 orang menjawab (11,5%) sangat setuju, 28 orang menjawab (53,9%) setuju, 12 orang menjawab (23,1%) kurang setuju, 4 orang menjawab (7,7%) tidak setuju dan 2 orang menjawab (3,9%) sangat tidak setuju.
13) Pada pernyatan saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja disetiap pekerjaan, 8 orang menjawab (15,4%) sangat setuju, 26 orang menjawab (50%) setuju, 11 orang menjawab (21,2%) kurang setuju, 6 orang menjawab (11,5%) tidak setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) sangat tidak setuju.
14) Pada pernyatan pekerjaan yang ada saat ini sudah memberikan hasil yang cukup efektif, 4 orang menjawab (7,7%) sangat setuju, 28 orang menjawab (53,8%) setuju, 15 orang menjawab (28,9%) kurang setuju, 4 orang menjawab (7,7%) tidak setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) sangat tidak setuju.
15) Pada pernyatan Saya bisa mengatasi apabila saya mengalami kendala saat menjalankan tugas-tugas yang diberikan atasan/pimpinan, 3 orang menjawab (5,8%) sangat setuju, 29 orang menjawab (55,8%) setuju, 16 orang menjawab (30,8%) kurang setuju, 3 orang menjawab (5,7%) tidak setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) sangat tidak setuju.
16) Pada pernyatan saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan atasan/pimpinan, 5 orang menjawab (9,7%) sangat setuju, 21 orang menjawab (40,4%) setuju, 21 orang menjawab (40,4%) kurang

setuju, 3 orang menjawab (5,7%) tidak setuju dan 2 orang menjawab (3,9%) sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwasanya seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan jumlah responden sebanyak 52 orang (100%).

4.1.2.2 Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara jawaban kuesioner dari penelitian variabel kinerja pegawai (Y) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.6

Skor Angket Untuk Variabel X (Lingkungan Kerja)

ALTERNATIF JAWABAN												
No.	**SS**		**S**		**KS**		**TS**		**STS**		**Jumlah**	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1.	6	11,5%	17	32,7%	16	30,8%	12	23,1%	1	1,9%	52	100
2.	8	15,4%	21	40,4%	8	15,4%	11	21,2%	4	7,7%	52	100
3.	6	11,5%	22	42,4%	10	19,2%	10	19,2%	4	7,7%	52	100
4.	7	13,4%	23	44,4%	7	13,4%	7	13,4%	8	15,4%	52	100
5.	5	9,7%	20	38,5%	12	23,1%	7	13,4%	8	15,4%	52	100
6.	4	7,7%	21	40,4%	15	28,9%	7	13,4%	5	9,7%	52	100
7.	8	15,4%	13	25%	14	27%	7	13,4%	10	19,2%	52	100
8.	7	13,4%	16	30,8%	13	25%	9	17,4%	7	13,4%	52	100
9.	4	7,7%	19	36,6%	13	25%	9	17,4%	7	13,4%	52	100
10.	5	9,7%	20	38,5%	13	25%	7	13,4%	7	13,4%	52	100
11.	4	7,7%	22	42,3%	12	23,1%	8	15,4%	6	11,5%	52	100
12	7	13,4%	15	28,9%	14	27%	9	17,3%	7	13,4%	52	100
13.	5	9,7%	18	34,6%	11	21,2%	10	19,2%	8	15,4%	52	100
14.	5	9,7%	19	36,5%	13	25%	12	23,1%	3	5,8%	52	100
15.	4	7,7%	19	36,5%	13	25%	14	27%	2	3,9%	52	100
16.	3	5,7%	20	38,5%	12	23,1%	14	27%	3	5,7%	52	100
17.	6	11,5%	14	27%	15	28,9%	13	25%	4	7,7%	52	100

Sumber: pengolaan data

1) Pada pernyatanwarna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja, 6 orang menjawab (11,5%) sangat setuju, 17 orang menjawab (32,7%) setuju, 16 orang menjawab (30,8%) kurang setuju, 12 orang menjawab (23,1%) tidak setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) sangat tidak setuju.
2) Pada pernyataan suasana kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising mesin, 8 orang menjawab (15,4%) sangat setuju, 21 orang menjawab (40,4%) setuju, 8 orang menjawab (15,4%) kurang setuju, 11 orang menjawab (21,2%) tidak setuju dan 4 orang menjawab (7,7%) sangat tidak setuju.
3) Pada pernyataan setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromisikan, 6 orang menjawab (11,5%) sangat setuju, 22 orang menjawab (42,4%) setuju, 10 orang menjawab (19,2%) kurang setuju, 10 orang menjawab (19,2%) tidak setuju dan 4 orang menjawab (7,7%) sangat tidak setuju.
4) Pada pernyataan saya ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja, 7 orang menjawab (13,4%) sangat setuju, 23 orang menjawab (44,4%) setuju, 7 orang menjawab (13,4%) kurang setuju, 7 orang menjawab (13,4%) tidak setuju dan 8 orang menjawab (15,4%) sangat tidak setuju.
5) Pada pernyataan hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis, 5 orang menjawab (9,7%) sangat setuju, 20 orang menjawab (38,5%) setuju, 12 orang menjawab (23,1%) kurang setuju, 7 orang menjawab (13,4%) tidak setuju dan 8 orang menjawab (15,4%) sangat tidak setuju.

6) Pada pernyataan fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja, 4 orang menjawab (7,7%) sangat setuju, 21 orang menjawab (40,4%) setuju, 15 orang menjawab (28,9%) kurang setuju, 7 orang menjawab (13,4%) tidak setuju dan 5 orang menjawab (9,7%) sangat tidak setuju.
7) Pada pernyataan instansi saat ini menyediakan ventilasi dan AC di tempat bekerja sehingga oksigen tetap terjaga, 8 orang menjawab (15,4%) sangat setuju, 13 orang menjawab (25%) setuju, 14 orang menjawab (27%) kurang setuju, 7 orang menjawab (13,4%) tidak setuju dan 10 orang menjawab (19,2%) sangat tidak setuju.
8) Pada pernyataan penerangan yang ada ditempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan, 7 orang menjawab (13,4%) sangat setuju, 16 orang menjawab (30,8%) setuju, 13 orang menjawab (25%) kurang setuju, 9 orang menjawab (17,4%) tidak setuju dan 7 orang menjawab (13,4%) sangat tidak setuju.
9) Pada pernyataan pencahayaan di tempat kerja cukup baik dan tidak menyilaukan, sehingga membantu saya dalam melakukan pekerjaan, 4 orang menjawab (7,7%) sangat setuju, 19 orang menjawab (36,6%) setuju, 13 orang menjawab (25%) kurang setuju, 9 orang menjawab (17,4%) tidak setuju dan 7 orang menjawab (13,4%) sangat tidak setuju.
10) Pada pernyataan kondisi pertukaran udara ditempat anda bekerja sudah baik, 5 orang menjawab (9,7%) sangat setuju, 20 orang menjawab (38,5%) setuju, 13 orang menjawab (25%) kurang setuju, 7 orang menjawab (13,4%) tidak setuju dan 7 orang menjawab (13,4%) sangat tidak setuju.

11) Pada pernyataan kelembaban ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, 4 orang menjawab (7,7%) sangat setuju, 22 orang menjawab (42,3%) setuju, 12 orang menjawab (23,1%) kurang setuju, 8 orang menjawab (15,4%) tidak setuju dan 6 orang menjawab (11,5%) sangat tidak setuju.
12) Pada pernyataan suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja, 7 orang menjawab (13,4%) sangat setuju, 15 orang menjawab (28,9%) setuju, 14 orang menjawab (27%) kurang setuju, 9 orang menjawab (17,3%) tidak setuju dan 7 orang menjawab (13,4%) sangat tidak setuju.
13) Pada pernyataan suara bising ditempat kerja mengakibatkan pegawai tidak bisa mencapai target kerja, 5 orang menjawab (9,7%) sangat setuju, 18 orang menjawab (34,6%) setuju, 11 orang menjawab (21,2%) kurang setuju, 10 orang menjawab (19,2%) tidak setuju dan 8 orang menjawab (15,4%) sangat tidak setuju.
14) Pada pernyataan pengharum ruangan terdapat di tempat kerja saya untuk mengatasi bau tidak sedap, 5 orang menjawab (9,7%) sangat setuju, 19 orang menjawab (36,5%) setuju, 13 orang menjawab (25%) kurang setuju, 12 orang menjawab (23,1%) tidak setuju dan 3 orang menjawab (5,8%) sangat tidak setuju.
15) Pada pernyataan terjaganya kebersihan ditempat kerja yang tidak menimbulkan bau tidak sedap, 4 orang menjawab (7,7%) sangat setuju, 19 orang menjawab (36,5%) setuju, 13 orang menjawab (25%) kurang setuju, 14 orang menjawab (27%) tidak setuju dan 2 orang menjawab (3,9%) sangat tidak setuju.
16) Pada pernyataan tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja, 3 orang menjawab (5,7%) sangat setuju, 20 orang menjawab (38,5%)

setuju, 12 orang menjawab (23,1%) kurang setuju, 14 orang menjawab (27%) tidak setuju dan 3 orang menjawab (5,7%) sangat tidak setuju.

17) Pada pernyataan tingkat keamanan lingkungan kerja saya cukup tinggi untuk saat ini, 6 orang menjawab (11,5%) sangat setuju, 14 orang menjawab (27%) setuju, 15 orang menjawab (28,9%) kurang setuju, 13 orang menjawab (25%) tidak setuju dan 4 orang menjawab (7,7%) sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwasanya seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja (X) dengan jumlah responden sebanyak 52 orang (100%)

4.1.2.3 Variabel Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara jawaban kuesioner dari penelitian variabel Motivasi Kerja (Z) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.7

Skor Angket Untuk Variabel Z (Motivasi Kerja)

ALTERNATIF JAWABAN												
No.	**SS**		**S**		**KS**		**TS**		**STS**		**Jumlah**	
	F	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**	**F**	**%**
1.	6	11,5%	16	30,8%	15	28,9%	14	27%	1	1,9%	52	100
2.	1	1,9%	18	34,6%	11	21,2%	20	38,5%	2	3,9%	52	100
3.	2	3,9%	13	25%	17	32,8%	18	34,6%	2	3,9%	52	100
4.	2	3,9%	16	30,8%	14	27%	16	30,8%	4	7,7%	52	100
5.	4	7,7%	16	30,8%	13	25%	13	25%	6	11,5%	52	100
6.	4	7,7%	16	30,8%	15	28,8%	12	23,1%	5	9,7%	52	100
7.	1	1,9%	12	23,1%	20	38,5%	16	30,8%	3	5,8%	52	100
8.	2	3,9%	13	25%	18	34,6%	15	28,9%	4	7,7%	52	100
9.	1	1,9%	12	23,1%	21	40,4%	13	25%	5	9,7%	52	100
10.	2	3,9%	13	25%	20	38,5%	16	30,8%	1	1,9%	52	100
11.	2	3,9%	20	38,5%	14	27%	15	28,9%	1	1,9%	52	100
12	4	7,7%	17	32,7%	16	30,8%	14	27%	1	1,9%	52	100

13.	1	1,9%	14	27%	25	48,1%	10	19,2%	2	3,9%	52	100
14.	1	1,9%	13	25%	22	42,3%	15	28,9%	1	1,9%	52	100
15.	3	5,8%	13	25%	23	44,2%	9	17,3%	4	7,7%	52	100
16.	4	7,7%	16	30,8%	16	30,8%	15	28,9%	1	1,9%	52	100

Sumber: pengolaan data

1) Pada pernyataan saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karier di instansi, 6 orang menjawab (11,5%) sangat setuju, 16 orang menjawab (30,8%) setuju, 15 orang menjawab (28,9%) kurang setuju, 14 orang menjawab (27%) tidak setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) sangat tidak setuju.
2) Pada pernyataan saya merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan/pimpinan, 1 orang menjawab (1,9%) sangat setuju, 18 orang menjawab (34,6%) setuju, 11 orang menjawab (21,2%) kurang setuju, 20 orang menjawab (38,5%) tidak setuju dan 2 orang menjawab (3,9%) sangat tidak setuju.
3) Pada pernyataan setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir, 2 orang menjawab (3,8%) sangat setuju, 13 orang menjawab (25%) setuju, 17 orang menjawab (32,8%) kurang setuju, 18 orang menjawab (34,6%) tidak setuju dan 2 orang menjawab (3,9%) sangat tidak setuju.
4) Pada pernyataan pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi, 2 orang menjawab (3,8%) sangat setuju, 16 orang menjawab (30.8%) setuju, 14 orang menjawab (27%) kurang setuju, 16 orang menjawab (30,8%) tidak setuju dan 4 orang menjawab (7,7%) sangat tidak setuju.
5) Pada pernyataan saya yakin memiliki kemampuan dan cita- cita yang tinggi di dalam instansi, 4 orang menjawab (7,7%) sangat setuju, 16 orang menjawab

(30.8%) setuju, 13 orang menjawab (25%) kurang setuju, 13 orang menjawab (25%) tidak setuju dan 6 orang menjawab (11,5%) sangat tidak setuju.

6) Pada pernyataan saya berusaha selalu memberikan hasil kerja yang terbaik, 4 orang menjawab (7,7%) sangat setuju, 16 orang menjawab (30.8%) setuju, 15 orang menjawab (28,8%) kurang setuju, 12 orang menjawab (23,1%) tidak setuju dan 5 orang menjawab (9,7%) sangat tidak setuju.
7) Pada pernyataan menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan/pimpinan merupakan salah satu prioritas dalam instansi, 1 orang menjawab (1,9%) sangat setuju, 12 orang menjawab (23,1%) setuju, 20 orang menjawab (38,5%) kurang setuju, 16 orang menjawab (30,8%) tidak setuju dan 3 orang menjawab (5,8%) sangat tidak setuju.
8) Pada pernyataan saya berusaha menunjukkan kinerja yang terbaik agar saya diberikan posisi yang lebih tinggi oleh atasan/pimpinan, 2 orang menjawab (3,8%) sangat setuju, 13 orang menjawab (25%) setuju, 18 orang menjawab (34,6%) kurang setuju, 15 orang menjawab (28,9%) tidak setuju dan 4 orang menjawab (7,7%) sangat tidak setuju.
9) Pada pernyataan instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju, 1 orang menjawab (1,9%) sangat setuju, 12 orang menjawab (23,1%) setuju, 21 orang menjawab (40,4%) kurang setuju, 13 orang menjawab (25%) tidak setuju dan 5 orang menjawab (9,7%) sangat tidak setuju.
10) Pada pernyataan saya berusaha selalu memberikan hasil kerja yang terbaik, 2 orang menjawab (3,9%) sangat setuju, 13 orang menjawab (25%) setuju, 20 orang

menjawab (38,5%) kurang setuju, 16 orang menjawab (30,8%) tidak setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) sangat tidak setuju.

11) Pada pernyataan saya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan, 2 orang menjawab (3,9%) sangat setuju, 20 orang menjawab (38,5%) setuju, 14 orang menjawab (27%) kurang setuju, 15 orang menjawab (28,9%) tidak setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) sangat tidak setuju.
12) Pada pernyataan saya memberikan kemampuan yang saya miliki secara optimal dalam bekerja, 4 orang menjawab (7,7%) sangat setuju, 17 orang menjawab (32,7%) setuju, 16 orang menjawab (30,8%) kurang setuju, 14 orang menjawab (27%) tidak setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) sangat tidak setuju
13) Pada pernyataan saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya, 1 orang menjawab (1,9%) sangat setuju, 14 orang menjawab (27%) setuju, 25 orang menjawab (48,1%) kurang setuju, 10 orang menjawab (19,2%) tidak setuju dan 2 orang menjawab (3,9%) sangat tidak setuju
14) Pada pernyataan saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan, 1 orang menjawab (1,9%) sangat setuju, 13 orang menjawab (25%) setuju, 22 orang menjawab (42,3%) kurang setuju, 15 orang menjawab (28,9%) tidak setuju dan 2 orang menjawab (3,9%) sangat tidak setuju
15) Pada pernyataan saya berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu, 3 orang menjawab (5,8%) sangat setuju, 13 orang menjawab (25%) setuju, 23 orang menjawab (44,2%) kurang setuju, 9 orang menjawab (17,3%) tidak setuju dan 4 orang menjawab (7,7%) sangat tidak setuju.

16) Pada pernyataan saya berusaha tepat waktu dengan lebih efektif untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan atasan/pimpinan, 4 orang menjawab (7,7%) sangat setuju, 16 orang menjawab (30,8%) setuju, 16 orang menjawab (30,8%) kurang setuju, 15 orang menjawab (28,9%) tidak setuju dan 1 orang menjawab (1,9%) sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner diatas dapat disimpulkan bahwasanya seluruh responden mengisi semua pernyataan dalam variabel motivasi kerja (Z) dengan jumlah responden sebanyak 52 orang (100%).

4.1.3 Teknik Analisis Data

4.1.3.1 Analisis Statistik

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi yang dapat dilihat dari frekuensi data masing-masing variabel. Statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai suatu variabel-variabel dalam penelitian yang dilihat dari rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum dan minimum (Aktarina, 2015). Hasil data analisis statistik deskriptif dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.8

Uji Analisis Statistik Deskriptif

Deskriptive Statistik					
	N	Min	Max	*Mean*	*Std Devision*
X1	52	1.000	5.000	3.288	1.006
X2	52	1.000	5.000	3.346	1.191
X3	52	1.000	5.000	3.308	1.136
X4	52	1.000	5.000	3.269	1.288
X5	52	1.000	5.000	3.135	1.225
X6	52	1.000	5.000	3.231	1.085
X7	52	1.000	5.000	3.038	1.330

X8	52	1.000	5.000	3.135	1.241
X9	52	1.000	5.000	3.077	1.174
X10	52	1.000	5.000	3.173	1.188
X11	52	1.000	5.000	3.192	1.144
X12	52	1.000	5.000	3.115	1.235
X13	52	1.000	5.000	3.038	1.240
X14	52	1.000	5.000	3.212	1.080
X15	52	1.000	5.000	3.173	1.033
X16	52	1.000	5.000	3.115	1.050
X17	52	1.000	5.000	3.096	1.131
Y1	52	1.000	5.000	4.038	0.854
Y2	52	1.000	5.000	3.904	0.815
Y3	52	1.000	5.000	3.981	0.820
Y4	52	1.000	5.000	3.750	0.874
Y5	52	1.000	5.000	3.885	0.891
Y6	52	1.000	5.000	3.788	0.862
Y7	52	1.000	5.000	3.673	0.914
Y8	52	1.000	5.000	3.481	0.909
Y9	52	1.000	5.000	3.519	0.930
Y10	52	1.000	5.000	3.538	1.028
Y11	52	1.000	5.000	3.538	0.950
Y12	52	1.000	5.000	3.615	0.923
Y13	52	1.000	5.000	3.654	0.938
Y14	52	1.000	5.000	3.577	0.817
Y15	52	1.000	5.000	3.577	0.768
Y16	52	1.000	5.000	3.462	0.887
Z1	52	1.000	5.000	3.231	1.031
Z2	52	1.000	5.000	2.923	0.978
Z3	52	1.000	5.000	2.904	0.946
Z4	52	1.000	5.000	2.923	1.035
Z5	52	1.000	5.000	2.981	1.152
Z6	52	1.000	5.000	3.038	1.109
Z7	52	1.000	5.000	2.846	0.907
Z8	52	1.000	5.000	2.885	0.993
Z9	52	1.000	5.000	2.827	0.955
Z10	52	1.000	5.000	2.981	0.888
Z11	52	1.000	5.000	3.135	0.941
Z12	52	1.000	5.000	3.173	0.975
Z13	52	1.000	5.000	3.038	0.831
Z14	52	1.000	5.000	2.962	0.831
Z15	52	1.000	5.000	3.038	0.980

Z16	52	1.000	5.000	3.135	0.981

Sumber: pengolaan data SEM-PLS

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa nilai mean tertinggi untuk lingkungan kerja (X) terdapat pada indikator X_2 dengan pernyataan suasana kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising mesin, dengan nilai *mean* sebesar 3.346. hal ini berarti responden setuju dengan pernyataan kuisioner tersebut. Sedangkan untuk nilai mean terendah terdapat pada indikator X_7 dan X_{13} dengan pernyataan instansi saat ini menyediakan ventilasi dan AC di tempat bekerja sehingga oksigen tetap terjaga dan suara bising ditempat kerja mengakibatkan pegawai tidak bisa mencapai target kerja. Dengan nilai meannya 3.038. ini menandakan bahwa responden kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Selanjutnya pada nilai mean untuk indikator dari kinerja pegawai (Y) nilai mean tertinggi terdapat pada indikator $Y_{1,}$ nilai meannya sebesar 4.038.Dengan pernyataan saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja. Hal ini menandakan bahwa pernyataan tersebut banyak disetujui oleh responden. Sedangkan untuk nilai terendah dari indikator kinerja pegawai (Y) terdapat pada $Y_{16,}$ dengan nilai mean 3.462. hal ini menunjukkan bahwa responden kurang setuju dengan pernyataan saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan atasan/pimpinan.

Untuk variabel terakhir yaitu indikator dari variabel motivasi kerja (Z) yang memiliki nilai mean tertinggi Z_1 yaitusebesar 3.231, dengan pernyataan yang menyebutkan saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karier di instansi dimana hal ini berarti responden setuju dengan pernyataan ini. Dan untuk mean

yang terendah untuk indikator variabel motivasi kerja (Z) berada pada Z_9 dengan nilainya 2.827, pada pernyataan instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju. Yang mana responden kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

4.1.3.2 Analisis Model Pengukuran *(outer Model)*

4.1.3.2.1 *Convergent Validity*

Untuk menguji *convergent validity* maka yang digunakan adalah nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dikatakan memenuhi *convergent validity* dan masuk dalam kategori baik jika nilai *outer loading* atau *loading factor*> 0,7. Hasil *convergent validity* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9

Convergent Validity

Outer Loading		
variabel	indaktor	outer loading
Lingkungan Kerja (X)	X3	0.716
	X4	0.720
	X5	0.779
	X7	0.813
	X8	0.815
	X9	0.838
	X10	0.866
	X11	0.762
	X14	0.801
	X15	0.749
	X16	0.729
Kinerja Pegawai (Y)	Y8	0.748
	Y9	0.736
	Y10	0.841
	Y11	0.881
	Y12	0.863
	Y13	0.836

	Y14	0.796
	Y15	0.754
	Y16	0.797
Motivasi Kerja	Z3	0.723
	Z4	0.766
	Z5	0.778
	Z6	0.845
	Z7	0.849
	Z8	0.772
	Z9	0.830
	Z10	0.800
	Z11	0.782
	Z12	0.700

Sumber: pengolaan data SEM-PLS

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian menunjukkan banyak yang memiliki nilai *outer loading* atau*loading factor* > 0,7. Namun terdapat juga indikator yang memiliki nilai *outer loading* < 0,7. Menurut (Aktarina, 2015). nilai *outer loading* atau *loading factor* antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*.

4.1.3.2.2 *discriminan Validitas*

Validitas discriminan adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT). Jika nilai HTMT < 0,90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018). Hasil nilai *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10

Heretroit-Monotrait Ratio

	Lingkungan Kerja (X)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (Z)
Lingkungan Kerja (X)			
Kinerja Pegawai (Y)	0.325		
Motivasi Kerja (Z)	0.600	0.359	

Sumber: pengolaan data SEM-PLS

Berdasarkan tabel 4.10, maka nilai heretroit-monotrait ratio (HTMT) yang didapatkan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai heretroit-monotrait ratio (HTMT) variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.325 < 0.90, hal ini menandakan bahwa konstruk memiliki diskriminan yang baik.
2. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai heretroit-monotrait ratio (HTMT) variabel lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Z) sebesar 0.600 < 0.90, hal ini menandakan bahwa konstruk memiliki diskriminan yang baik.
3. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai heretroit-monotrait ratio (HTMT) variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.359 < 0.90, hal ini menandakan bahwa konstruk memiliki diskriminan yang baik.

Selain mengamati nilai heretroit-monotrait ratio (HTMT), *discriminant validity*juga dapat diketahui melalui metode lain yaitu dengan melihat nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai

cross loading indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya (Aktarina, 2015). Hasil cross loading adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11

Cross Loading

Cross Loading			
	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja (X)	Motivasi Kerja (Z)
X3	0.319	0.716	0.397
X4	0.323	0.720	0.457
X5	0.271	0.779	0.430
X7	0.266	0.813	0.533
X8	0.062	0.815	0.506
X9	0.159	0.838	0.423
X10	0.161	0.866	0.493
X11	0.128	0.762	0.327
X14	0.247	0.801	0.460
X15	0.414	0.749	0.473
X16	0.343	0.729	0.547
Y8	0.748	0.241	0.101
Y9	0.736	0.295	0.339
Y10	0.841	0.174	0.171
Y11	0.881	0.293	0.336
Y12	0.863	0.315	0.323
Y13	0.836	0.211	0.278
Y14	0.796	0.155	0.292
Y15	0.754	0.258	0.336
Y16	0.797	0.352	0.318
Z3	0.258	0.472	0.723
Z4	0.239	0.382	0.766

Z5	0.156	0.239	0.778
Z6	0.336	0.515	0.845
Z7	0.333	0.575	0.849
Z8	0.378	0.380	0.772
Z9	0.357	0.547	0.830
Z10	0.302	0.602	0.800
Z11	0.190	0.417	0.782
Z12	0.203	0.366	0.700

Sumber: pengolaan data SEM-PLS

Berdasarkan tabel di atas, maka nilai cross loading masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Namun berdasarkan hasil tersebut tidak semua indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun masing-masing variabelnya.

4.1.3.2.3 *Construct Reability And Validity*

Construct reability and validity (validitas dan reabilitas konstruk) adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan nilai konstruk harus cukup tinggi. Kriteria construct reability and validity yang baik dapat dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE). Jika nilai AVE > 0.5 maka suatu konstruk memiliki validitas yang baik (Aktarina, 2015). Hasil nilai Average Variance Extracted (AVE) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.12

Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja (X)	0.612
Kinerja Pegawai (Y)	0.652
Motivasi Kerja (Z)	0.617

Sumber: pengolaan data SEM-PLS

Berdasarkan tabel diatas, maka nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang didapat pada penelitian adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai AVE variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0.612 > 0.5, maka dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki validitas yang baik.
2. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai AVE variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.652 > 0.5, maka dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki validitas yang baik.
3. Berdasarkan perolehan nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai AVE variabel motivasi kerja sebesar 0.617> 0.5, maka dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki validitas yang baik.

Selain mengamati nilai Average Variance Extracted (AVE), construct reability and validity juga dapat diketahui melalui metode lain yaitu dengan melihat nilai composite reliability. Suatu indikator dinyatakan memenuhi syarat apabila nilai composite reability > 0.6 (Aktarina, 2015). Berikut hasil nilai composite reability sebagai berikut:

Tabel 4.13

Composite Reability

Variabel	Reliabilitas Komposit
Lingkungan Kerja (X)	0.945
Kinerja Pegawai (Y)	0.944
Motivasi Kerja (Z)	0.941

Sumber: pengolaan data SEM-PLS

Berdasarkan tabel 4.13, diperoleh hasil nilai composite reability yang didapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai yang diperoleh dari nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0.945 > 0.6, maka dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki validitas yang baik.
2. Berdasarkan nilai yang diperoleh dari nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.944 > 0.6, maka dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki validitas yang baik.
3. Berdasarkan nilai yang diperoleh dari nilai persamaan diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (Z) sebesar 0.941 > 0.6, maka dapat disimpulkan bahwa variabel memiliki validitas yang baik.

Selain composite reability, construct reability and validity juga dapat diketahui dengan metode lainnya yaitu dengan melihat nilai cronbach's alpha. Suatu indikator dinyatakan memenuhi construct reability and validity apabila nilai cronbach's alpha > 0.7 (Aktarina, 2015). berikut ini hasil nilai cronbach's alpha :

Tabel 4.14

Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja (X)	0.936
Kinerja Pegawai (Y)	0.933
Motivasi Kerja (Z)	0.931

Sumber: pengolaan data SEM-PLS

Dari hasil nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

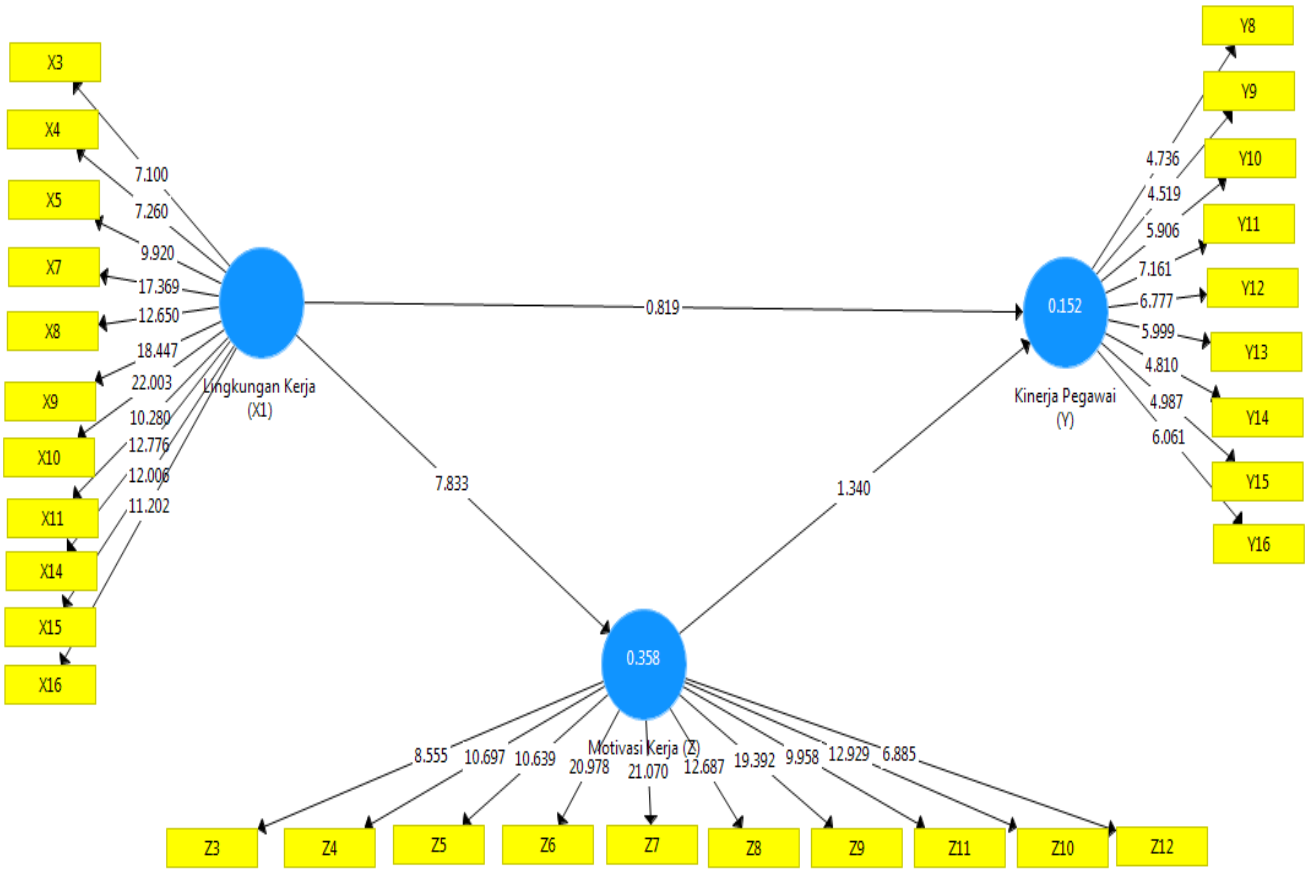
1. Berdasarkan hasil nilai persamaan yang diperoleh menujukkan bahwa nilai cronbach alpha variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0.936 > 0.7, maka diketahui bahwa variabel memiliki validitas yang baik.
2. Berdasarkan hasil nilai persamaan yang diperoleh menujukkan bahwa nilai cronbach alpha variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0.933 > 0.7, maka diketahui bahwa variabel memiliki validitas yang baik.
3. Berdasarkan hasil nilai persamaan yang diperoleh menujukkan bahwa nilai cronbach alpha variabel motivasi kerja (Z) sebesar 0.931 > 0.7, maka diketahui bahwa variabel memiliki validitas yang baik.

4.1.4 Persyaratan Analisis

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data kualitatif kuesioner tersebut dijadikan data bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah diterapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan data mentah dari masing-masing variabel dalam penenlitian ini. Dalam bagian ini data-data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan deskripsi data akan dianalisis.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS). Sebagai alternatif covariance based SEM, pendekatan variance based atau component based dengan PLS berorientasi analisis bergeser dari menguji model kualitas/teori ke component based predictive model (Aktarina, 2015) PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena itu tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate. Pengujian model struktual dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for windows.

Berikut adalah hasil model struktual yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 4.1

Hasil Model Struktural PLS

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengkuran *(outer model),* yakni (a) validitas konvergen *(convergent validity)*; (b) *realibilitas* dan validitas konstruk *(construct reliability and validity)*; dan (c) validitas diskriminan *(discriminant validity)* serta analisis model struktural *(inner model),* yakni (a) *koefisien determinasi (r-square)*; (b) *f-square*; dan (c) pengujian hipotesis (Aktarina, 2015)

4.1.5 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktual bertujuan untuk menganalisis hipotesis penelitian. Minimal ada dua bagian yang perlu di analisis didalam model ini, yaitu; koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

4.1.4.1 Koefisien Determinasi (R-square)

R- square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil r-square untuk variabel laten endogen.

1. Jika nilai R^2 = 0,75, maka model adalah substansi (kuat)
2. Jika nilai R^2 = 0,50, maka model adalah moderate (sedang)
3. Jika nilai R^2 = 0,25, maka model adalah lemah (buruk)

Berikut ini tabel yang nilai R-Square dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15

Pengolaan Data PLS R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0.152	0.118
Motivasi Kerja (Z)	0.358	0.345

Sumber: pengolaan data SEM-PLS

Berdasarkan tabel di atas maka didapatkan hasil nilai R-Square yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. R-Square adjusted = 0.118, artinya kemampuan variabel lingkungan kerja (X1) dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 11.8% menunjukkan model adalah lemah (buruk).
2. R-Square adjusted = 0.345, artinya kemampuan variabel lingkungan kerja (X1) dalam menjelaskan variabel motivasi kerja (Z) adalah sebesar 34.5% menunjukkanmodel adalah lemah (buruk).

4.1.4.2 *F-square*

F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika nila f2 sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai f2 sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai f2 sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.16

Pengolaan Data PLS F-Square

	F-Square	
	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (Z)
Lingkungan Kerja (X)	0.023	0.558
Kinerja Pegawai (Y)		
Motivasi Kerja (Z)	0.052	

Sumber: pengolaan data SEM-PLS

Berdasarkan tabel di atas maka didapatkan hasil nilai F-Square yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai F-Square variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebasar 0.023, maka efeknya tergolong moderat (sedang).
2. Nilai F-Square variabel lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Z) sebasar 0.558, maka efeknya tergolong besar (kuat).
3. Nilai F-Square variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Y) sebasar 0.052, maka efeknya tergolong kecil (lemah)

4.1.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan pengujian hipotesis.

4.1.5.1 Pengaruh Langsung (Pengaruh Langsung)

Analisis dirrect effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Aktarina, 2015) dengan kriterianya sebagai berikut:

1. jika nilai koefisien jalur positif, maka pengaruh suatu variabek terhadap variabel lain adalah searah. Jika nilai P-Values < 0.05 maka hasil signifikan.
2. jika nila korfisien jalur negatif, maka penagaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah. Jika nilai P-Values > 0.05 maka hasil tidak signifikan.

Tabel 4.17

Pengolaan Data PLS Dirrect Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (| O/STDEV|)	P Values
Lingkungan Kerja (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.172	0.182	0.198	0.870	0.385
Lingkungan Kerja (X) -> Motivasi Kerja (Z)	0.599	0.610	0.076	7.887	0.000
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.262	0.259	0.198	1.320	0.187

Sumber: pengolaan data SEM-PLS

Berdasarkan tabel di atas maka didapatkan hasil nilai Dirrect Effect yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y), pada kofisien jalur memiliki nilai sebesar 0.172 dan P-values 0.385 > 0.05 maka disimpulkan hasil bahwa pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) hasilnya menunjukkan positif dan tidak signifikan.

2. pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Z) , pada kofisien jalur memiliki nilai sebesar 0.599 dan P-values 0.000 < 0.05 maka disimpulkan hasil bahwa pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Z) hasilnya menunjukkan positif dan signifikan.
3. pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y), pada kofisien jalur memiliki nilai sebesar 0.262 dan P-values 0.187 > 0.05 maka disimpulkan hasil bahwa pengaruh motivasi Kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) hasilnya menunjukkan positif dan tidak signifikan.

4.1.5.2 Inderrect Effect (pengaruh Tidak Langsung)

Pengaruh tidak langsung (inderrect effect) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel dipengaruhi (Endogen) yang diperantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (juliandi, 2018). Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai P-Values < 0.05, maka hasilnya signifikan. Ini mengartikan bahwa variabel mediator memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung
2. Jika P-Values > 0.05, maka hasilnya tidak signifikan. Ini mengartikan bahwa variabel mediator tidak memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain pengaruhnya langsung.

Berikut ini hasil olah data untuk nilai inderect effect (pengaruh tidak langsung) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18

Inderect Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (| O/STDEV |)	P Values
Lingkungan Kerja (X) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.157	0.163	0.128	1.230	0.219

Sumber: pengolaan data SEM-PLS

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, maka nilai direct effect (pengaruh langsung) yang didapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. pengaruh lingkungan Kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dimediasi oleh motivasi kerja (Z), pada kofisien jalur memiliki nilai sebesar 0.157 dan P-values 0.219 > 0.05 maka disimpulkan hasil bahwa pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dimediasi oleh motivasi kerja (Z) hasilnya menunjukkan positif dan tidak signifikan.

4.2 Pembahasan

Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian yang sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja (Z) ditunjukkan nilai *dirrect effect* sebesar 0.172 dengan tingkat signifikansinya 0.385 > 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

Penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan hasil dari pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan oleh (Hanafi & Yohana, 2017) dimana hasil yang diperoleh yaitu lingkungan kerja berpengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tidak berpengaruh signifikan.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Pada pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Z), ditunjukkan nilai *dirrect effect* sebesar 0.599 dengan tingkat signifikansinya 0.000 < 0.05 maka disimpulkan hasil bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Motivasi Kerja (Z) hasilnya menunjukkan positif dan signifikan.

Penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan hasil dari pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja (Z) yang dilakukan oleh (Sari & Aziz, 2019), dimana hasil yang diperoleh yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja terbukti besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y), ditunjukkan nilai *dirrect effect* sebesar 0.262 dengan tingkat signifikansinya 0.187 > 0.05 maka disimpulkan hasil bahwa pengaruh motivasi Kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) hasilnya menunjukkan positif dan tidak signifikan.

Penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan hasil dari pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan oleh (Islamiyah, 2019); (Murti &

Srimulyani, 2015); (Adha et al., 2019) dimana hasil yang diperoleh yaitu lingkungan kerja berpengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tidak berpengaruh signifikan.

4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja

Pada pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dimediasi oleh motivasi kerja (Z), ditunjukkan nilai*inderrect effect*sebesar 0.157 dengan tingkat signifikansinya 0.219 > 0.05 maka disimpulkan hasil bahwa pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dimediasi oleh motivasi kerja (Z) hasilnya menunjukkan positif dan tidak signifikan.

Penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan hasil dari pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dimediasi oleh motivasi kerja (Z) yang dilakukan oleh (Abdullah, 2021); (Islamiyah, 2019) dimana hasil yang diperoleh yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tidak berpengaruh disignifikan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja pada dinas pemuda dan olahraga provinsi sumatera utara dengan responden berjumlah 52 orang dan dianalisis sebagai berikut :

1. Pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, secara langsung terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Pada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, secara langsung terdapatpengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja hasilnya menunjukkan positif dan signifikan.
3. Pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, secara langsung terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai hasilnya menunjukkan positif dan tidak signifikan.
4. Pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja, secara langsung terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja hasilnya menunjukkan positif dan tidak signifikan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukan maka untuk meningkatkan kualitas pegawai dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Ada baiknya pimpinan agar lebih memberikan arahan terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya.
2. Diharapkan pihak manajemen harus menciptakan kerja sama yang baik antara bahwahan dan sesesama kerja, untuk terus meningkatkan kerja sama yang baik dalam menghadapi masalah didalam instansi.
3. Sebaiknya pada pihak manajemen harus memberikan hal yang dapat memberikan lingkungan kerja yang berkualitas kepada para pegawai dalam bekerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan yang dialami, beberapa keterbatasan dalam penelitian ini diantara lain yaitu:

1. Jumlah responden yang hanya 52 orang, tentunya masih kurang unutuk menggmabarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda setiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Abdullah, R. (2021). Pengaruh Stres Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel Mm Ugm Yogyakarta. *Journal of Tourism and Economic*, *3*(2), 126–134. https://doi.org/10.36594/jtec.v3i2.97

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, *4*(1), 47. https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109

Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 1–14.

Aktarina, D. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *12*(3), 42–54.

Almustofa, R. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.

Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 45–54.

Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 45–54.

Any, N. (2013). *Manajemen Event*. Alfabeta.

Arianty, N. (2015). pengaruh kepimpinan terhadap kinerja pegawai. *Manajemen Toolsools*, *5*(2088–3145), 1.

Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero)

Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, *1*, 100–105.

Bangun, wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya*. Erlangga.

Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 89–103.

Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 46–58.

Erni, S., & Donni, P. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Refika Aditama.

Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 107–119. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834

Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Enviroment and Work Discipline on Employee Perfomance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0,"* 69–81.

Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, *1*(1), 31–42.

Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-Nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan: Studi Pada Pegawai Biro Universitas Islam Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, *1*(1), 67–78. https://doi.org/10.5281/zenodo.1048900

Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, *5*(1), 73–89. https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6

Haryono. (2016). *Siap Menghadapi Menstruasi dan Meopause*. Gosyen Publishing.

Hasibuan, M. S. P. (2013). *Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 71–80.

Islamiyah. (2019). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA , KARAKTERISTIK INDIVIDU , SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris Pada RSUD Muntilan Kabupaten Magelang) SKRIPSI Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S-1*.

Jakfar. (2013). *Studi Kelayakan Bisnis Edisi Revisi*.

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. https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.

Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, *7*(1), 35–54. https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277

Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.

Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol.*, *3*(1), 66–79.

Juliana, I., & Manurung. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU Press.

Juliandi, A. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU PRESS.

Julita, J., & Arianty, N. (2017). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 195–205.

Kadarisma. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Raja Grafindo Persada.

Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.

Kasmir. (2018). *Analisis laporan keuangan*. Rajawali Pers.

Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan KerjaTerhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 296–307.

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 129–147.

Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi. *Cendekia*, *9*(2), 135–148.

Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.

Prakoso, R. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *14*(2), 84429.

Prayogi, A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan*, *November*.

Rezita, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 1–15.

Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 117–128.

Robbin, P. . (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.

Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 1–15.

Sari, F. P., & Aziz, N. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang*. 1–18. https://doi.org/10.31219/osf.io/m8pn3

Saydam, G. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu pendekatan Mikro*. Djanbatan.

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Junal Ilmiah Magister Manajemen*, *4*(1), 130–143. https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775

Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis-Jurnal Psikologi Islami*, *1*(2), 43–53.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 59–70. https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241

Soetopo, I., Kusmaningtyas, A., & Andjarwati, T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Smk Negeri 1 Tambelangan Sampang. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, *5*(02). https://doi.org/10.30996/jmm.v5i02.1947

Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Subroto, setyowati. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pengembangan Jasas Kontruksi Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, *18*(2), 129–139.

Sudaryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.

Surjosuseno. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic*.

Surwanti, A. (2011). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja. *Jbti*, *1*(1), 86–95.

Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 55–68.

Tobing, S. J., & Napitupulu., A. H. (2011). *Kiat Menjadi Supervisor Andal*. Erlangga.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja Edisi keempat*. Penerbit PT. Raja Grapindo Persada.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT.Rajagrafindo Persada.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Irma Yani

Tempat/Tgl Lahir : Panipahan, 4 April 1999

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Warga Negara : Indonesia

Alamat : Jl. PLN Panipahan Darat Pasir Limau Kapas Kab. Rokan Hilir

Anak Ke : 2 dari 2 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Irwansyah

Ibu : Susilowati

Alamat : Jl. PLN Panipahan Darat Pasir Limau Kapas Kab. Rokan Hilir

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 001 Pasir Limau Kapas Tahun 2005-2011
2. SMP Negeri 1 Pasir Limau Kapas Tahun 2011-2014
3. SMA NEGERI 1 Pasir Limau Kapas Tahun 2014-2017
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2021.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI SUMATERA UTARA

Bpk/Ibu Yang Terhormat :

Bersama ini saya Irma Yani (1705160405) memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelsaikan data penelitian atas bantuan bapak/ibu saya ucapkan terimakasih.

I. PETUNJUK PENGISIAN

1) Berikanlah tanda centang (✓) pada salah satu kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing- masing pertanyaan bagian titik-titik (...) untuk pertanyaan yang membutuhkan jawaban tertulis.
2) Dalam menjawab semua pertanyaan dibawah ini, Bapak/Ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat Bapak/Ibu yang paling di anggap sesuai.

II. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda (✓) sesuai dengan jawaban yang Bapak/ibu pilih. Sampel dari penelitian ini berjumlah 52 orang.

No. Responden :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ 21 Tahun ☐ 25 Tahun
☐ 25 Tahun ☐ 30 Tahun
☐ 30 Tahun ☐ 35 Tahun

Pendidikan : ☐ SMA/SMK ☐ D3
☐ S1 ☐ S2

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

KUESIONER

Kinerja Pegawai (Y):

No	Pernyataan	Nilai Target				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
	Kualitas Kerja					
1.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
2.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai aturan yang diberikan atasan/pimpinan					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan atasan/pimpinan					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti					
	Kuantitas Kerja					
5.	Hasil kerja saya sesuai dengan standar kerja yang dibutuhkan atasan/pimpinan					
6.	Saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan oleh instansi					
7.	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan atasan/pimpinan					
	Tanggung Jawab					
8.	Saya tidak mengalami kendala untuk menjalankan tugas- tugas yang diberikan kepada saya					
9.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan atasan/ pimpinan					

	Kerja Sama					
10.	Saya menjalankan tugas dengan saling berkontribusi					
11.	Saya memiliki sikap kerja sama yang baik dalam menjalankan tugas yang diberikan atasan/pimpinan					
12.	Saya diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan akan kemampuan saya					
13.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja disetiap pekerjaan.					
	Insiatif					
14.	Pekerjaan yang ada saat ini sudah memberikan hasil yang cukup efektif					
15.	Saya bisa mengatasi apabila saya mengalami kendala saat menjalankan tugas- tugas yang diberikan atasan/pimpinan					
16.	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan atasan/pimpinan					

Lingkungan Kerja (X1):

No	**Pernyataan**	**Nilai Target**				
		SS 5	**S 4**	**KS 3**	**TS 2**	**STS 1**
Suasana Kerja						
1.	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja					
2.	Suasana kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising mesin					
Hubungan Karyawan						
3.	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromisikan					
4.	Saya ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja					
5.	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis					

Tersedianya Fasilitas Bagi Karyawan						
6.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
7.	Instansi saat ini menyediakan ventilasi dan AC di tempat bekerja sehingga oksigen tetap terjaga.					
Penerangan						
8.	Penerangan yang ada ditempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
9.	Pencahayaan di tempat kerja cukup baik dan tidak menyilaukan, sehingga membantu saya dalam melakukan pekerjaan.					
Dirkulasi Udara						
10.	Kondisi pertukaran udara ditempat anda bekerja sudah baik					
11.	Kelembaban ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
Kebisingan						
12.	Suara bising di tempat kerja mempengaruhi konsentrasi saat bekerja.					
13.	Suara bising ditempat kerja mengakibatkan pegawai tidak bisa mencapai target kerja.					
Bau Tidak Sedap						
14.	Pengharum ruangan terdapat di tempat kerja saya untuk mengatasi bau tidak sedap.					
15.	Terjaganya kebersihan ditempat kerja yang tidak menimbulkan bau tidak sedap					
Keamanan						
16.	Tempat kerja saya menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja					
17.	Tingkat keamanan lingkungan kerja saya cukup tinggi untuk saat ini					

Motivasi kerja(Z):

No	Pernyataan	Nilai Target				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
Kerja Keras						
1.	Saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karier di instansi					
2.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan/pimpinan					
Orientasi Dan Masa Depan						
3.	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir					
4.	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi					
Tingkat Cita- Citanya Tinggi						
5.	Saya yakin memiliki kemampuan dan cita-cita yang tinggi di dalam instansi					
6.	Saya berusaha selalu memberikan hasil kerja yang terbaik					
Orientasi Tugas Dan Sasaran						
7.	Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan/pimpinan merupakan salah satu prioritas dalam instansi					
8.	Saya berusaha menunjukkan kinerja yang terbaik agar saya diberikan posisi yang lebih tinggi oleh atasan/pimpinan					
Usaha Untuk Maju						
9.	Instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju					
10.	Saya berusaha selalu memberikan hasil kerja yang terbaik					
Ketekunan						
11.	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan					
12.	Saya memberikan kemampuan yang saya miliki secara optimal dalam bekerja					
Rekan Kerja						
13.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya					

14.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan					
Pemanfaatan Waktu						
15.	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu.					
16.	Saya berusaha tepat waktu dengan lebih efektif untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan atasan/pimpinan					

Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (X)

	Lingkungan Kerja																
No.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	1	1	4	4	3	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	2	2	2	4	2	2	1	2	2	1	4	5	5	5	3	4	3
8	4	4	3	4	3	3	5	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2
9	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3
10	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	5
11	2	3	2	2	3	4	5	5	4	3	2	1	1	2	3	4	5
12	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4
13	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3
14	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3
15	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3
16	2	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
17	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	5	4	5	3	2	3	2
18	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3
19	3	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3
20	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3
21	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
22	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2
23	3	4	4	2	2	3	2	2	3	5	5	5	4	4	5	4	5
24	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	2
25	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5
26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
27	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
28	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4

29	2	2	2	2	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
30	3	4	2	1	1	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	3	2
31	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3
32	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
33	3	2	3	4	3	3	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4
34	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	2	4
35	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
36	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4	4
37	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
38	3	4	4	5	4	3	3	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
40	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41	4	4	5	4	4	4	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3
42	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
43	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	1	1	2	2	1	1
44	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5
45	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2
46	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1
48	4	4	4	4	4	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2
49	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2
51	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4
52	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1

Tabulasi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Kinerja Pegawai (Y)															
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	5	5	4	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3
3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	5	4	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
8	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	5	4	5	4
9	4	2	4	3	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	3
10	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4
11	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
12	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
14	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
15	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3
16	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4
17	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
18	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
19	5	4	5	4	4	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
20	3	5	4	2	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3
21	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4
22	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
23	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4
24	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4
25	3	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3
26	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	5	4	4	4	5	5
27	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4
28	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3
29	3	4	4	3	3	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3
30	4	3	5	5	5	4	4	2	2	1	1	1	2	2	2	1
31	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
32	4	3	4	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3
33	5	5	5	2	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2
34	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3
36	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3
37	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3

38	4	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4
39	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3
41	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	5
42	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
43	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4
44	4	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4
45	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
46	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
47	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4
48	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3
49	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5	4	3
50	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
51	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
52	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3

Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja (Z)

No.	Motivasi Kerja (Z)															
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z15	Z16
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	3	2	3	3	5	3	3	4	5	5	5	3	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
8	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
9	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	4	4	4	5	5
10	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5
11	5	4	3	2	1	3	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4
12	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
13	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4
14	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3
15	4	4	2	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4
16	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
17	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2
18	2	2	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
19	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3
20	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3
21	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
22	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2
23	5	4	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3
24	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
26	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2
27	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2
28	3	4	4	2	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	2
29	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
30	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3
31	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	5	3
32	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3
33	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
34	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2
35	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4
36	5	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	3	3	2	3	5
37	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3

38	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2
39	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2
40	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2
41	2	2	2	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
42	2	2	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
43	4	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
44	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3
45	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	3	3	2
46	3	2	2	2	4	4	2	3	4	3	4	5	3	2	2	2
47	3	1	2	1	2	2	2	2	1	4	4	3	2	2	3	2
48	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
49	2	2	3	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	1	3
50	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
51	4	4	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4
52	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1388/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/22/1/2021

Medan, 22/1/2021

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama	:	Irma Yani
NPM	:	1705160405
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang Cemara, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya fasilitas, misalnya pendingin ruangan yang tidak merata didalam ruangan kerja.
2. Kurangnya perhatian pimpinan perusahaan dalam berkomunikasi dengan seluruh karyawan, sehingga munculnya masalah masalah mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan.
3. Rendahnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan yang kurang memuaskan.

Rencana Judul :
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Kompensasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pdam Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Irma Yani)

Lembaran ini dinyatakan sah jika nomor agenda sama dengan nomor agenda pada saat pengajuan judul online.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1388/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/22/1/2021

Nama Mahasiswa	: Irma Yani
NPM	: 1705160405
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: SUMBER DAYA MANUSIA
Tanggal Pengajuan Judul	: 22/1/2021
Nama Dosen Pembimbing*)	: Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si
Judul Disetujui**)	: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara (DISPORA PROVSU)

Medan. 12 MARET 2021

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Dosen Pembimbing

(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE, M.Si)

Keterangan:
*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi
**) Diisi oleh Dosen Pembimbing
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: http//www.umsu.ac.id Email : rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 557 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **12 Maret 2021**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Irma Yani**
N P M : **1705160405**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara**

Dosen Pembimbing : **Muhammad Andi Prayogi, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelakasanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan **" BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal **: 12 Maret 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 28 Rajab 1442 H
12 Maret 2021 M

Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: http//www.umsu.ac.id Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 557 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 28 Rajab 1442 H
12 Maret 2021 M

Kepada **Yth.**
Bapak / Ibu Pimpinan
Dispora Provsu
Jln.Williem Iskandar No.9 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Irma Yani
Npm : 1705160405
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal

PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA
Jalan Williem Iskandar No. 9 Medan - 20222
Telp. /Fax. : (061) 6645501
website : http://dispora.sumutprov.go.id, email : dispora@sumutprov.go.id

Medan, 22 Maret 2021

Nomor : 070 1937 /Disporasu/2021
Sifat : --
Lamp : --
Perihal : **Izin Riset**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara
di –
Medan

Menindaklanjuti surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 557/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 12 Maret 2021 perihal Izin Riset Pendahuluan.

Sehubungan dengan hal di atas, pada prinsipnya kami dapat menerima Mahasiswi Saudara untuk melaksanakan Riset pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara atas nama :

Nama : **Irma Yani**
NPM : 1705160405
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul Riset : ***Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara***

Bagi Mahasiswi yang melaksanakan Riset di Lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara agar dapat mematuhi segala ketentuan dan peraturan yang berlaku.

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

An. KEPALA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA
PROVINSI SUMATERA UTARA
SEKRETARIS

RUDI RINALDI, S.Sos, MAP
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 19631206 198703 1 003

Tembusan:
1. Kadisporasu;
2. Pertinggal

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: http//www.umsu.ac.id Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 2398/II.3-AU/UMSU-05/F/2021
Lamp. : -
H a l : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 27 Shafar 1443 H
04 Oktober 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas Pemuda Dan Olahraga Provsu
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk ***melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V,*** dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Irma Yani**
N P M : **1705160405**
Semester : **IX (Sembilan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal.

PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA
Jalan Williem Iskandar No. 9 Medan - 20222
Telp. /Fax. : (061) 6645501
website : http://dispora.sumutprov.go.id, email : dispora@sumutprov.go.id

Medan, 14 September 2021

Nomor : 070 / 2505 /Disporasu/2021
Sifat : --
Lamp : --
Perihal : **Pengakhiran Riset**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara
di –
Medan

Menindaklanjuti surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 557/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 12 Maret 2021 perihal Izin Riset Pendahuluan.

Sehubungan dengan hal di atas, Mahasiswi Saudara yang melaksanakan Riset pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara atas nama :

Nama : **Irma Yani**
NPM : 1705160405
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul Riset : ***Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara***

Telah selesai melaksanakan Riset di Lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara.

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

KEPALA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA

PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA

Ir. ARDAN NOOR, MM
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19660926 199303 1 010

Tembusan:
1. Pertinggal

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UPT PERPUSTAKAAN
Alamat : Jalan Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. 6624567 –Ext. 113 Medan 20238
Website : http://perpustakaan.umsu.ac.id Email : perpustakaan@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya.

SURAT KETERANGAN

Nomor :2126/KET/II.3-AU/UMSU-P/M/2021

بسم الله الرحمن الرحيم

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : **Irma Yani**
NPM : **1705160405**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**
Jurusan : **Manajemen**

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 24 Shafar 1443 H.
01 Oktober 2021 M

Kepala UPT Perpustakaan

Muhammad Arifin, S.Pd, M,Pd