

**PENGARUH MOTIVASI NON FINANCIAL DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : PUTRI KARTIKA
NPM : 1905160603
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 28 Agustus 2023, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : PUTRI KARTIKA
N P M : 1905160603
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI NON FINANCIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA MEDAN

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

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Penguji II

(Roni Parlindungan, S.E., M.M.)

Pembimbing

(Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

(Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

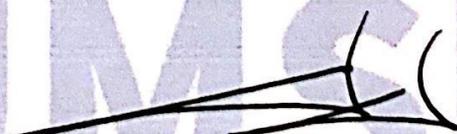
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : PUTRI KARTIKA
N P M : 1905160603
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI NON FINANCIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 15 Agustus 2023

Pembimbing Skripsi

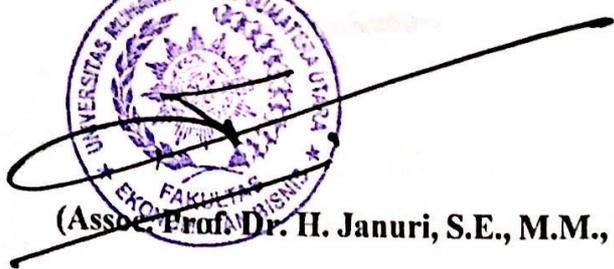

(Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si)

Diketahui/Disetujui
oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


(Jasman Saripuddin Hsb, SE., M.Si)


(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : PUTRI KARTIKA
NPM : 1905160603
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI NON FINANCIAL DAN LINGKUNGAN FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA MEDAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Distrik perburu LB.	03/07 2023	
BAB 2	Peraturan Gencat Jang	12/07 2023	
BAB 3	Cek paper as-pla	12/07 2023	
BAB 4	Distrik Hasil perburu	17/07 2023	
BAB 5	Kerangka & Sum	17/07 2023	
Daftar Pustaka	predadelay	24/07 2023	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Disidang Meja Hijau	29/07 2023	

Medan, Agustus 2023

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing

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

(Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Putri Kartika
NPM : 1905160603
Konsentrasi : SDM
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP~~)
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 identitas 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 UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 31 - 01 - 2023

Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Non Financial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan

Putri Kartika

Program Studi Manajemen
putrkartika1101@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3 Medan, Sumatera Utara

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi non financial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Motivasi Non Financial 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 tuntutan dan keinginan organisasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan yang berjumlah 48 orang sedangkan Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode sensus dengan kriteria tertentu, sehingga sampel penelitian ini yaitu 48 orang ASN dari pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kota Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai di objek penelitian dengan menggunakan *Skala Likert* dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi. Teknik analisis data dalam penelitian ini analisis data penelitian asosiatif yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan SPSS. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS. Hasil dari uji parsial (Uji R square) yaitu variabel Kinerja Pegawai (Y) 0,648, pengaruh X1 dan X2 terhadap Y dengan nilai r-square 0,420 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1 dan X2 sebesar 42% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (kuat), dan 58% dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Motivasi Non Financial Dan *Lingkungan Kerja Fisik*

ABSTRACT

The Effect of Non-Financial Motivation and Physical Work Environment on Employee Performance at the Medan City Youth and Sports Service

Putri Kartika

Departemet Of Management

putrkartika1101@gmail.com

Faculty of Economics and Business

Muhammadiyah University of North Sumatra

Jl. Captain Muchtar Basri No. 3 Medan, North Sumatra

The purpose of this study was to determine the effect of non-financial motivation and physical work environment on the performance of employees of the Medan city youth and sports department. The approach used in this research is an asciative approach. Non-financial motivation that needs to be carried out by leaders so that work enthusiasm is maintained, so that in them there is a desire to do and work well in accordance with the demands of the organization. The population of this research is all permanent employees at Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan, totaling 48 people while the sample in this study was taken using the census method with certain criteria, so the sample for this study was 48 ASN employees from the Medan City Sports Youth Service. The data collection technique uses a questionnaire or questionnaire, which is a method of collecting data by making a list of questions in the form of a questionnaire addressed to employees at the research object using a Likert Scale with a checklist form where each question has 5 options. The data analysis technique in this study was an associative research data analysis conducted to find the influence of one variable on another and then draw conclusions from the test using SPSS. Data processing in this study uses the SPSS software program. The results of the partial test (R square test), namely the variable Employee Performance (Y) 0.648, the effect of X1 and X2 on Y with an r-square value of 0.420 indicates that variations in the value of Y can be explained by variations in the values of X1 and X2 of 42% or in other words that the model is substantial (strong), and 58% is influenced by other variables.

Keywords: Employee Performance, Non-Financial Motivation and Physical Work Environment

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena atas rahmat dan karunia-Nya atas kelancaran dan kemudahan yang diberikan penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Non Financial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan”** ini guna untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis telah berusaha dan berupaya dengan semaksimal mungkin. Meskipun demikian, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna, karena kesempurnaan hanya milik Allah Subhanuhu Wa Ta'ala. Untuk itu dengan hati tulus dan ikhlas penulis menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini.

Di dalam mempersiapkan skripsi ini, penulis banyak menerima dukungan, bimbingan dan motivasi selama perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Cinta pertama Ayahanda tercinta Pardiman dan panutan Ibunda tercinta Suwartik serta abang tersayang Priyanto atas segenap kasih sayang, motivasi, do'a restu, dan juga materi yang diberikan tanpa pamrih selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dedek Kurniawan Gultom, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak dan Ibu beserta seluruh staff pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Bapak Pulungan Harahap, S.H., M.Si., selaku Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan yang telah mengizinkan penulis dalam melakukan riset pada instansi tersebut.

12. Ibu Hertati. S.A. Simanjuntak, S.Kom., selaku Kasubbag Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan yang sudah memberikan saya arahan dan saran untuk penulisan skripsi ini.
13. Ibu Irma Sarah Manurung, S.E., selaku staff bagian kepegawaian Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan yang sudah meluangkan waktunya untuk diwawancarai dan memberikan wawasan tentang instansi.
14. Seluruh staff karyawan kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan yang telah membantu penulis dalam proses kelancaran riset pada instansi.
15. Terimakasih kepada seluruh teman terbaik Mutia Najla, Putri Ayu Andini P.G, Nurfadhillah, Istiqa Khairun Nisa, Yolanda Prameswari, Dahnia Sianipar, dan Zelika Salsabila yang selalu memberi inspirasi dan masukan untuk melangkah maju kedepan, menjadi teman bertukar pikiran, tempat berkeluh kesah, dan menjadi support system penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
16. Teman-teman kelas L Manajemen stambuk 2019, yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu yang telah memberikan semangat dalam menjalani perkuliahan sehingga proposal ini juga dalam terselesaikan.
17. Dan yang terakhir, terimakasih kepada diri sendiri. Hebat bisa tetap berdiri tegap menghadapi segala liku hidup walau kadang jenuh dan ingin berhenti. Kamu hebat Putri.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hari dan bantuan pihak pihak yang terkait tersebut. Harapan penulis semoga skripsil ini bermanfaat dan berguna bagi pembaca sekalian penulis

semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhiran.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Agustus 2023
Penulis,

PUTRI KARTIKA
1905160603

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGHANTAR.....	xiiiiv
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Rumusan Masalah	4
1.5 Tujuan Penelitian.....	5
1.6 Manfaat Penelitian.....	5
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Motivasi Non Financial	7
2.1.1.1 Pengertian Motivasi Non Financial	7
2.1.1.2 Tujuan Motivasi Non Financial.....	12
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Non Financial	13
2.1.1.4 Indikator-Indikator Motivasi Non Financial	17
2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik.....	20
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	20

2.1.2.2	Manfaat Lingkungan Kerja Fisik.....	22
2.1.2.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik	23
2.1.2.4	Indikator-Indikator Lingkungan Kerja Fisik	27
2.1.3	Kinerja Pegawai	29
2.1.3.1	Pengertian Kinerja	29
2.1.3.2	Manfaat Kinerja.....	34
2.1.3.3	Faktor-Faktor Kinerja	35
2.1.3.4	Indikator-Indikator Kinerja	36
2.2	Kerangka Konseptual.....	37
2.3	Hipotesis	40
BAB 3 METODE PENELITIAN		41
3.1	Pendekatan Penelitian.....	41
3.2	Definisi Operasional Variabel.....	41
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.4	Populasi dan Sampel.....	44
3.5	Teknik Pengambilan Sampel	45
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.7	Teknik Analisis Data	46
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		41
4.1	Hasil Penelitian	53
4.1.1.	Deskriptif Data Penelitian	53
4.1.2	Karakteristik responden	54
4.1.3	Distribusi Jawaban Responden.....	56
4.1.4	Analisis Data Penelitian	66
4.1.5	Regresi Linier Berganda	69
4.1.6	Uji Hipotesis.....	71

4.2 Pembahasan.....	75
4.2.1 Pengaruh Motivasi Non Financial terhadap Kinerja Pegawai	75
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai	76
4.2.3 Pengaruh Motivasi Non Financial dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai	76
BAB 5 PENUTUP	41
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran	78
5.3 Keterbatasan Penelitian	80
DAFTAR PUSTAKA	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi Non Financial Terhadap Kinerja Pegawai	23
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	24
Gambar 2. 3 Pengaruh Motivasi Non Financial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	24
Gambar 4.1 Uji Normalitas Menggunakan P-Plot.....	67
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot	69
Gambar 4.3 Pengaruh Motivasi non Finansial terhadap Kinerja Pegawai.....	72
Gambar 4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai	73

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	27
Tabel 3.2 Pelaksanaan Penelitian	29
Tabel 3.3 Penilaian Skala Linkert.....	46
Tabel 4.1 Skala Likert	53
Tabel 4.2 Usia	54
Tabel 4.3 Jenis Kelamin	55
Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan	55
Tabel 4.5 Skor Angket	56
Tabel 4.6 Skor Angket	58
Tabel 4.7 Skor Angket	61
Tabel 4.8 Uji Validitas Motivasi Non Financial (X1)	63
Tabel 4.9 Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X2)	64
Tabel 4.10 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	63
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas X1, X2 dan Y	66
Tabel 4.12 Coefficients Multikolinieritas	68
Tabel 4.13 Coefficients Regresi Linier Berganda	70
Tabel 4.14 Uji t Coefficients	71
Tabel 4.15 Uji F ANOVAa	74
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi (R-Square) Model Summaryb	75

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam mengelola suatu perusahaan, pegawai merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya pegawai, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan. Sebaik apapun visi-misi yang diterapkan dalam perusahaan, pegawai tetap berperan sangat besar untuk mencapai tujuan dari visi-misi tersebut. Peran pegawai sangat penting dan tidak dapat dibedakan antara pegawai yang telah bekerja dalam waktu yang lama dengan pegawai yang baru bergabung, keduanya tetap harus bekerja secara profesional.

Kinerja pegawai merupakan masalah yang harus selalu diperhatikan oleh setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta, karena manajemen harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Begitu rendahnya masalah kinerja pegawai, sehingga tidak relevan jika membahas bagaimana cara memberhentikan status pegawai untuk pekerja harian (Ainnisya & Susilowati, 2018). Mengutamakan manusia dalam konteks organisasi adalah mengutamakan manusia agar dapat menghasilkan karya yang terbaik bagi organisasi. Salah satu faktor yang harus diperhatikan saat mengevaluasi pekerjaan yang difokuskan pada kebutuhan karyawan adalah kondisi karyawan saat ini.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga dapat dilaksanakan dengan baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan di perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satunya adalah pegawai, karena berkaitan langsung dengan kegiatan operasional di perusahaan. Dalam hal ini pegawai diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu untuk mendukung agar tujuan perusahaan berhasil secara maksimal, maka perlu diperhatikan mengenai kinerja pegawai. Kinerja merupakan salah satu komponen dari keberlangsungan hidup perusahaan, sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan karir pegawai. Bila pegawai tidak memberikan kinerja yang baik dari pekerjaannya, yang menjadi penyebabnya adalah motivasi mereka menurun, absensi dan keterlambatan meningkat dan menjadi semakin sulit untuk bekerja sama atau untuk mengadakan suatu perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan ikut menjadi penentu terhadap keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Kinerja pegawai sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan organisasi di perusahaan.

Motivasi kerja yang ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan. Motivasi dari dalam seorang pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan.

Motivasi ada dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan. Motivasi ada dua bentuk yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Berdasarkan hasil riset awal di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan dapat dilihat bahwa kinerja yang diberikan kepada pegawai rendah. Kinerja yang dimaksud menjadi penting untuk dibahas dibicarakan disini dalam dunia kerja karena kinerja mempengaruhi produktivitas perusahaan dan hasil perusahaan. Buruknya kinerja sebagian pegawai di perusahaan ini diduga akibat dari kurangnya penghargaan terhadap pegawai dari pihak perusahaan, lingkungan perusahaan yang kurang nyaman dan rendahnya motivasi, mengakibatkan pegawai berprestasi kurang di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan. Selain itu ternyata juga ditemukan permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan yaitu permasalahan Lingkungan kerja yang terdapat di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan juga kurang nyaman bagi para pegawai, jauhnya lokasi perusahaan dari perkotaan membuat pegawai harus menggunakan kendaraan pribadi. Serta terdapat masalah

motivasi, menurunnya motivasi kerja pegawai dikarenakan kurangnya penghargaan dari pihak lembaga terhadap pegawai berprestasi sehingga pegawai kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Non Financial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Masih adanya pegawai yang belum puas terhadap fasilitas-fasilitas yang belum terpenuhi, misalnya lingkungan kerja yang kurang nyaman dan koneksi jaringan komunikasi yang lambat.
2. Lingkungan kerja dinilai kurang nyaman bagi para pegawai.
3. Motivasi pegawai menurun. Seperti tidak ada penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, hal ini terlihat dari kurang termotivasinya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah bertujuan untuk memberikan batasan pada pembahasan yang dipaparkan pada pembahasan agar tujuan penelitian bisa tercapai. Batasan masalah pada penelitian ini tentang motivasi kerjayang berfokus pada nonfinancial dan lingkungan kerja yang fokusnya di fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi non financial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh motivasi non financial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi non financial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi non financial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

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

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

3. Manfaat lainnya

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

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Non Financial

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Non Financial

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 (Kadarisman, 2011). Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan dirisendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal (Tanjung, 2015). Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan (Hustia, 2020) 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 & Rahmadhani, 2020) 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.

Menurut (Tirtayasa, 2020) motivasi non financial adalah pemberian atau penimbulan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Dan ada pula (Kadarisman, 2011) *“the motivation of people depends on the strength of their motives. Motives are sometimes define as needs, wants, or impulses within the individual”*.

Menurut (Nasution et al, 2023) motivasi kerja non financial yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai biasanya berbeda-beda sesuai dengan permasalahan karyawan, mulai dari pemberian inspirasi, semangat, dan promosi. Menurut (Rivai, 2021) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Menurut (Nasution et al, 2022) motivasi didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau stimulasi kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama dengan sukarela dan tanpa dipaksa. Menurut (Astuti, 2019) motivasi non

financial karyawan dapat timbul dari dalam diri individu dan dari luar individu. Motivasi yang timbul dari diri dalam individu misalnya, karyawan yang mempunyai semangat dan inisiatif kerja sendiri dan sadar bahwa karyawan tersebut menunjukkan loyalitas kepada perusahaan.

Menurut (Utomo et al, 2021) Motivasi ini kemudian berkaitan dengan sikap dan nilai yang bersifat invisible dan dimiliki seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan menurut (Hasibuan & silvia, 2019) motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

Motivasi orang tergantung pada kekuatan motif mereka. Motif terkadang didefinisikan sebagai kebutuhan, keinginan, atau dorongan dalam diri individu (Jufrizen, 2018). 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.

Menurut (Wahyudi & Tupti, 2019) motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut.

Menurut Yulanda & Kustini (2022) Motivasi kerja non financial mengacu pada tekanan psikologis yang berasal dari dalam karyawannya yang menentukan perilaku seseorang. Hal ini juga mengacu pada tekad yang ditunjukkan orang berdasarkan arah perilakunya, tingkat usaha serta tingkat kegigihan ketika menghadapi masalah, atas motivasi kerja.

Menurut (Anggriani, 2017) Dengan demikian motivasi kerja berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatan di lingkungan sebuah organisasi.

Menurut (Idris, 2013) bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil. Tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.

(Sondang, 1997) motivasi non financial adalah suatu motif yang menimbulkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas yang berhubungan dengan keadaan lingkungan yang baik, peralatan kerja yang baik, peralatan kerja yang memuaskan, adanya hubungan yang baik antara sesama karyawan dan kepemimpinan yang baik dari perusahaan.

Menurut (Lameck, 2011) motivasi non financial mengacu penghargaan non keuangan atau manfaat.

(Wijaya & Suardika, 2006) menganalisis motivasi non financial terhadap semangat kerja hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa motivasi non financial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kerja karyawan.

(Gitosudarmo & Mulyono, 1999) motivasi non financial merupakan dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk financial atau uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti gelar secara resmi, tanda jasa, pujian, piagam penghargaan, kenaikan pangkat, pendekatan manusia dan lain sebagainya.

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi non financial 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 berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntunan dan keinginan organisasi.

2.1.1.2 Tujuan Motivasi Non Financial

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

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) Meningkatkan disiplin 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 dengan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Berbagai sebab rendahnya loyalitas pegawai, antara 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 mendukung 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.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Non

Financial

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a) Keinginan untuk dapat hidup

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

b) Keinginan untuk dapat memiliki

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

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

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

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- Adanya penghargaan terhadap prestasi,
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak,
- Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa.

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

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerjayang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya, (Jufrizen, 2016). Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan kerja

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan

dambaan setiap karyawan dalam bekerja, (Jufrizen, 2015). Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan, (Saripuddin, 2019). Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Menurut faktor motivasi terbagi atas dua faktor yaitu sebagai berikut : (Noor, 2013).

- 1) Faktor pemuas (*motivation factor*) merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (konsisi intrinstik), antara lain :
 - a) Prestasi yang diraih
 - b) Pengakuan orang lain
 - c) Tanggung jawab
 - d) Peluang untuk maju
 - e) Kepuasan kerja itu sendiri
 - f) Kemungkinan pengembangan karir

- 2) Faktor pemelihara (*maintenance faktor*) merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman

dan kesehatan. Yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi:

- a) Kompensasi
- b) Keamanan dan keselamatan kerja
- c) Kondisi kerja
- d) Status
- e) Prosedur perusahaan
- f) Mutu dari supervise teknis dari hubungan interpersonal
diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi kerja banyak yang sesuai dengan kenyataan yang ada di dunia nyata bukan hanya di dunia teori.

2.1.1.4 Indikator-indikator Motivasi Non Financial

Dengan mengukur motivasi non financial maka perusahaan dapat melihat tingkat motivasi yang dibutuhkan organisasi jika tidak sesuai maka tugas organisasi adalah meningkatkan motivasi pegawai (Saripuddin, 2019).

Menurut Newstrom dalam (Wibowo, 2016) indikator motivasi non financial adalah sebagai berikut:

1) *Engagement.*

Engagement merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.

2) *Commitmen.*

Komitmen adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.

3) *Satisfaction*.

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja.

4) *Turnover*.

Turnover merupakan kehilangan pekerjaan yang dihargai.

Adapun indikator mengenai motivasi non financial menurut (Mangkunegara, 2017) adalah :

- 1) kerja keras,
- 2) orientasi masa depan,
- 3) tingkat cita-cita yang tinggi,
- 4) orientasi tugas dan keseriusan tugas,
- 5) usaha untuk maju,
- 6) ketekunan bekerja,
- 7) hubungan dengan rekan kerja, dan
- 8) pemanfaatan waktu.

Adapun penjelasannya sebagai berikut: (Mangkunegara, 2017)

1) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan

tanggungjawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2) Orientasi masa depan

Didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan di aplikasikan dalam pekerjaan.

3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.

4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.

6) Ketekunanbekerja

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.

7) Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi akan timbul

dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

8) Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Indikator motivasi non financial menurut McClelland

dalam (Robbins, 2012) mengatakan :

- 1) Kebutuhan akan kekuasaan
- 2) Kebutuhan untuk berprestasi
- 3) Kebutuhan akan hubungan

Dalam hal pengukuran motivasi nonfinancial maka dapat disimpulkan bahwa motivasi non financial merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2 Lingkungan Kerja Fisik

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Nitsemito & Arida, 2012), itu adalah situasi yang ada di sekitar karyawan dan dapat membahayakan mereka saat mereka melakukan tugas yang diberikan. (Nitsemito & Arida, 2012) mengatakan bahwa lingkungan kerja merugikan dalam memberikan kenyamanan memperburuk pekerjaan karyawan. Sedangkan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan dalam

hal ini karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan memiliki akses terhadap suasana yang aman, sehat dan halal sehingga semua tugas dapat diselesaikan dengan cepat, efisien dan berhasil (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat merusak nama baik karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal. (Saripuddin, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut (Kesumadewi, 2020) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut (Nabawi, 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di

peroleh. Menurut (Paramida, 2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik itu fisik maupun non fisik yang membantu pekerjaan tersebut dapat terselesaikan.

Kesimpulan yang dapat diatarik 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.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. lingkungan kerja fisik yaitu peralatan, dan kelengkapan fasilitas. Lingkungan kerja yang dimaksud disini seperti penyediaan sarana dan prasarana produksi, diataranya peralatan dengan kondisi yang layak dan baik, bahan baku yang harus tersedia cukup, ruang kerja yang memadai atau representatif (baik luas, kebersihan, penerangan, suhu udar atau ventilasi yang baik, warna ruangan, kebisingan suara ditempat kerja). Lingkungan kerja non fisik (tidak nyata) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang tidak secara langsung mempengaruhi dirinya didalam melaksanakan tugas-tugasnya, misalnya: suasana sosial, pergaulan antara personil, peraturan kerja (tata tertib) dan kebijakan perusahaan. Pada penelitian ini peneliti membahas lebih mengarah pada lingkungan kerja fisik.

2.1.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Jakfar, 2013) Manfaat lingkungan kerja yaitu:

- 1) Meningkatnya produktifitas karna menurunnya jumlah hari kerja yang hilang
- 2) Meningkatnya efisien kualitas kerja
- 3) Menurunnya biaya kesehatan dan asuransi
- 4) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besa

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.

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan tempat kerja, motivasi dan bakat adalah kuncinya. Sementara motivasi berasal dari sip dan lingkungan, kapasitas berasal dari pemahaman dan lingkungan. Sebaliknya, (Sudaryo, 2018) menyebutkan hal-hal berikut sebagai faktor lingkungan tempat kerja:

- 1) Tempat di mana ada perbedaan individu yang signifikan. Karna suhu dapat disesuaikan dengan lingkungan dan gaya hidup seseorang.

- 2) Hipotesis suara yang konstan atau dapat diubah di masa lalu adalah bahwa mereka tidak dapat mengurangi kinerja seperti efek dari suara yang konstan atau variabel.
- 3) Kerja lembur di tempat kerja yang sama akan membuat kematian karyawan semakin berbahaya.

Faktor- faktor Lingkungan kerja menurut (Hamdi, 2013) terdiri dari sebagai berikut :

- 1) Pelayanan Karyawan Berbagai kebijakan aktual yang diberikan oleh perusahaan yang berhubungan dengan pemberian peningkatan kesehatan, makanan dan kamar kecil di dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.
- 2) Kondisi kerja Adalah kondisi di dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan itu bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan tersebut bekerja.
- 3) Hubungan karyawan Perhatian perusahaan terhadap para karyawan dan kerja sama yang baik antar karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan.

Adapun Menurut (Astuti, 2018) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan yaitu:

1. Penerangan cahaya di tempat kerja, Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyengatkan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerja akan lambat, banyak

mengalami kesalahan, dan pada akhirnya penyebabnya kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, Sehingga tujuan organisasi susahdicapai.

2. Temperatur di tempatkerja, Keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3. Kelembapan di tempatkerja, Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima dan melepaskan tubuh.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja, Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan di tempatkerja, Kebisingan dalam bentuk bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dalam jangka panjang akan

mengganggu ketenangan pekerja. Merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Music di tempat kerja, Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.

7. Warna, Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efesiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

8. Kebersihan lingkungan kerja, Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu isalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus dimana masalah biaya yang harus dipertimbangkan.

9. Jaminan, Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi dan juga konstruksi gedung tempat mereka

bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

10. Keamanan di tempat kerja, Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tepat dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri.

2.1.2.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja Fisik

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

1) Lingkungan kerja fisik

Dengan indikator sebagai berikut:

a) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b) Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar 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 disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan cukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c) Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan parapakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki olehtelinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d) Fasilitas

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaanaman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

e) Warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

Adapun indikator lingkungan kerja nonfisik mengadaptasi :

(Soetjipto, 2010).

- 1) Lingkungan kerja non fisik Dengan indikator sebagai berikut:
 - a) Hubungan yang harmonis
 - b) Kesempatan untuk maju.
 - c) Keamanan dalam pekerjaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah pengejaran proyek tertentu untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia didalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Sumber daya manusia merupakan suatu aset bagi manusia (Farisi, 2020). Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output), baik kualitas atau kuantitas,

yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pegawai adalah hasil usaha seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan profesionalnya (Sembiring & Tanjung, 2021).

Menurut (Arianty, 2014) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. 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. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang.

Menurut (Iskandar & Yusnandar, 2021) Kinerja karyawan merupakan faktor penilaian keberhasilan perusahaan. Ketika kinerja karyawan tinggi maka dapat meningkatkan produktivitas, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut (Pohan & Yusnandar, 2022) kinerja adalah hasil atau tingkat pencapaian seorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan pekerjaan dan tujuan perusahaan. Menurut (Suhanta et al, 2022) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya.

Menurut (Marbun & Jufrizen, 2022) kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi, karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan di tempat saja.

Menurut (Syahputra & Jufrizen, 2019) Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting

Menurut (Tanjung et al, 2022) kinerja merupakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku pekerjaan untuk melaksanakan aktivitas kerja dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar aturan yang berhubungan dengan hukum dan sesuai dengan moral maupun gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut (Jufrizen, 2021) Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Menurut (Arif et al, 2022) kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapainya kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik. Pegawai dapat bekerja secara efektif jika memiliki pekerjaan yang menantang yang memungkinkan mereka menghasilkan pekerjaan yang baik. Kinerja pegawai merupakan satu-satunya faktor terpenting dalam menentukan berhasil atau

tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Jufrizen, 2017). Untuk alasan ini, produktivitas karyawan dapat meningkatkan produktivitas organisasi secara signifikan.

Kerja kinerja yang merupakan hasil kerja dari para karyawan, baik dari segi kualitas atau kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepada para karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan per Kinerja Karayawan merupakan faktor krusial yang harus dipahami oleh pelaku bisnis. Produktivitas perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kerja karyawan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Produktivitas dalam suatu organisasi akan menurun jika semangat kerja karyawan rendah; sebaliknya, jika semangat kerja karyawan tinggi, maka produktivitas organisasi akan meningkat dan akan tumbuh lebih pesat. Hasil kerjanya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun ada pula yang membahas kinerja sebagai ukuran keberhasilan di tempat kerja atau sebagai ukuran prestasi kerja (Sembiring & Tanjung, 2021). Namun, secara umum, karya memiliki mata uang yang lebih berharga dari sekedar hasil karya; itu juga mencakup informasi tentang bagaimana proses perekrutan dilakukan.

Dengan demikian kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaiman cara mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki

tingkat kemampuan tertentu (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan konfirmasi 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.

2.1.3.2 Manfaat Kinerja

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 (Arianty, 2016). Di sisi lain, para karyawan berkepentingan untuk mendapatkan pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan.

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

- 1) 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

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

- 2) 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, mengusahkan 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.

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 (Jufrizen, 2017).

2.1.3.3 Faktor-faktor Kinerja

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

2.1.3.4 Indikator-indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu 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 pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
- 4) Kerja sama Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- 5) Inisiatif Adanya inisiatif 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.

2.1.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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.

2.2 Kerangka Konseptual

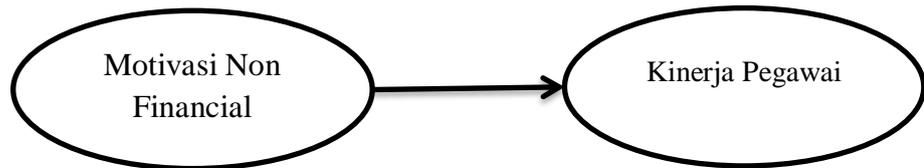
Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Menurut (Aziz, 2016) kerangka konseptual adalah bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti.

2.2.1 Pengaruh Motivasi Non Financial Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab.

(Hustia, 2020) 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. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) pada perawat

dirumah sakit umum Madani Medan yang berjudul “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan, menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dalam hal ini dapat dikemukakan gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1

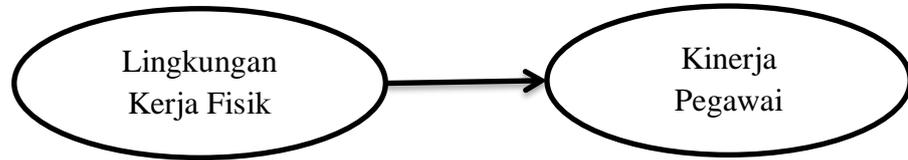
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

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.

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 (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Saripuddin, 2018)

dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



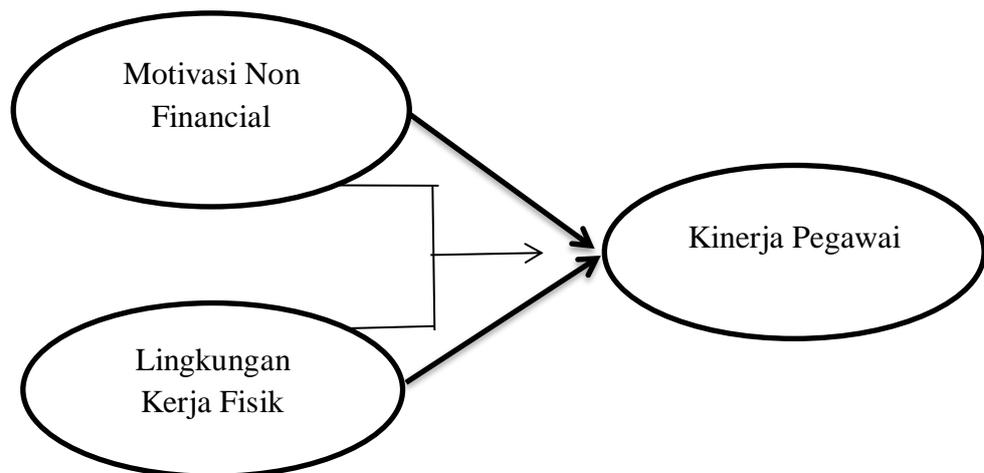
Gambar 2.2

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengaruh Motivasi Non Financial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting terhadap kinerja pegawainya. Dengan motivasi yang baik, di dukung dengan lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta kinerja pegawai yang baik pula.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh (Doni Bachtiar, 2012) menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2. 3

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis yaitu:

1. Ada Pengaruh Motivasi Non Financial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan.
2. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan.
3. Ada Pengaruh Motivasi Non Financial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari 2 variabel yaitu Motivasi Non Financial (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), 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 menganalisis data dalam perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah objek penelitian atau sesuatu yang menjadi perhatian. Variabel dibedakan menjadi dua yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen atau variabel terikat (Y) adalah variabel yang nilainya tergantung dari nilai variabel lain atau variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas dan variabel independen atau variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel penelitian ini terdiri dari:

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
<p>Motivasi Non Financial</p> <p>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 (Jufrizen & Rahmadhani, 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kerja keras - Orientasimasa depan - Cita-citayangtinggi - Orientasitugas/sasaran - Usahauntuk maju - Ketekunan - Rekanerjayan gdipilih - Pemanfaatan waktu 	Skala Ordinal
<p>Lingkungan Kerja Fisik</p> <p>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 (Jufrizen & Rahmadhani, 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Penerangan - Sirkulasiudara - Kebisingan - RuangGerak - Fasilitas - Kebersihan - Warna - Musik 	Skala Ordinal

<p>Kinerja</p> <p>Kinerja pegawai merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu (Jufrizen & Rahmadhani, 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitats - Ketepatan Waktu - Kemandirian - Komitmen Kerja 	<p>Skala Ordinal</p>

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini tentang pengaruh motivasi non financial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dan penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan di Jl. Ibus Raya No. 129-B, Petisah Tengah, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20112. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan bulan Mei.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dari Februari 2023 sampai dengan Mei 2023. Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian.

Tabel 3. 2
Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Feb'23				Mar'23				Apr'23				Mei'23			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset																
2	Penyusunan Proposal																
3	Bimbingan dan Perbaikan Proposal																
4	Seminar Proposal																
5	Pengumpulan Data																
6	Pengolahan Data dan analisis data																
7	Penyusunan Skripsi																
8	Sidang Skripsi																

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang terdiri dari manusia, hewan, benda-benda, tumbuhan, peristiwa, gejala-gejala, ataupun nilai tes sebagai sumber data yang mempunyai karakteristik tertentu dalam suatu penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medanyang berjumlah 48 sebagai pegawai tetap.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode sensus dengan kriteria tertentu, sehingga sampel penelitian ini yaitu 48 orang ASN dari pegawai Dinas Pemuda Olahraga Kota Medan.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui probability sampling dengan menggunakan *simple random sampling*. 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.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu 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. 1
Penilaian Skala Linkert

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

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Uji Reliabilitas.

Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudiandibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu variable dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,6$.

2. Uji Validitas.

Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Juliandi, 2015).

1) Uji asumsi klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yaitu:

a. Uji multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variable bebas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas. Jika variable bebas saling berkorelasi, maka variable ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah variable bebas yang nilai korelasinya antara sesama variable bebas lain sama dengan nol.

Penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF), nilai tolerance yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas diantara variable bebasnya (Ghozali, 2005).

b. Uji normalitas.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Autokorelasi

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi. Pertama, Uji Durbin-Watson (DW Test). Uji ini hanya digunakan untuk auto korelasi tingkat satu (*first orde autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya intencept dalam

model regresi dan tidak ada variable lagi diantara variable penjelas (Singgih Santoso). Hipotesis yang di uji adalah:

Ho: $p = 0$ (baca:hipotesis nolnya adalah tidak ada autokorelasi)

Ha: $p \neq 0$ (baca: hipotesis alternatifnya adalah ada autokorelasi)

Keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah:

- a) Bila nilai DW berada diantara dU sampai dengan $4 - dU$ maka koefesiein autokorelasi sama dengan nol. Artinya, tidak ada autokorelasi.
- b) Bila nilai DW lebih kecil dari panda dL, koefisien autokolerasi lebih besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi positif.
- c) Bila nilai DW terletak diantara dL dan dU, maka tidakdapat disimpulkan model ini memiliki gejala autokorelasi positif.
- d) Bila nilai DW besar dari pada $4-dL$, koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi negatif.
- e) Bila nilai DW terletak di antara $4 - dU$ dan $4- dL$, maka tidak dapat disimpulkan.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini seperti halnya uji Normalitas, cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak hanya dengan melihat pada Scatter Plot dan dilihat cara ini menjadi fatal karena pengambilan keputusan apakah suatu model banyak

metoda statistik yang dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak, seperti misalnya Uji White, Uji Park, Uji Glejser, dan lain-lain. Modul ini akan memperkenalkan salah satu uji heteroskedastisitas yang mudah yang dapat diaplikasikan di SPSS, yaitu Uji Glejser. Uji Glejser secara umum dinotasikan sebagai berikut:

$$|e| = b_1 + b_2 X_2 + v$$

Keterangan:

$|e|$ = Nilai Absolut dari residual yang dihasilkan dari regresi model

X_2 = variable penjelas

Bila variabel penjelas secara statistik signifikan mempengaruhi residual maka dapat dipastikan model ini memiliki masalah Heteroskedastisitas (Dwi Priyanto: 2009).

2) Analisis Regresi Linier Berganda.

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variable independent terhadap satu variable dependen (Ferdinand, 2006). Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

X1 = Motivasi non financial

X2 = Lingkungan kerja fisik

β = koefisien regresi

e = error.

3) Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. (Ghozali, 2013) nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variasi variable terikat (Kinerja) amat terbatas.

4) Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variable independent. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
- Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independent secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen (Ghozali, 2005). Signifikansi koefisien parsial ini memiliki distribusi t dengan derajat kebebasan $n-k-1$, dan signifikan pada $\alpha = 0,005$.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Data Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel motivasi non financial (X1), 10 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 48 orang pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan sebagai sampel penelitian dan metode yang digunakan adalah metode skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 4-1
Skala Likert

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

Sumber : (Sugiyono,2012)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel di atas dapat di pahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel bebas maupun variabel terikat. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi bobot ini adalah nilai 5 dan skor terendah di berikan nilai 1.

4.1.2 Karakteristik responden

Karakteristik responden yang ada pada pegawai dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan tahun 2023 adalah sebagai berikut :

1) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2 Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20 - 30 Tahun	12	26%
2.	31 - 40 Tahun	26	54%
3.	> 41 Tahun	10	20%
Jumlah		48	100.0

Sumber : Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa usia responden yaitu pada usia 20 - 30 tahun berjumlah 12 orang pegawai (26%), usia 31 – 40 tahun yaitu berjumlah 26 orang pegawai (54%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia 41 tahun yaitu berjumlah 10 orang pegawai (20%).

2) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3 Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki – laki	19	39%
2.	Perempuan	29	61%
Jumlah		48	100.0

Sumber : Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang bekerja terdiri dari 19 orang pegawai berjenis kelamin laki-laki (39%), dan yang terbanyak 67 adalah pegawai berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang (61%). Dengan kata lain mayoritas responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak jika dibandingkan dari responden berjenis kelamin laki-laki yang terdapat pada Pemuda dan Olahraga Kota Medan.

3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	S1	38	79%
2.	S2	10	21%
Jumlah		48	100.0

Sumber : Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang bekerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan pada Pendidikan S1 sebanyak 38

orang (79%), dan yang terkecil adalah responden yang berpendidikan S2 berjumlah 10 orang (21%).

4.1.3 Distribusi Jawaban Responden

Untuk lebih membantu, berikut peneliti sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan yaitu :

1) Variabel Motivasi Non Financial (X1)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X1 (Motivasi Non Financial) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.5 Skor Angket

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	30.0	20	66.6	1	3.3	0	0	0	0	48	100
2	12	40.0	18	60.0	0	0	0	0	0	0	48	100
3	20	66.6	10	33.4	0	0	0	0	0	0	48	100
4	2	6.7	1	3.3	15	50.0	5	16.7	7	23.3	48	100
5	10	33.4	20	66.6	0	0	0	0	0	0	48	100
6	7	23.3	21	70.0	2	6.7	0	0	0	0	48	100
7	18	60.0	12	40.0	0	0	0	0	0	0	48	100
8	10	33.4	19	63.3	1	3.3	0	0	0	0	48	100
9	17	56.7	12	40.0	1	3.3	0	0	0	0	48	100
10	11	36.7	19	63.3	0	0	0	0	0	0	48	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang memberikan segala upaya melengkapi segala fasilitas yang ada untuk membantu lembaga ini menjadi sukses, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang pegawai dengan persentase 66.6%.
- b) Jawaban responden tentang mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk tercapainya tujuan dinas ketahanan pangan yang telah di programkan, mayoritas responden menjawab sangat sebanyak 18 orang pegawai dengan persentase 60.0%.
- c) Jawaban responden tentang mempunyai target dalam bekerja agar pegawai berhasil dan berprestasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang pegawai dengan persentase 66.6%. 73
- d) Jawaban responden tentang melaksanakan tugas, saya tidak berusaha untuk bekerja sebaik mungkin, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang pegawai dengan persentase 50.0%.
- e) Jawaban responden tentang memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan yang di selenggarakan oleh dinas ketahanan pangan sesuai dengan bidangnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang pegawai dengan persentase 66.6%.
- f) Jawaban responden tentang bekerja karena bakat ketekunannya dan menguasai bidang pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang pegawai dengan persentase 70.0%.

- g) Jawaban responden tentang mampu bekerja sama dengan pegawai lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang pegawai dengan persentase 60.0%.
- h) Jawaban responden tentang setiap pegawai yang berhalangan hadir tetap mengerjakan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang pegawai dengan persentase 63.3%.
- i) Jawaban responden tentang setiap pegawai dapat bekerja sama dengan tim, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang pegawai dengan persentase 56.7%.
- j) Jawaban responden tentang setiap pegawai dalam pemanfaatan waktu disaat bekerja akan menghasilkan kualitas kerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang pegawai dengan persentase 63.3%. 74

2) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X2 (Lingkungan Kerja Fisik) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.6 Skor Angket

Alternatif Jawaban												
No. Pern	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	50.0	14	46.7	1	3.3	0	0	0	0	48	100
2	18	60.0	12	40.0	0	0	0	0	0	0	48	100
3	18	60.0	12	40.0	0	0	0	0	0	0	48	100

4	18	60.0	12	40.0	0	0	0	0	0	0	48	100
5	5	16.7	18	60.0	5	16.7	2	6.6	0	0	48	100
6	17	56.7	12	40.0	1	3.3	0	0	0	0	48	100
7	1	3.3	9	30.0	14	46.7	5	16.7	1	3.3	48	100
8	0	0	8	26.7	16	53.3	6	20.0	0	0	48	100
9	1	3.3	13	43.3	14	46.7	2	6.7	0	0	48	100
10	2	6.7	13	43.3	10	33.4	4	13.3	1	3.3	48	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang intensitas cahaya yang sesuai di lingkungan kerja mempengaruhi fisik dan sangat mendukung pegawai ketika bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang pegawai dengan persentase 56.7%.
- b) Jawaban responden tentang berfungsinya ventilasi disekitar ruang kerja membuat fisik tetap segar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang pegawai dengan persentase 53.3%.
- c) Jawaban responden tentang konstruksi kelas dan ruang kerja yang tenang sangat mendukung konsentrasi pegawai ketika bekerja dan mengajar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang pegawai dengan persentase 70.0%.
- d) Jawaban responden tentang ketersediaan fasilitas yang bersih mendukung kondisi semangat pegawai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang pegawai dengan persentase 73.3%. 71

- e) Jawaban responden tentang komposisi warna benda-benda pada ruang kerja mendukung keadaan pikiran pegawai untuk bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang pegawai dengan persentase 90.0%.
- f) Jawaban responden tentang alat peredam suara sangat berguna ketika guru sedang bekerja jika kondisi lingkungan kerja mengalami kebisingan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang pegawai dengan persentase 56.7%.
- g) Jawaban responden tentang kebersihan ruang kerja sangat mendukung kondisi semangat pegawai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang pegawai dengan persentase 66.6%.
- h) Jawaban responden tentang alat pengatur suhu udara sangat mendukung pegawai agar tetap bekerja dengan produktif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang pegawai dengan persentase 73.3%.
- i) Jawaban responden tentang warna dinding lingkungan kerja sangat mendukung pikiran dan semangat pegawai ketika mengerjakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang pegawai dengan persentase 70.0%.
- j) Jawaban responden tentang suhu udara yang pas disekitar ruangan kerja sangat mendukung fisik yang kemudian mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang pegawai dengan persentase 60.0%.

3) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja Pegawai) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.7 Skor Angket

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	23.3	12	40.0	1	3.3	0	0	0	0	48	100
2	11	36.7	18	60.0	1	3.3	0	0	0	0	48	100
3	11	36.7	19	63.3	0	0	0	0	0	0	48	100
4	3	10.0	19	63.3	8	26.7	0	0	0	0	48	100
5	10	33.4	18	60.0	2	6.7	0	0	0	0	48	100
6	15	50.0	14	46.7	1	3.3	0	0	0	0	48	100
7	2	6.7	25	83.3	3	10.0	0	0	0	0	48	100
8	1	3.3	20	66.6	9	30.0	0	0	0	0	48	100
9	2	6.7	12	40.0	13	43.3	2	6.7	1	3.3	48	100
10	16	53.3	14	46.7	0	0	0	0	0	0	48	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2023)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang gaji pegawai cukup dan sesuai dengan tanggungjawab pekerjaannya, mayoritas responden menjawab sebanyak 12 orang pegawai dengan persentase 40.0%.

- b) Jawaban responden tentang kondisi kerja sangat mendukung guru dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang pegawai dengan persentase 60.0%.
- c) Jawaban responden tentang menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang pegawai dengan persentase 63.3%.
- d) Jawaban responden tentang selalu mendapatkan perhatian dari atasan dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang pegawai dengan persentase 63.3%.
- e) Jawaban responden tentang merasa puas dengan rekan kerja yang selalu mendukung pekerjaan yang dilaksanakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang pegawai dengan persentase 60.0%.
- f) Jawaban responden tentang mendapatkan kesempatan untuk memiliki jenjang karir di dinas ketahanan pangan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang pegawai dengan persentase 50.0%.
- g) Jawaban responden tentang merasa puas karena atasan selalu menegur ketika pegawai melakukan kesalahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang pegawai dengan persentase 83.3%.
- h) Jawaban responden tentang selalu naik jabatan setiap kali melakukan pekerjaan yang melampaui target yang ditetapkan dinas ketahanan pangan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang pegawai dengan persentase 66.6%.

- i) Jawaban responden tentang merasa puas dengan pekerjaan yang sebenarnya sangat berat baginya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang pegawai dengan persentase 43.3%.
- j) Jawaban responden tentang kerja sama tim membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik pada saat terjadi kendala dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang pegawai dengan persentase 53.3%.

c. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menganalisis apakah isi item-item instrumen angket (kuisisioner) yang disusun memang benar-benar tepat untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS versi 24.0 maka di ketahui uji validitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8 Uji Validitas

Motivasi Non Financial (X1)

No. Item	Pearson	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Item 1	0,440	0,015	Valid
Item 2	0,580	0,001	Valid
Item 3	0,622	0,000	Valid
Item 4	0,054	0,037	Valid
Item 5	0,670	0,000	Valid
Item 6	0,393	0,032	Valid

Item 7	0,718	0,000	Valid
Item 8	0,193	0,002	Valid
Item 9	0,658	0,000	Valid
Item 10	0,538	0,002	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa uji validitas instrumen variabel X1 (Motivasi Non Financial) untuk keseluruhan item pernyataan pada variabel X1 dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai signifikan lebih kecil 0,05. Dengan demikian instrumen variabel X1 dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

Tabel 4.9 Uji Validitas
Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No. Item	Pearson	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Item 1	0,500	0,005	Valid
Item 2	0,602	0,000	Valid
Item 3	0,639	0,000	Valid
Item 4	0,663	0,000	Valid
Item 5	0,559	0,001	Valid
Item 6	0,652	0,000	Valid
Item 7	0,481	0,007	Valid
Item 8	0,446	0,013	Valid
Item 9	0,540	0,002	Valid
Item 10	0,744	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa uji validitas instrumen variabel X2 (Lingkungan Kerja Fisik) untuk keseluruhan item pernyataan pada variabel X2 dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai signifikan lebih kecil 0,05. Dengan demikian instrumen variabel X2 dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

**Tabel 4.10 Uji Validitas
Kinerja Pegawai (Y)**

No. Item	Pearson	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Item 1	0,425	0,019	Valid
Item 2	0,666	0,000	Valid
Item 3	0,535	0,002	Valid
Item 4	0,371	0,043	Valid
Item 5	0,542	0,002	Valid
Item 6	0,694	0,000	Valid
Item 7	0,185	0,002	Valid
Item 8	0,598	0,000	Valid
Item 9	0,305	0,001	Valid
Item 10	0,653	0,000	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa uji validitas instrumen variabel Y (Kinerja Pegawai) untuk keseluruhan item pernyataan pada variabel Y dinyatakan valid dengan ketentuan perbandingan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian instrumen variabel Y dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

d. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut (Ghozali, 2012) dikatakan reliable bila hasil Alpha 0.6.

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS versi 24.0 maka di ketahui uji reliabilitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas X1, X2 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Motivasi Non Financial	0,770	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,778	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,762	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah) 2023

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,6. Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

4.1.4 Analisis Data Penelitian

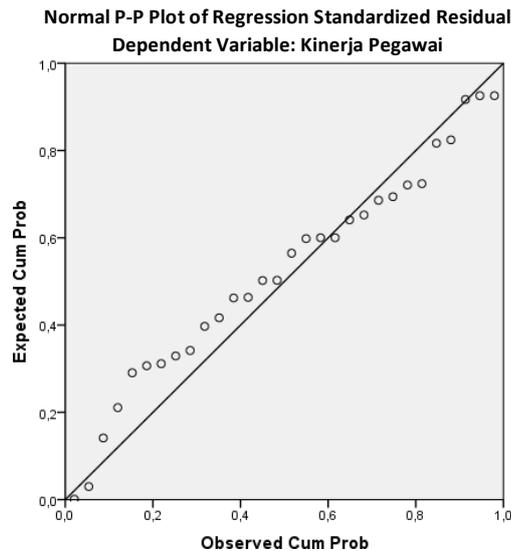
Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel motivasi non financial (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) maka dapat di lihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu :

a.Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data

menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS versi 24,0 maka di ketahui uji normalitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1
Uji Normalitas Menggunakan P-Plot
 Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan melihat nilai VIF (variance inflasi factor) tidak melebihi 4 atau 5. (Hines dan Montgomery dalam Azuar Juliandi, 2013).

Tabel 4.12
Coefficients Multikolinieritas

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Motivasi non financial	,554	,408	,340	,737	1,357
Lingkungan Kerja fisik	,325	-,058	-,044	,681	1,469

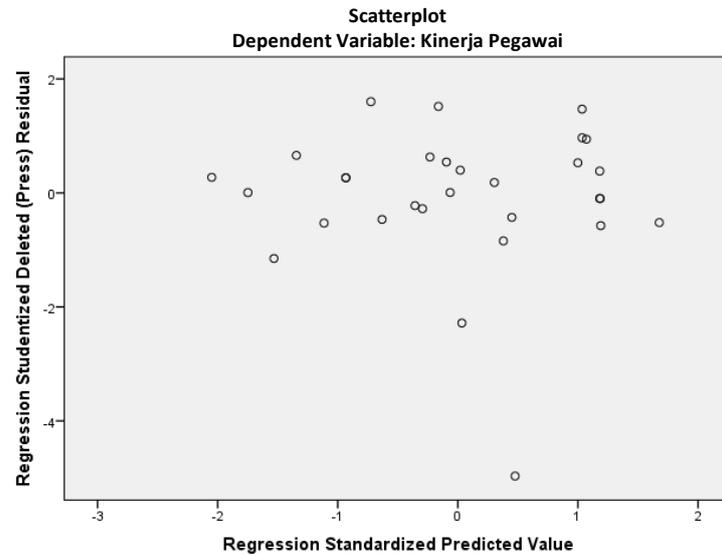
a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil penelitian (2023)

Jika dilihat pada tabel 4.12 diketahui bahwa variabel motivasi non financial (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) telah terbebas dari multikolinieritas dimana masing-masing nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika variance residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka dikatakan homokedastisitas, dan jika variance berbeda dikatakan heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Uji ini akan menyatakan terbebas dari Heteroskedastisitas jika titik-titik yang terdapat pada gambar tersebar secara acak. Gambar di atas menunjukkan suatu pola yang tidak jelas menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

4.1.5 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negative. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.13
Coefficients Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,074	7,565		1,596	,123
Motivasi Non Financial	,047	,161	,053	,294	,771
Lingkungan Kerja Fisik	,434	,191	,396	2,276	,031

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.13 maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 12,074 + 0,047X_1 + 0,434X_2$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna :

a. Nilai Konstanta sebesar 12,074 yang berarti bahwa jika variabel independen yaitu motivasi non financial (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) sama dengan nol, maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 12,074.

b. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,047$ menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan sebesar 4,7% kontribusi yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dilihat dari standartdied coefficients pada tabel 4.13 diatas.

d. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,434$ menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan sebesar 43,4% kontribusi yang diberikan motivasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari standartdied coefficients pada tabel 4.13 diatas.

4.1.6 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

1.Pengaruh Motivasi non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4.14

Uji t Coefficients

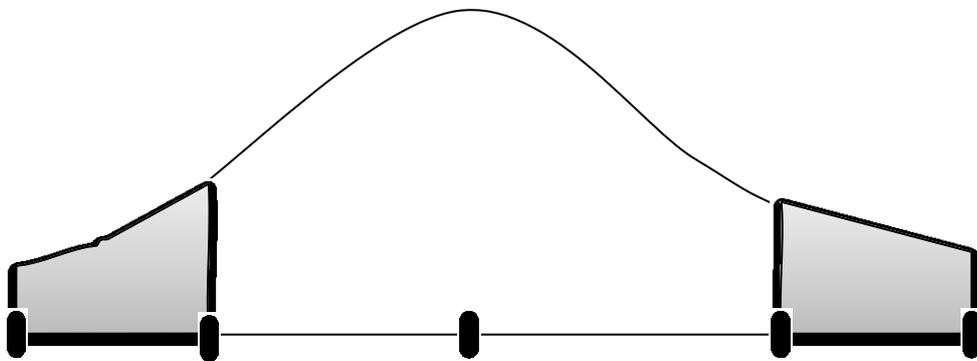
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,074	7,565		1,596	,841
Motivasi non Financial	-,047	,161	-,053	-,294	,771
Lingkungan Kerja Fisik	,434	,191	,396	2,276	,031

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Pada tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa variabel X1 yaitu motivasi non financial memiliki signifikan sebesar 0,771 lebih besar dari 0,05, artinya

bahwa motivasi non financial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan

Dari tabel 4.14 tentang pengaruh motivasi non financial (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai thitung $0.294 < t_{tabel} 2.055$ dengan probabilitas Sig 0,771, lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa motivasi non financial (X1) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :



Gambar 4.3

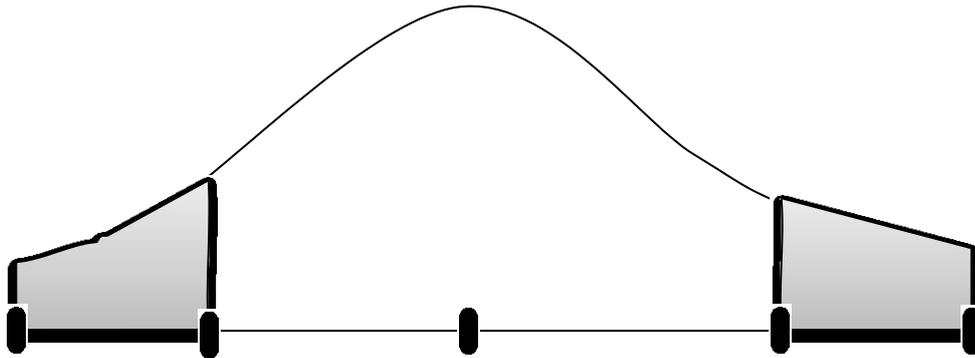
Pengaruh Motivasi non Finansial terhadap Kinerja Pegawai

2.Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa variabel X2 yaitu motivasi non financial memiliki signifikan sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan.

Dari tabel 4.14 tentang pengaruh lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai thitung $2.276 > t_{tabel} 2.055$ dengan

probabilitas Sig 0,031, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :



Gambar 4.4

Gambar Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

b. Simultan (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independent) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.15
Uji F ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	91,885	3	30,628	6,280	,002 ^b
Residual	126,815	26	4,877		
Total	218,700	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Non Financial, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan dari tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,002 nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa Motivasi Non Financial dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan.

Jika dibandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel maka dihasilkan $6.280 > 4.23$ sehingga di simpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan motivasi non financial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan.

c. Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar lingkungan kerja fisik dan motivasi non financial dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Untuk mengetahui besarnya determinasi lingkungan kerja dan motivasi dalam menjelaskan variasi variabel dependennya yaitu kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16

Koefisien Determinasi (R-Square) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	,648 ^a	,420	,353	2,20850

a. Predictors: (Constant), Motivasi Non Financial, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai Rsquare adalah sebesar 0,420 atau sama dengan 42,0% artinya bahwa Motivasi Non Financial dan Lingkungan Kerja Fisik mampu untuk menjelaskan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan adalah sebesar 42,0% dan sisanya 58,0% dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas motivasi non financial (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) untuk lebih memperjelas terhadap rincian hasil analisis dan pengujian tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Motivasi Non Financial terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2.276 \geq 2.055$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0

ditolak, hal ini di nyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Saripuddin dan silva, 2019) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan yang menyatakan $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ yaitu $0.771 \leq 2.055$ berada di 89 daerah penerimaan H_0 sehingga H_a ditolak, hal ini di nyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Sarippudin, 2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Non Financial dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Mengenai pengaruh antara motivasi non financial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji F di dapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $6.280 \geq 4.23$ dengan signifikan $0,002 < 0,05$. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 di tolak dan H_a di 90 terima

artinya ada pengaruh antara motivasi non financial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi non financial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Husni, 2018), (Saripuddin,2015), (Jufrizen,2017) yang menunjukkan bahwa motivasi non financial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh motivasi non financial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi non financial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi non financial dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja bagi para pegawai apabila diberikan secara terus menerus, untuk itu diharapkan agar motivasi lebih

diperhatikan lagi guna menjaga semangat kerja bagi para pegawai sehingga mereka puas dalam bekerja. Bagi pihak lembaga, dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan kepada pegawai yang dianggap berprestasi.

2. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, apabila lingkungan kerja mendukung maka akan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi para pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Bagi pihak lembaga, sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja baik secara fisik seperti penerangan, pewarnaan, kebersihan, perputaran udara, keamanan dan kebisingan maupun non fisik seperti suasana kerja, hubungan antar sesama dan hubungan antar pegawai dengan pimpinan demi kenyamanan pegawai dalam bekerja guna menciptakan kinerja karyawan yang diharapkan mampu meningkatkan produktifitas kerja pegawai sehingga lembaga dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi lembaga.
3. Kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi sederhana dalam pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pembaharuan pola untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat berjalan dengan baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada buku yang membahas tentang motivasi non financial dan lingkungan kerja fisik sehingga banyak menggunakan jurnal ilmiah dan hal lainnya. Penelitian ini hanya meneliti pada motivasi non

financial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Medan. Penelitian ini hanya mengambil populasi pada pegawai ASN Dinas Pemuda dan Olahraga Medan, sehingga belum bisa memberikan gambaran sepenuhnya mengenai pengaruh motivasi non financial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Amin, M., & Surijadi, H. (2022). Determinan Kinerja Karyawan Berdasarkan Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Budaya Organisasi. *Journal of Business Application*, 1(2), 88-101.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 133–140.
- Anggriani, L. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa (*Doctoral dissertation*).
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 313–321.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 16(1), 144-150.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 333–429.
- Arif, M., Simarmata, S. K., & Tupti, Z.(2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V5i2.15202>
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Xiv Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 26-41.
- Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1-10.
- Aziz, I. (2016). Dasar-Dasar Peneitian Olahraga (Edisi 1). *Padang: Kencana*
- Dhoni, B. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia*, <https://Journal.Unnes.Ac.Id/Sju/Index.Php/Maj>
- Elizar., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 9(2), 46-58 .
- Farisi, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(2), 31-42. : <Http://Jurnal.Fisarresearch.Or.Id/Index.Php/Salman/Index>.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- 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>
- Gulo, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga, *Tesis*.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134-147.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/Jimn.V10i1.2929>
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana M, A. Z. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 19(2), 522–526. <https://doi.org/10.30872/Jkin.V19i2.10997>
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021, August). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 99-110.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1 (1), 27-34.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–35.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah*

Kohesi, 1(1), 166–177.

- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management And Business*, 405–424.
- Jufrizen, J. (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>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jmd : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/Jmd.V3i1.561>
- Juliandi, A. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif. *Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara*.
- Kadarisman, M. (2011). Pengertian Dan Filosofi Manajemen Kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–53.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Kusumadewi, P. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(1).
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 50-64.
- Nasution, M. I., Akbar, M. A., Afriliani, N., & Pratiwi, Y. (2023). Peran Kepemimpinan Demokratis dan Dukungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1636-1646.
- Novriani, Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/Transekonomika.V1i2.36>
- Paramida, T. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. (*Doctoral dissertation, UMSU*).
- Pohan, M., & Yusnandar, W. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *In Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 621-635.
- 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), 844-29.
- Prasetyo, D. P., Umaroh, S. K., Mariskha, S. E., & Sulistyani, N. W. (2018). Pengaruh Kesejahteraan Psikologi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda. *Motivasi*, 6(1), 10–29.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11-22.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sari, P. R. (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Khusus Medan. *Diss.*
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Umsu*. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/>
- Saripuddin, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 50-62.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112. <https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Setiawan, A. H., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung. *Agora*, 5(2).
- 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.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan

- Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396-1412.
- Suratman, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/Parameter.V4i2.41>.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104-116.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Presetasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1). <http://jurnal.umsu.ac.id>
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. *Niagawan*, 11(2), 121-137.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 45–54.
- Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(1), 1: <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4866>
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.
- Utomo, W. A., Pasaribu, H. K., & Rambe, M. F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(1).
- Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent Pt Sido Muncul Semarang). *Among Makarti*, 9(1), 38–59. <https://doi.org/10.52353/Ama.V9i1.126>
- Yulanda, R. V., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Intiwarna Prima. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 4319-4324.
- Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61-72.
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja dan Etos Kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 352-365.
- Yusnandar, W., & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 436-449.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

TABULASI

Motivasi Non Financial (X1)											
No Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	3	4	4	5	4	4	2	4	3	4	37
2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	5	43
5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44
6	2	3	2	2	5	4	3	4	4	5	34
7	2	4	4	5	4	5	3	4	4	4	39
8	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	42
9	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
10	2	4	5	4	5	5	4	4	3	4	40
11	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	39
12	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	46
13	2	4	4	2	4	4	4	4	5	4	37
14	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	43
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
16	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	46
17	2	5	4	4	3	4	4	4	5	3	38
18	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
19	2	5	5	5	5	5	4	4	4	3	42
20	1	3	4	5	5	4	5	5	4	4	40
21	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	44
22	3	5	4	3	4	5	4	4	4	3	39
23	2	5	3	2	3	3	5	4	4	3	34
24	3	2	3	2	3	5	3	3	5	3	32

Lingkungan Kerja Fisik (X2)											
No Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
2	1	1	1	3	4	2	3	4	5	4	28
3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	35
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
6	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
7	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	43
9	1	4	4	4	5	5	4	4	4	5	40
10	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	45
11	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	44
12	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44
13	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	38
14	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	37
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
18	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	41
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
20	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
21	2	3	4	4	5	2	3	3	3	4	33
22	4	4	4	3	3	2	2	4	5	3	34
23	3	3	5	5	4	4	2	2	3	4	35
24	2	2	3	3	4	4	4	4	5	5	36
25	2	3	3	3	3	4	4	4	4	5	35

26	3	4	3	4	5	4	2	3	3	5	36
27	4	4	4	4	5	5	3	2	4	4	39
28	2	3	4	3	3	4	4	2	4	4	33
29	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	31
30	2	3	4	4	4	3	2	2	5	4	33
31	4	4	4	3	2	4	2	3	4	3	33
32	3	2	3	4	3	2	5	5	4	5	36
33	2	1	2	4	4	1	2	5	3	5	29
34	4	4	2	1	5	3	2	4	5	5	35
35	4	3	2	3	1	2	4	4	4	5	32
36	3	4	2	5	4	3	2	5	5	4	37
37	2	3	4	3	4	2	4	2	4	4	32
38	3	4	5	2	5	3	4	3	4	4	37
39	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	35
40	2	3	4	3	3	2	4	4	5	3	33
41	2	2	4	4	3	3	4	5	4	3	34
42	3	2	4	5	3	2	4	4	4	3	34
43	3	3	4	4	3	3	2	3	5	4	34
44	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	33
45	2	1	4	4	3	3	3	4	5	4	33
46	3	1	4	4	2	3	3	3	4	5	32
47	4	2	4	3	2	3	4	4	3	5	34
48	3	2	4	3	2	3	4	5	4	5	35

Kinerja Karyawan (Y)											
No Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
2	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	39
3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	39
4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	39
5	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	38
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40
7	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	37
8	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	36
9	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	41
10	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
11	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	36
12	4	5	3	3	5	4	4	4	5	4	41
13	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	37
14	5	4	4	3	3	3	3	4	5	5	39
15	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
16	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	44
17	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	37
18	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	35
19	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
20	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45
21	3	5	4	3	5	4	4	3	4	3	38
22	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	35
23	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	30
24	3	4	4	4	4	2	3	4	5	3	36
25	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37

26	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	34
27	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	33
28	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	35
29	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	36
30	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	35
31	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	31
32	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37
33	5	5	4	3	5	5	3	4	4	4	42
34	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	36
35	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	45
36	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	37
37	5	5	3	3	5	4	4	5	5	4	43
38	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	41
39	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	39
40	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	43
41	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
42	4	5	4	3	4	5	3	3	5	5	41
43	3	4	4	3	3	2	3	4	4	2	32
44	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	35
45	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	42
46	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	35
48	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	40



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: 2961/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/20/1/2023

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

Medan, 20/1/2023

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Putri Kartika
NPM : 1905160603
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

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

Identifikasi Masalah : 1. Lingkungan kerja yang belum terpenuhi
2. Kurangnya motivasi kerja
3. Tingkat kedisiplinan masih rendah
4. Kinerja masih belum optimal

Rencana Judul : 1. Efek Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Tujuan Kerja Pegawai
2. Analisis Dampak Dari Model Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan
3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan

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

Hormat Saya
Pemohon

(Putri Kartika)



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: 2961/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/20/1/2023

Nama Mahasiswa : Putri Kartika
NPM : 1905160603
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Tanggal Pengajuan Judul : 20/1/2023
Nama Dosen Pembimbing*) : Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si  24/1/2023

Judul Disetujui**)

Pengaruh Motivasi Kerja Dan lingkungan kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda
Dan Olahraga Kota Medan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen



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

Medan, 30 Januari 2023

Dosen Pembimbing


(Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si.)

Keterangan:

*) Disi oleh Pimpinan Program Studi

**) Disi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Keunggulan kami di atas dibuktikan
oleh prestasi

Nomor : 275 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2023
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 12 Rajab 1444 H
03 Februari 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Sekretariat Brida Kota Medan
Cq Badan Penelitian dan Pengembangan
Kota Medan
Jln.Kapten Maulana Lubis No.2 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 : Putri Kartika
Npm : 1905160603
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan.

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.SI.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1.Pertinggal



**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 275 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2023

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 : 2/3/2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Putri Kartika

N P M : 1905160603

Semester : VII (Tujuh)

Program Studi : Manajemen

Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan

Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, 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. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 03 Februari 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 12 Rajab 1444 H
03 Februari 2023 M



Dekan

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

NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal



PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA

JL. IBUS RAYA No. 129 B MEDAN Telp. (061) 4147278 Fax. (061) 4147239
Email : dispورا.medan@gmail.com | dispورا@pemkomedan.go.id

Nomor : 070 / 0324
Sifat : -
Lampiran : -
Perihal : Konfirmasi Izin Penelitian

Medan, 13 Februari 2023
Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
di -
M E D A N

1. Sehubungan dengan surat dari Badan Riset Dan Inovasi Daerah Kota Medan Nomor : 070/213/BRIDA/2023 tanggal 09 Februari 2023 perihal Surat Keterangan Pra Riset.
2. Berkenaan dengan hal tersebut, Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan mengizinkan saudara bersangkutan untuk melakukan penelitian pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan.
Nama : Putri Kartika
NPM : 1905160603
Jurusan : Manajemen
Judul Penelitian : "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan".
Lamanya : 3 (tiga) bulan
3. Demikian disampaikan untuk urusan selanjutnya dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

KEPALA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA
KOTA MEDAN

PULUNGAN HARAHAP, SH, M.Si
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19641211 198503 1 009

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : PUTRI KARTIKA
N P M : 1905160603
Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Definisi Latar Belakang Masalah	07/02 ²³	
Bab 2	Grand Theory, Konsep dasar	21/02 ²³	
Bab 3	Populasi & Sampel	06/03 ²³	
Daftar Pustaka	Merchly	16/03 ²³	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Wawancara & Kuesioner	27/03 ²³	
Persetujuan Seminar Proposal	Acc Seminar proposal	08/04 ²³	

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Medan, Maret 2023
Diketahui / Disetujui
Dosen Pembimbing

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

(Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mughtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 11 Mei 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Putri Kartika
N.P.M. : 1905160603
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 11 Januari 2001
Alamat Rumah : Jl.Nusa Indah veteran pasar 8, Gg. Flamboyan Link 26
JudulProposal :Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Penjelasan dalam Judul variabel Motivasi non finansial dan lingkungan fisik .
Bab I	Menjelaskan fenomena yang terjadi di tempat penelitian.....
Bab II	Tambahkan 1 pakar jurnal dosen.....
Bab III	Populasi dan sample menggunakan non probability.....
Lainnya	Perbaiki Judul.....
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 11 Mei 2023

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.S.i

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding

Nel Arianty, SE., M.M.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 11 Mei 2023** menerangkan bahwa:

Nama : Putri Kartika
N .P.M. : 1905160603
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 11 Januari 2001
Alamat Rumah : Jl.Nusa Indah veteran pasar 8, Gg. Flamboyan Link 26
JudulProposal : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.S.i*

Medan, Kamis, 11 Mei 2023

TIM SEMINAR

Ketua



Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing



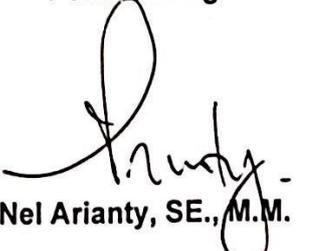
Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.S.i

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding



Nel Arianty, SE., M.M.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I



Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN: 0105087601



Nomor : 2027 /II.3-AU/UMSU-05/F/2023

Lamp. : -

Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 20 Muharram 1445 H

07 Agustus 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Sekretariat Brides Kota Medan
Cq Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan
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 : **Putri Kartika**
N P M : **1905160603**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Non financial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan.**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal





DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA

JL. IBUS RAYA No. 129 B MEDAN Telp. (061) 4147278 Fax. (061) 4147239
Email : dispورا.medan@gmail.com | dispورا@pemkomedan.go.id

Nomor : 000.9 / 0929
Sifat : -
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan

Medan, 08 Mei 2023

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
di -

M E D A N

1. Sehubungan dengan surat dari Badan Riset Dan Inovasi Daerah Kota Medan Nomor : 070/213/BRIDA/2023 tanggal 09 Februari 2023 perihal Surat Keterangan Pra Riset.

2. Berkenaan dengan hal tersebut, yang bersangkutan telah melakukan penelitian di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Medan, terhitung tanggal 13 Februari – 15 Mei 2023 guna penulisan skripsi dengan judul : "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan".

Nama : Putri Kartika

NPM : 1905160603

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Medan".

Lamanya : 3 (tiga) bulan

3. Demikian disampaikan untuk urusan selanjutnya dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

KEPALA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA
KOTA MEDAN



RULUNGAN HARAHAHAP, SH, M.Si
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19641211 198503 1 009

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Putri Kartika
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 11 Januari 2001
NPM : 1905160603
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak ke : 2 (dua) dari 2 (dua) bersaudara
Alamat Rumah : Jl. Nusa Indah Lk. XXVI
No. Telepon : 0895611043188
Email : putrikartika1101@gmail.com

Data Orang Tua

Ayah : Pardiman
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
Ibu : Surwatik
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jln. Nusa Indah Lk.XXVI

Riwayat Pendidikan

1. Tahun 2007-2013 : SD Negeri 067255 Medan
2. Tahun 2013-2016 : SMP Negeri 43 Medan
3. Tahun 2016-2019 : SMK Swasta Laksamana Martadinata Medan
4. Tahun 2019 tercatat sebagai Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen (S-1) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Agustus 2023
Hormat Saya

Putri Kartika