

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh

Nama : UCI LIDYA ASTUTI
NPM : 1605160172
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



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 Rabu, tanggal 15 Juli 2020, Pukul 09.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **UCILIDYA ASTUTI**
N P M : **1605160172**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA**
Dinyatakan : **(A-) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

TIM PENGUJI

Penguji I

(Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.)

Penguji II

(SALMAN FARISL, S.Psi., M.M.)

Pembimbing

(H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, S.E., M.Si.)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : UCI LIDYA ASTUTI
NPM : 1605160172
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA
UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2020

Pembimbing

RAHMAD BAHAGIA, 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, S.E., M.Si

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

UCI LIDYA ASTUTI

Manajemen

uci77651@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 250 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 71 orang yang didapat dari hasil penjumlahan dengan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara (interview), studi dokumentasi dan kuisioner (angket). Teknis analisis data dalam penelitian menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji t dan uji F, serta Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (versi 23). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan

ABSTRACT

The Effect of Motivation and Work Environment on Work Performance in PDAM Tirtanadi Province North Sumatra

UCI LIDYA ASTUTI

Manajemen

uci77651@gmail.com

This study aims to determine and analyze the effect of motivation on work performance, to know and analyze the effect of work environment on work performance and to find out and analyze the effect of motivation and work environment on work performance in PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study is the employees of PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province, amounting to 250 people and the sample used in this study was 71 people obtained from the results of the sum using the Slovin formula. Data collection techniques in this study using interview techniques, documentation studies and questionnaires (questionnaire). Technical analysis of the data in the study using the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, t test and F test, and the coefficient of determination. Data processing in this study uses the SPSS program (version 23). The results of this study indicate that motivation partially does not have a positive and significant effect on employee work performance in PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province. The work environment partially has a positive and significant effect on employee work performance in PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province. Motivation and work environment simultaneously have a positive effect on employee work performance in PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province.

Keywords: Motivation, Work Environment and Work Performance of Employee

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur hanya kepada Allah SWT atas Rahmat dan Hidayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya Skripsi ini. Penulis Skripsi adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa Skripsi masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**. Berharap Skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya pada pihak yang langsung maupun yang tidak langsung terkait dalam penyelesaian Skripsi ini. Berkat semua pihak yang telah memberi dukungan kepada penulis sehingga Skripsi dapat terselesaikan.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis banyak menerima bimbingan dan bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak yang telah membantu, antara lain :

1. Yang teristimewah kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Supriono, Ibunda Sudarni, beserta adik-adik tersayang Andin dan Syifah dan Keluarga

besar atas segenap kasih sayang, dukungan semangat, doa dan restunya yang penulis yakini tidak ada habisnya.

2. Bapak Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M, M.Si 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.
6. Bapak H. Jasman Sarifuddin, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak H. Rahmad Bahagia, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh staff pengajar dan pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

11. Kepada Pimpinan dan Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang telah berkenan memberikan izin serta data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
12. Kepada sahabat penulis Fitriani, Titi Sari, Enny primawanti Siregar, dan Evelyn Sarumpaet yang selalu memberikan dukungan dan masukan saat penulisan skripsi ini.

Ahkirnya penulis mengharapkan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

Amin ya rabbal'Alamin...

**Billahifisabillihq, Fastabiqul Khairat.
Wassalamualaikum warahmatullah wabarakatuh.**

Medan, Maret 2020
Penulis

Uci Lidya Astuti
1605160172

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah	4
1.3.1 Batasan Masalah	4
1.3.2 Rumusan Masalah.....	4
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	5
1.4.2 Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Prestasi Kerja.....	6
2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	6
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.	7
2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	8
2.1.1.4 Indikator Prestasi Kerja	10
2.1.2 Motivasi	11
2.1.2.1 Pengertian Motivasi.....	11
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi	12
2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	14
2.1.2.4 Indikator Motivasi	16
2.1.3 Lingkungan Kerja	18
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	18
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja	19
2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan	

	Kerja	19
	2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	21
2.2	Kerangka Konseptual	21
2.2.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja	21
2.2.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja..	22
2.2.3	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	13
2.3	Hipotesis	24
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1	Pendekatan Penelitian.....	26
3.2	Defenisi Operasional Variabel	26
3.2.1	Prestasi Kerja (Y)	26
3.2.2	Motivasi (X_1)	27
3.2.3	Lingkungan Kerja (X_2).....	27
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.3.1	Tempat Penelitian.....	28
3.3.2	Waktu Penelitian	28
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	29
3.4.1	Populasi	29
3.4.2	Sampel	30
3.5	Teknik Pengumpulan Data	30
3.5.1	Wawancara (Interview)	30
3.5.2	Studi Dokumentasi	30
3.5.3	Kuisisioner (Angket).....	31
3.5.3.1	Uji Validitas.....	31
3.5.3.2	Uji Reliabilitas.....	31
3.6	Tekniki Analisis Data	34
3.6.1	Uji Asumsi Klasik	34
3.6.1.1	Uji Normalitas	34
3.6.1.2	Uji Heteroskedastisitas	35
3.6.1.3	Uji Multikoleniaritas	35
3.6.2	Regresi Linear Berganda	36

3.6.3	Uji Hipotesis	36
3.6.3.1	Uji t	36
3.6.3.2	Uji F	37
3.6.4	Koefisien Determinasi	38
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1	Hasil Penelitian.....	39
4.1.1	Deskripsi Data	39
4.1.1.1	Karakteristik Identitas Responden.....	39
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian	41
4.2.1	Prestasi Kerja (Y)	41
4.2.2	Motivasi (X_1)	43
4.2.3	Lingkungan Kerja (X_2).....	45
4.3	Analisis Variabel Penelitian	47
4.3.1	Uji Asumsi Klasik	47
4.3.1.1	Uji Normalitas	48
4.3.1.2	Uji Heteroskedastisitas	50
4.3.1.3	Uji Multikolinearitas	51
4.3.1.4	Regresi Linear Berganda.....	51
4.3.2	Uji Hipotesis	53
4.3.2.1	Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	53
4.3.2.2	Pengujian Secara Serempak (Uji F)	56
4.3.3	Koefisien Determinasi	57
4.4	Pembahasan	58
4.4.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja	58
4.4.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja .	59
4.4.3	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	60
BAB V	PENUTUP.....	61
5.1	Kesimpulan.....	61
5.2	Saran	63
5.3	Keterbatasan Penelitian	64

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Indikator Prestasi Kerja	27
Tabel III-2	Indikator Motivasi	27
Tabel III-3	Indikator Lingkungan Kerja	28
Tabel III-4	Waktu Penelitian	28
Tabel III-5	Jumlah Karyawan	29
Tabel III-6	Skala Pengukuran Likert.....	31
Tabel III-7	Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)	32
Tabel III-8	Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1)	32
Tabel III-9	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)	33
Tabel III-10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X_1 dan X_2	34
Tabel IV-1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel IV-2	Identitas Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel IV-3	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
Tabel IV-4	Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja (Y)	42
Tabel IV-5	Jawaban Responden Variabel Motivasi (X_1).....	44
Tabel IV-6	Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	46
Tabel IV-7	Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	48
Tabel IV-8	Uji Multikolinieritas	51
Tabel IV-9	Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda.....	52
Tabel IV-10	Uji t (Hipotesis 1)	54
Tabel IV-11	Uji t (Hipotesis 2)	55
Tabel IV-12	Uji F (Hipotesis).....	56
Tabel IV-13	Koefisien Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	22
Gambar II-2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	23
Gambar II-3	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	24
Gambar III-1	Uji t	37
Gambar III-2	Uji F	38
Gambar IV-1	Uji Normalitas Grafik Histogram	49
Gambar IV-2	Uji Normalitas P-Plot Standardized	49
Gambar IV-3	Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	50
Gambar IV-4	Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 1).....	54
Gambar IV-5	Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 2).....	55
Gambar IV-6	Kriteria Pengujian Uji F (Hipotesis).....	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan bisnis, organisasi atau perusahaan seharusnya memiliki sumber daya yang kuat. Sumber daya yang tangguh haruslah dijalankan secara bersamaan sehingga akan membentuk satu kesatuan dan menghasilkan sinergi. Oleh sebab itu sumber daya manusia sangat menentukan agar terbentuk sinergi yang baik bagi perusahaan sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. (Arianty et al., 2016, hal 2)

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawannya. Karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki.

Masalah yang ditemukan dalam perusahaan yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan yaitu belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dimana karyawan belum bisa menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya.

Motivasi di dalam perusahaan juga sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, pemberian motivasi yaitu agar karyawan tetap bekerja dengan baik dan selalu memberikan prestasi yang terbaik bagi organisasi. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan, dan harapan yang berbeda antara karyawan dengan karyawan lain.

Masalah yang ditemukan di dalam perusahaan yang berkaitan dengan motivasi yaitu masih kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang dapat dilihat dari kurangnya perhatian pimpinan atau atasan terhadap karyawan dalam bekerja.

Sama dengan motivasi kerja, lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan didalam suatu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja, dimana kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi karyawan lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya. Lingkungan yang baik dan nyaman akan mengurangi kejenuhan dan kelelahan saat bekerja.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi merupakan perusahaan milik Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang khusus bergerak dibidang penyediaan air minum dan pendistribusiannya khususnya daerah Kota Medan dan sekitarnya. Kantor pusat PDAM Tirtanadi terletak di jalan Sisingamangaraja XII, No.1 Medan. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi merupakan satu diantara Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) diluar Bank Pembangunan Sumatera Utara dibawah pemerintah daerah tingkat I Sumatera Utara. Perusahaan

ini didirikan pada tanggal 8 September 1905 dengan nama “NV. Waterleiding Maatschappij Ajer Bersih” yang berkantor pusat di Amsterdam Belanda.

Pada tahun 1979 berpedoman kepada UU No.5 Tahun 1962 tentang perusahaan daerah, maka resmilah berdiri Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi atau disingkat dengan nama PDAM Tirtanadi sampai sekarang ini. Selanjutnya mulai tahun 1991 PDAM Tirtanadi selain melayani kebutuhan air bersih juga melayani penyaluran air limbah.

Berdasarkan dari hasil penelitian awal terdapat permasalahan yang masih terlihat diantaranya adalah prestasi kerja belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari pekerjaan beberapa karyawan yang tertunda dan tidak selesai tepat waktu yang mengakibatkan tertundanya penyerahan laporan-laporan yang akan diberikan kepada pimpinan atau atasan, selanjutnya permasalahan pada kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat dilihat dari kurangnya perhatian pimpinan atau atasan terhadap karyawan dalam bekerja seperti penghargaan dan pujian yang diberikan untuk meningkatkan prestasi, serta permasalahan di lingkungan kerja yang masih kurang mendukung seperti cahaya yang kurang jelas dan kurangnya alat penunjang pekerjaan akan membuat lingkungan kerja menjadi kurang nyaman dalam bekerja. Kondisi seperti inilah yang dianggap menyebabkan turunnya prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara :

1. Masih kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan
2. Cahaya yang kurang jelas dan kurangnya alat penunjang pekerjaan akan membuat lingkungan kerja menjadi kurang nyaman dalam bekerja.
3. Prestasi kerja belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan dan untuk menghindari terjadinya kesimpangsiuran dalam penelitian ini, maka penulis menetapkan batasan-batasan hanya pada masalah motivasi, lingkungan kerja fisik dan prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah :

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Secara Teoritis penelitian ini diharapkan memberikan manfaat :

- a. Dapat menambah ilmu pengetahuan penulis tentang motivasi, lingkungan kerja, dan prestasi kerja.
- b. Temuan penelitian dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lain dalam rangka mengkaji masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah yang sama.

Secara Praktis manfaat yang di peroleh dari penelitian ini adalah :

- a. Hasil penelitian ini berguna sebagai bahan masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja.
- b. Hasil penelitian juga dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk memecahkan masalah yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Prestasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Dalam suatu perusahaan prestasi kerja sangat berpengaruh pada perusahaan dan sebagai faktor pendukung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini adalah bagian penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, seberapa baik karyawan menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga menimbulkan dampak pada kemajuan perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2011, hal.151) menyatakan bahwa : “prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.”

Menurut (Yusuf, 2015, hal 210) menyatakan bahwa : “prestasi kerja adalah hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang memangku jabatan fungsional maupun structural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Sedangkan menurut (Tanjung, 2015, hal 27) menyatakan bahwa : “prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkat laku dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja,

tetapi diperoleh dari melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan.”

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan aktivitas kerjanya. Hasil kerja tersebut tidak terbatas hanya pada karyawan yang memangku jabatan saja, tetapi kepada seluruh karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian terhadap hasil pekerjaan karyawan digunakan untuk tujuan pendidikan, prestasi kerja, gaji dan pemberhentian. Penilaian ini memungkinkan setiap karyawan mengetahui pendapat atasan tentang dirinya dan cara meningkatkan prestasi kerja di masa mendatang. Menurut Hasibuan dalam (Sylvester Simanjuntak, 2017, hal 8) penilaian prestasi kerja dilaksanakan untuk beberapa tujuan yaitu menilai tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan sebagai dasar peningkatan dan pengembangan para karyawan secara pribadi, sebagai dasar untuk pembayaran upah, gaji, bonus, alat dalam pemberian pelatihan dan juga sebagai dasar dalam pemberian nasihat pada karyawan dan alat pemberian motivasi. Sedangkan menurut Notoatmodjo dalam (Sylvester Simanjuntak et al., 2017, hal 8) mengatakan penilaian prestasi kerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan.

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Dalam mencapai prestasi yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi pemicu apakah prestasi kerja karyawan tinggi atau rendah.

Menurut Steers dalam (Sutrisno, 2011, hal.151) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja individu adalah gabungan tiga faktor, yaitu :

1. Kemampuan, Perangai dan minat seorang pekerja. Setiap orang yang berprestasi tentunya memiliki kemampuan, perangai, dan minat kerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja. Setiap orang yang berprestasi tentunya lebih menyukai adanya penjelasan perbaikan atas kesalahan dan dapat menerima penjelasan yang diberikan demi mencapai sebuah prestasi yang tinggi.
3. Tingkat motivasi kerja. Setiap orang memiliki prestasi yang tinggi tentunya ia juga memiliki tingkat motivasi kerja yang cukup tinggi pula, karena dengan motivasilah ia dapat mencapai atau mengejar sebuah target yang telah ditentukan baik itu untuk dirinya maupun untuk kepentingan berhasilnya sebuah perusahaan.

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat juga mempunyai arti penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan.

Sedangkan menurut Byar dan Rue dalam (Sutrisno, 2011, hal.151) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Role/task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

1. Kondisi fisik, dengan memiliki kondisi fisik yang baik maka karyawan dapat bekerja dengan baik dan meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik pula.
2. Peralatan, adanya peralatan yang lengkap maka ia akan mempengaruhi hasil kerja setiap karyawannya.
3. Waktu, jika karyawan mampu bekerja dan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya maka ini juga akan mempengaruhi hasil kerjanya dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.
4. Material, tersedianya material dengan yang dibutuhkan maka hal ini juga menjadi salah satu pendukung berhasilnya sebuah perusahaan.
5. Pendidikan, adanya tingkat pendidikan yang baik maka ini akan mempengaruhi hasil kerja setiap karyawan untuk mendapatkan prestasi yang baik.
6. Supervise, dengan pengawasan supervise yang teliti bahwasannya akan tau mana karyawan yang berprestasi dan tidak berprestasi.

7. Desain organisasi, hal ini akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi karena adanya desain organisasi ini tentunya setiap organisasi memiliki reward yang akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi.
8. Pelatihan, adanya pelatihan kerja yang disediakan oleh perusahaan setelah itu diberikan reward yang berupa promosi jabatan, maka ini akan berdampak positif bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, dan karyawan yang tidak berprestasi tentunya akan berlomba-lomba untuk memperbaiki kesalahan demi mendapatkan sebuah reward tersebut.
9. Keberuntungan, setiap karyawan yang berprestasi tentunya memiliki keberuntungan yang baik, maka hal ini menjadi sebuah motivasi bagi setiap karyawan yang malas untuk bekerja agar meningkatkan prestasi yang baik pula.

2.1.1.4 Indikator Prestasi Kerja

Menurut (Sutrisno, 2016, hal 151) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam bekerja antara lain sebagai berikut :

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal sikap.

4. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecekatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti dorongan atau gaya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan prestasi kerja pekerjaan.

Menurut (Siagian, 2011, hal.287) menyatakan bahwa : “motivasi adalah dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Menurut (Jufrizen, 2017, hal 29) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang

bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Sedangkan menurut (Andayani & Tirtayasa, 2019, hal 47) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan seseorang. Untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya tidak mudah untuk didapat tanpa melalui usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari prilakunya.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Motivasi memiliki beberapa tujuan dan manfaat dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien. Menurut Malayu S. P. Hasibuan dalam (Astuti & Lesmana, O,P, 2018, hal 43-44) ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja yaitu :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan

7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2012, hal 17-18) tujuan dan manfaat motivasi adalah sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Motivasi kerja sangatlah penting bagi manusia terutama karyawan atau pimpinan karena motivasi yang tinggi akan dapat menunjang pekerjaan yang ditugaskan sehingga dilakukan dengan penuh bersemangat dan bergairah yang nantinya akan dicapai hasil yang optimal yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien dan efektif.

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Herzberg dalam (Gultom, 2014, hal 180-182) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Faktor motivasional : hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang yaitu :

a. Keberhasilan yang diraih/ prestasi

Hasil yang diperoleh melalui diri sendiri yang menimbulkan rasa yang menyemangati diri sendiri dengan tercapainya tujuan yang diharapkan sebelumnya.

b. Pengakuan orang lain

Sikap yang diharapkan muncul karena adanya kejelasan sebuah pencapaian yang terlaksana yang kemudian diakui orang lain yang melihat atau memperhatikan sesuatu yang ingin dicapai tersebut.

c. Kesempatan untuk tumbuh

Kesempatan untuk tumbuh menjadi sebuah pendorong dalam diri sendiri secara intrinsik, dengan adanya peluang yang diberikan memberikan semangat untuk bisa melakukan sesuatu dengan keinginan dan atas semangat diri sendiri untuk mencapai target yang diharapkan.

d. Kemajuan dalam karir

Adanya peluang dalam merintis sebuah profesionalisme kerja, dengan tercapainya harapan dalam menjalin karir pekerjaan, membuat dorongan tersendiri untuk mencapainya.

e. Pekerjaan itu sendiri

Selain dorongan karena pencapaiannya, dorongan karena proses itu sendiri dapat membuat semangat karena pencapaian yang akan didapatkan setelah pekerjaan itu selesai dan menjadi lebih baik.

f. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan dorongan motivasi yang muncul karena adanya rasa peduli terhadap pekerjaan ataupun sesuatu yang penting untuk diselesaikan baik bentuknya pekerjaan ataupun hal lain yang sifatnya pribadi maupun sosial.

2. Faktor Hygiene (pemeliharaan) : faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, yang berarti bersumber dari luar diri seseorang yaitu :

a. Status dalam organisasi

Kejelasan dalam status seorang individu dalam organisasi, dalam memiliki status dalam menjadi bagian dari organisasi tersebut, membuat motivasi tersendiri ikut berpartisipasi dalam organisasi.

b. Hubungan dengan atasan

Faktor ini menjadi seseorang individu bersemangat karena memiliki hubungan yang baik dengan atasan.

c. Hubungan dengan rekan kerja

Memiliki rekan kerja yang baik menjadikan sebuah motivasi tersendiri karena faktor kerjasama ataupun hubungan dengan rekan kerja yang baik.

d. Sistem administrasi

Sistem administrasi yang mendukung memberikan sebuah alasan orang untuk termotivasi bekerja, karena dia merasa dipermudah dengan seluruh pekerjaan yang tersistem dengan baik.

e. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan menjadi motivasi tersendiri dari luar faktor intrinsik karena jaminan dan kepastian dari hasil pelatihan dan pendidikan tersebut membuat sebuah motivasi yang baik bagi mereka yang melaksanakannya.

f. Sistem imbalan

Sistem imbalan menjadi motivasi yang paling sering diketahui karena pada umumnya orang akan termotivasi bila mendapatkan imbalan yang tinggi.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Menurut (Mangkunegara, 2011, hal.111) motivasi dapat diukur dengan indicator sebagai berikut :

1. Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dengan rencana akan hal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu selalu berfikir untuk terus menjadi yang lebih baik.
4. Orientasi tugas atau sasaran yaitu selalu mengutamakan pada tugas atau pekerjaan.
5. Usaha untuk maju yaitu melakukan kegiatan untuk memperoleh tujuan.
6. Ketekunan yaitu kemampuan untuk bertahan ditengah kesulitan.
7. Rekan kerja yang dipilih yaitu memilih rekan kerja yang dapat bekerja sama saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.

8. Pemanfaatan waktu yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono dalam (Marjaya & Pasaribu, 2019, hal 133) komponen indikator motivasi kerja yaitu :

1. Kinerja yaitu keinginan seseorang untuk bekerja dan kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran
2. Penghargaan yaitu penghargaan atau pengakuan atas suatu kerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat dan kepuasan batin karyawan karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya
3. Tantangan yaitu adanya tantangan merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya dan penyelesaian masalah yang dihadapi karyawan
4. Tanggung jawab yaitu adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab dan rasa tanggung jawab dapat memacu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi
5. Keterlibatan terdiri dari rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dapat disebut dengan kotak saran yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang kuat untuk karyawan juga. Saling menghargai antar karyawan merupakan cara untuk bersosialisasi dilingkungan kerja
6. Pengembangan dimana terdiri dari adaptasi karyawan di lingkungan kerja, tingkat partisipasi karyawan dalam memberikan inovasi pada perusahaan dan sikap saling bekerja sama antar karyawan

7. Kesempatan yaitu kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka juga harapan kerja yang lebih baik.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan memungkinkan setiap karyawan dapat bekerja secara efektif dan akan berkembang lebih baik dari keadaan sebelumnya. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang kondusif, maka karyawan akan terganggu dalam aktivitas sehingga tidak mampu bekerja melaksanakan kerja standart yang telah ditentukan.

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Nitisemo dan Sunyoto dalam (T. S. Siagian & Khair, 2018, hal 62)

Menurut (Nitisemo, 2010, hal.109) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut (Sidanti, 2015, hal 46) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentu dan pencipta

lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Dari kedua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya maupun pekerjaannya.

Menurut (Sarwono, 2007, hal 26) terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Disini saya membahas tentang lingkungan kerja fisik. Dimana lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, diantaranya : tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang tepat, suhu dan kelembapan udara, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, suasana kerja dalam perusahaan, dan keamanan kerja karyawan.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat dan tujuan dari lingkungan kerja menurut (Afandi, 2016, hal 57) adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya yang tinggi.

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2010, hal.21) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya yaitu :

1. Penerangan/Cahaya

Perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan mengakibatkan pekerjaan yang lambat dan banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Suhu Udara

Dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut.

3. Suara Bising

Suara bising dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan tidak optimal. Karena pekerjaan butuh konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja karyawan meningkat.

4. Dekorasi/Tata Ruang

Dekorasi ada hubungan dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

5. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2010, hal.46) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja terdiri atas :

1. Alat Penunjang Pekerjaan
2. Penerangan
3. Suara Bising
4. Temperature Udara
5. Hubungan Bawahan dengan Atasan
6. Hubungan antar Karyawan

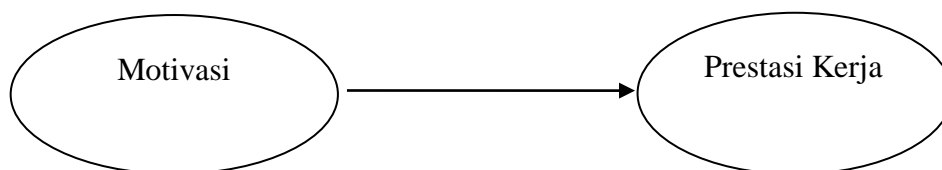
2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai pun berbeda satu sama lain. Tetapi apabila sudah ada dalam suatu instansi maka instansi tersebut haruslah mampu memenuhi kebutuhan para pegawainya. Motivasi pegawai haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya (Rosmaini & Tanjung, 2019, hal 5-6)

Motivasi kerja merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu, motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi internal) dan dapat timbul pula dari luar individu (motivasi eksternal) dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dari pegawai untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kompetensi diri (Mujiatun, 2015, hal 49).

Menurut penelitian terdahulu mengenai pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan seperti penelitian (Widianta et al., 2016) diperoleh hasil variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian (Gultom, 2014); Loana et al., (2014); dan Tanjung, (2015) menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Selanjutnya hasil penelitian Astuti & Suhendri, (2019), (Hasibuan & Handayani, 2017), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Ainanur & Tirtayasa, 2018) dan (Prayogi & Nursidin, 2018) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja.



Gambar II-1
Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

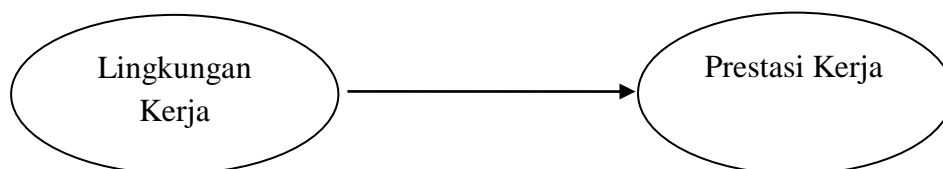
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen. Pekerja tidak akan dapat bekerja dengan efektif apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang memuaskan. Meskipun lingkungan kerja ini tidak secara langsung melaksanakan proses kegiatan, namun lingkungan kerja akan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan.

Menurut (Elizar & Tanjung, 2018, hal 48) Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung

maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Hasil penelitian terdahulu mengenai variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan seperti penelitian Murti A, (2013) diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja dapat mempengaruhi secara positif terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian Nurhasanah,(2010) menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Farisi & Fani, (2019) dan (Yusnandar, 2019) menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja parsial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



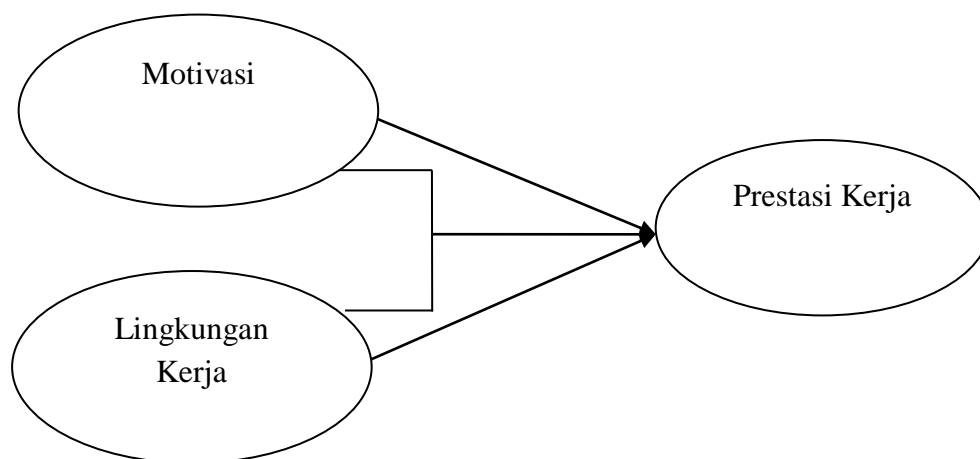
Gambar II-2
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Afandi dalam (Farisi et al., 2020, hal 17). Menurut (Sofyan, 2013) lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Menurut (Arianty, 2008) prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Motivasi dan lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan apabila diberikan dengan baik dan tepat. Hasil penelitian (Murti A, 2013, hal 89) menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan sangat kuat.



Gambar II-3
Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui

pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. (Sugiyono, 2018, hal.99)

Berdasarkan batasan, rumusan dan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution et al., 2020). Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif. Dimana data kuantitatif adalah analisis data terhadap angka-angka yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

3.2 Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan. Variabel-variabel ini dapat didefenisikan sebagai berikut :

3.2.1 Prestasi Kerja (Y)

Menurut (Sutrisno, 2011, hal.151) prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Table III-1
Indikator Prestasi Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Hasil Kerja	1,2
2	Pengetahuan Pekerjaan	3,4
3	Inisiatif	5
4	Kecekatan Mental	6,7
5	Sikap	8
6	Disiplin Waktu dan Absensi	9,10

Sumber: (Sutrisno, 2016, hal 151)

3.2.2 Motivasi (X_1)

Menurut (Hasibuan & Silvya, 2019, hal 137) motivasi adalah 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.

Tabel III-2
Indikator Motivasi

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kerja Keras	1
2	Orientasi Masa Depan	2
3	Tingkat Cita-cita yang Tinggi	3
4	Orientasi Tugas atau Sasaran	4
5	Usaha untuk Maju	5
6	Ketekunan	6
7	Rekan Kerja yang Dipilih	7,8
8	Pemanfaatan Waktu	9,10

Sumber: (Mangkunegara, 2011, hal.111)

3.2.3 Lingkungan Kerja (X_2)

Menurut (Nitisemo, 2010, hal.109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang berjumlah 250 orang.(Sugiyono, 2018, hal.130)

Berikut ini data jumlah karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara :

Tabel III-5
Jumlah Karyawan

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Direksi	4
2	Divisi Perencanaan Air Minum	14
3	Divisi Penanggulangan Kehilangan Air	10
4	Divisi Peralatan Teknik	9
5	Divisi Pengolahan Air Minum	8
6	Divisi Transmisi Distribusi	30
7	Divisi Hubungan Langganan	13
8	Unit Bengkel	8
9	Divisi Operasional Pelayanan Air Limbah	8
10	Divisi Pengolahan & Pengembangan Air Limbah	4
11	Divisi Perencanaan Air Limbah	2
12	Divisi Sistem Informasi Manajemen	8
13	Divisi Keuangan	16
14	Divisi Umum	14
15	Divisi Aset Manajemen	6
16	Divisi Sumber Daya Manusia	16
17	Divisi Sistem Manajemen	4
18	Unit Satuan Pengamanan	1
19	Penelitian & Pengembangan	7
20	Satuan Pengawasan Internal	15
21	Sekretaris Perusahaan	15
22	Staf Ahli Direksi	4
23	Unit Layanan Pengadaan	5
24	Pengawasan Kualitas Barang	6
25	Unit Laboratorium	13
26	Koperasi Mandiri Abadi Sejahtera	3
27	Tim Pengembangan Pengelolaan Air Limbah	3
28	Proyek Pengembangan Instalasi Pengolahan Air	4
Jumlah		250

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan rumus slovin, (Sugiyono, 2013, hal.81-83) yaitu :

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah 10%)

Maka dapat dihitung : $n = \frac{250}{1+250 \times 0,1^2} = \frac{250}{3,5} = 71,43 \rightarrow 71$ orang

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 71 orang karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi diatas digunakan teknik Random Sampling.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

3.5.1 Wawancara (Interview)

Yaitu pengumpulan data dengan cara berdialog langsung atau melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.

3.5.2 Studi Dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini yang bersifat dokumentasi perusahaan.

3.5.3 Kuesioner (Angket)

Yaitu dengan menyebarkan angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden yaitu karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan skala likert dengan bentuk ceklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

Table III-6
Skala Pengukuran Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya untuk menguji validitas dan reliabel tidaknya suatu instrument maka di uji dengan :

3.5.3.1 Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen benar (valid) maka hasil pengukuran kemungkinan adalah benar.

Rumus :

$$r = \frac{n\sum_{XY} - (\sum_X)(\sum_Y)}{\sqrt{\{n\sum_X^2 - (\sum_X^2)\}\{n\sum_Y^2 - (\sum_Y^2)\}}}$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

- r = Nilai koefisien korelasi
- \sum_X = Jumlah pengamatan variabel x
- \sum_Y = Jumlah pengamatan variabel y
- \sum_{XY} = Jumlah hasil kali variabel x dan y
- (\sum_X^2) = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum_X)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
 n = Jumlah pasangan pengamatan x dan y

Kriteria pengujian validitas :

3.5.1.2 Jika nilai $\text{Sig} < \alpha$ 0,05 maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah valid.

3.5.2.2 Jika nilai $\text{Sig} > \alpha$ 0,05 maka suatu instrumen yang di uji korelasinya adalah tidak valid.

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,638	0,234	Valid
2.	0,640	0,234	Valid
3.	0,552	0,234	Valid
4.	0,477	0,234	Valid
5.	0,715	0,234	Valid
6.	0,680	0,234	Valid
7.	0,320	0,234	Valid
8.	0,510	0,234	Valid
9.	0,658	0,234	Valid
10.	0,633	0,234	Valid

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,692	0,234	Valid
2.	0,539	0,234	Valid
3.	0,692	0,234	Valid
4.	0,727	0,234	Valid
5.	0,618	0,234	Valid
6.	0,634	0,234	Valid
7.	0,582	0,234	Valid
8.	0,595	0,234	Valid
9.	0,653	0,234	Valid
10.	0,586	0,234	Valid

Tabel III-9
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

No.	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,627	0,234	Valid
2.	0,534	0,234	Valid
3.	0,612	0,234	Valid
4.	0,535	0,234	Valid
5.	0,728	0,234	Valid
6.	0,698	0,234	Valid
7.	0,719	0,234	Valid
8.	0,673	0,234	Valid
9.	0,531	0,234	Valid
10.	0,590	0,234	Valid

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (prestasi kerja, motivasi dan lingkungan kerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun keandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

Rumus :

$$r = \left[\frac{K}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

r = Reliabilitas yang dicapai

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

k = Banyaknya item

σ_t^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas $\alpha > 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.

2) Jika nilai koefisien reliabilitas $\alpha < 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III-10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X₁ dan X₂

Variabel	Nilai Alpha	Status
Prestasi Kerja (Y)	0,784	Reliabel
Motivasi (X ₁)	0,843	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,826	Reliabel

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ($> 0,60$).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

3.6.1.1 Uji Normalitas

Menurut (Santoso, 2010, hal.43) tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

Menurut (Juliandi et al., 2015, hal.160) uji normalitas penelitian ini yaitu dengan :

1. Uji normal P-Plot of Regression Standardized uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
2. Uji Kolmogorof Smirnov uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.
- a. Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka data mempunyai distribusi yang normal.
 - b. Jika angka signifikansi $< 0,05$ maka data tidak mempunyai distribusi yang normal.

3.6.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ansofino et al., 2016, hal.94) uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu kepengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap.

3.6.1.3 Uji Multikoleniaritas

Menurut (Ansofino et al., 2016, hal.94) uji multikoleniaritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara

variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

3.6.2 Regresi Linear Berganda

Regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2012, hal.277)

Keterangan :

Y	= Prestasi Kerja Karyawan
β	= Konstanta
β_1 dan β_2	= Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel
X1	= Motivasi
X2	= Lingkungan Kerja
e	= Error

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

(Sugiyono, 2012, hal.250)

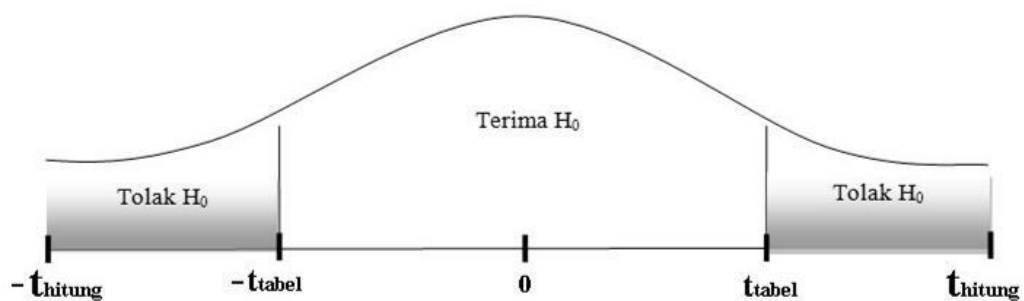
Keterangan :

t	= t_{hitung} yang akan diujikan dengan t_{tabel}
r	= koefisien korelasi
n	= jumlah sampel

kriteria pengujian:

- a) Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- b) Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- c) Jika nilai Sig $<$ 0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Jika nilai Sig $>$ 0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).



Gambar III-1 Uji t

3.6.3.2 Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2012, hal.257)

Keterangan :

Fh = Nilai F hitung

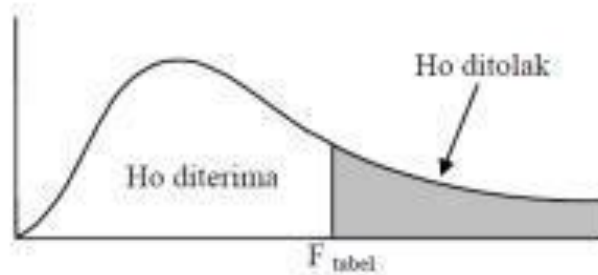
R^2 = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Bentuk penyajiannya sebagai berikut :

- a) Jika H_0 ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- b) Jika H_0 diterima yang menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.



Gambar III-2 Uji F

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus :

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

(Sugiyono, 2012,hal.264)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.3.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel Y, 10 pertanyaan untuk variabel X_1 dan 10 pertanyaan untuk variabel X_2 . Dimana yang menjadi variabel Y adalah prestasi kerja karyawan, variabel X_1 adalah motivasi dan yang menjadi variabel X_2 adalah lingkungan kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 71 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Skala Likert*.

Ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel terikat (prestasi kerja) maupun variabel X_1 dan X_2 bebas (motivasi dan lingkungan kerja). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket masing-masing variabel yaitu prestasi kerja, motivasi dan lingkungan kerja skor tertingginya 5 dan skor terendahnya 1.

Selanjutnya penulis mendeskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel dibawah ini.

4.1.1.1 Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel IV. 1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	34 orang	48%
2	Wanita	37 orang	52%
	Jumlah	71 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa data jenis kelamin, frekuensi mayoritas pertama adalah responden berjenis kelamin wanita sebesar 37 orang (52%), sedangkan frekuensi mayoritas kedua adalah responden laki-laki yakni 34 orang (48%). Hal ini berarti karakteristik jenis kelamin karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pengembangan karyawan.

Tabel IV.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 tahun	2 orang	3%
2	31-40 tahun	31 orang	44%
3	41-50 tahun	38 orang	54%
4	> 51 tahun	-	0%
	Jumlah	71 orang	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa untuk data usia responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 38 orang (54%), mayoritas kedua adalah responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 31 orang (44%), dan mayoritas ketiga adalah responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 2 orang (3%). Hal ini berarti karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi

dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan untuk memiliki prestasi kerja.

Tabel IV.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	7 orang	10%
2	D3	10 orang	14%
3	S1	51 orang	72%
4	S2	3 orang	4%
	Jumlah	71 orang	100%

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk data tingkat pendidikan responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden tingkat pendidikan S1 sebanyak 51 orang (72%), mayoritas kedua adalah responden tingkat pendidikan D3 sebanyak 10 orang (14%), mayoritas ketiga adalah responden tingkat pendidikan SMA sebanyak 7 orang (10%), dan mayoritas keempat adalah responden tingkat pendidikan S2 sebanyak 3 orang (4%). Hal ini berarti karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi.

4.2 Deskripsi Hasil penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variabel Prestasi Kerja (Y), Motivasi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2), Deskripsi dari pertanyaan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan penulis kepada responden.

4.2.1 Prestasi Kerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Prestasi Kerja yang dirangkum di dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.4
Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	19.7	43	60.6	14	19.7	0	0	0	0	71	100
2	15	21.1	42	59.2	13	18.3	1	1.4	0	0	71	100
3	12	16.9	47	66.2	10	14.1	2	2.8	0	0	71	100
4	14	19.7	45	63.4	10	14.1	2	2.8	0	0	71	100
5	14	19.7	43	60.6	13	18.3	1	1.4	0	0	71	100
6	19	26.8	41	57.7	10	14.1	1	1.4	0	0	71	100
7	28	39.4	37	52.1	5	7.0	1	1.4	0	0	71	100
8	27	38.0	38	53.5	5	7.0	1	1.4	0	0	71	100
9	12	16.9	46	64.9	11	15.5	2	2.8	0	0	71	100
10	22	31.0	37	52.1	11	15.5	1	1.4	0	0	71	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang skill yang saya miliki sudah sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang sudah diberikan kepada saya, responden menjawab sangat setuju 19.7%, setuju 60.6% dan kurang setuju 19.7%.
2. Jawaban responden tentang saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 21.1%, setuju 59.2%, kurang setuju 18.3% dan tidak setuju 1.4%.
3. Jawaban responden tentang saya mempunyai pengetahuan sesuai dengan pekerjaan saya, responden menjawab sangat setuju 16.9%, setuju 66.2%, kurang setuju 14.1% dan tidak setuju 2.8%.
4. Jawaban responden tentang saya selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, responden menjawab sangat setuju 19.7%, setuju 63.4%, kurang setuju 14.1% dan tidak setuju 2.8%.
5. Jawaban responden tentang ketika ada masalah dalam suatu pekerjaan, saya siap memberikan waktu dan tenaga untuk mengatasinya, responden

menjawab sangat setuju 19.7%, setuju 60.6%, kurang setuju 18.3% dan tidak setuju 1.4%.

6. Jawaban responden tentang saya siap menerima pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya, responden menjawab sangat setuju 26.8%, setuju 57.7%, kurang setuju 14.1% dan tidak setuju 1.4%.
7. Jawaban responden tentang mengerjakan setiap pekerjaan dengan sungguh-sungguh, responden menjawab sangat setuju 39.4%, setuju 52.1%, kurang setuju 7.0% dan tidak setuju 1.4%.
8. Jawaban responden tentang saya jujur, baik kepada rekan kerja maupun atasan saya, responden menjawab sangat setuju 38.0%, setuju 53.5%, kurang setuju 7.0% dan tidak setuju 1.4%.
9. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju 16.9%, setuju 64.9%, kurang setuju 15.5% dan tidak setuju 2.8%.
10. Jawaban responden tentang datang dan pulang tepat waktu, responden menjawab sangat setuju 31.0%, setuju 52.1%, kurang setuju 15.5% dan tidak setuju 1.4%.

4.3.2 Motivasi (X_1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Motivasi yang dirangkum di dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.5
Jawaban Responden Variabel Motivasi (X₁)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	23.9	39	54.9	12	16.9	3	4.2	0	0	71	100
2	14	19.7	47	66.2	8	11.3	2	2.8	0	0	71	100
3	23	32.4	38	53.5	8	11.3	2	2.8	0	0	71	100
4	22	31.0	38	53.5	5	7.0	6	8.5	0	0	71	100
5	20	28.2	44	62.0	5	7.0	2	2.8	0	0	71	100
6	18	25.4	42	59.2	8	11.3	3	4.2	0	0	71	100
7	15	21.1	48	67.6	7	9.9	1	1.4	0	0	71	100
8	14	19.7	47	66.2	7	9.9	3	4.2	0	0	71	100
9	23	32.4	40	56.3	4	5.6	4	5.6	0	0	71	100
10	13	18.3	50	70.4	6	8.5	2	2.8	0	0	71	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki, responden menjawab sangat setuju 23.9%, setuju 54.9%, kurang setuju 16.9% dan tidak setuju 4.2%.
2. Jawaban responden tentang menafsirkan yang akan terjadi di masa depan yang menjanjikan, responden menjawab sangat setuju 19.7%, setuju 66.2% kurang setuju 11.3% dan tidak setuju 2.8%.
3. Jawaban responden tentang berfikir untuk terus menjadi yang lebih baik, responden menjawab sangat setuju 32.4%, setuju 53.5%, kurang setuju 11.3% dan tidak setuju 2.8%.
4. Jawaban responden tentang selalu mengutamakan tugas dan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 31.0%, setuju 53.5%, kurang setuju 7.0% dan tidak setuju 8.5%.
5. Jawaban responden tentang melakukan kegiatan untuk memperoleh tujuan, responden menjawab sangat setuju 28.2%, setuju 62.0%, kurang setuju 7.0% dan tidak setuju 2.8%.

6. Jawaban responden tentang kemampuan untuk bertahan ditengah kesulitan, responden menjawab sangat setuju 25.4%, setuju 59.2%, kurang setuju 11.3% dan tidak setuju 4.2%.
7. Jawaban responden tentang memilih rekan kerja yang dapat bekerja sama dan saling mendukung, responden menjawab sangat setuju 21.1%, setuju 67.6%, kurang setuju 9.9% dan tidak setuju 1.4%.
8. Jawaban responden tentang memilih rekan kerja yang bisa menghargai pendapat satu sama lain, responden menjawab sangat setuju 19.7%, setuju 66.2%, kurang setuju 9.9% dan tidak setuju 4.2%.
9. Jawaban responden tentang menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 32.4%, setuju 56.3% , kurang setuju 5.6% dan tidak setuju 5.6%.
10. Jawaban responden tentang menggunakan waktu dengan baik untuk datang ke kantor sebelum jam kerja dimulai, responden menjawab sangat setuju 18.3%, setuju 70.4%, kurang setuju 8.5% dan tidak setuju 2.8%.

4.3.3 Lingkungan Kerja (X_2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel

Lingkungan Kerja yang dirangkum di dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.6
Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	16.9	50	70.4	6	8.5	3	4.2	0	0	71	100
2	15	21.1	46	64.8	9	12.7	1	1.4	0	0	71	100
3	13	18.3	46	64.8	9	12.7	3	4.2	0	0	71	100
4	9	12.7	51	71.8	9	12.7	2	2.8	0	0	71	100
5	22	31.0	39	54.9	7	9.9	3	4.2	0	0	71	100
6	14	19.7	47	66.2	7	9.9	3	4.2	0	0	71	100
7	18	25.4	40	56.3	12	16.9	1	1.4	0	0	71	100
8	24	33.8	36	50.7	9	12.7	2	2.8	0	0	71	100
9	30	42.3	30	42.3	10	14.1	1	1.4	0	0	71	100
10	36	50.7	26	36.7	7	9.9	2	2.8	0	0	71	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang fasilitas yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktifitas kerja, responden menjawab sangat setuju 16.9%, setuju 70.4%, kurang setuju 8.5% dan tidak setuju 4.2%.
2. Jawaban responden tentang perlengkapan alat komputer dalam ruang kerja sudah baik dan memadai, responden menjawab sangat setuju 21.1%, setuju 64.8%, kurang setuju 12.7% dan tidak setuju 1.4%.
3. Jawaban responden tentang cahaya yang kurang jelas mengakibatkan pekerjaan menjadi lambat dan banyak kesalahan, responden menjawab sangat setuju 18.3%, setuju 64.8%, kurang setuju 12.7% dan tidak setuju 4.2%.
4. Jawaban responden tentang perlu menambah penerangan listrik disetiap ruang kerja, responden menjawab sangat setuju 12.7%, setuju 71.8%, kurang setuju 12.7% dan tidak setuju 2.8%.
5. Jawaban responden tentang warna dinding diruang kerja yang mendukung membuat bekerja menjadi nyaman, responden menjawab sangat setuju 31.0%, setuju 54.9%, kurang setuju 9.9% dan tidak setuju 4.2%.

6. Jawaban responden tentang suara bising merusak konsentrasi karyawan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju 19.7%, setuju 66.2%, kurang setuju 9.9% dan tidak setuju 4.2%.
7. Jawaban responden tentang merasa sangat terganggu apabila rekan kerja berbincang-bincang didalam ruang kerja, responden menjawab sangat setuju 25.4%, setuju 56.3%, kurang setuju 16.9% dan tidak setuju 1.4%.
8. Jawaban responden tentang tempat bekerja jauh dari kebisingan, responden menjawab sangat setuju 33.8%, setuju 50.7%, kurang setuju 12.7% dan tidak setuju 2.8%.
9. Jawaban responden tentang temperatur udara sudah memenuhi standart, responden menjawab sangat setuju 42.3%, setuju 42.3%, kurang setuju 14.1% dan tidak setuju 1.4%.
10. Jawaban responden tentang kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja, responden menjawab sangat setuju 50.7%, setuju 36.7%, kurang setuju 9.9% dan tidak setuju 2.8%.

4.3 Analisis Variabel Penelitian

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimotion*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

4.3.1.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut dibawah ini hasil uji normalitas untuk menguji seluruh data variabel penelitian yang berskala minimal ordinal dengan menggunakan ketentuan *Uji Kolmogorof-Smirnov* dengan menggunakan program SPSS.

Tabel IV-7
Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnof
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,37553694
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,062
	Negative	-,103
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,061 ^c

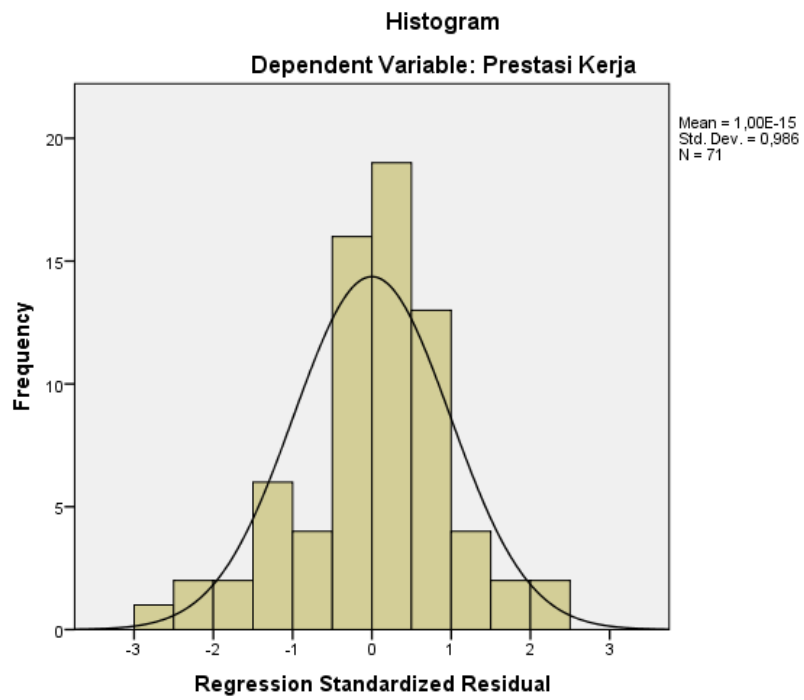
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

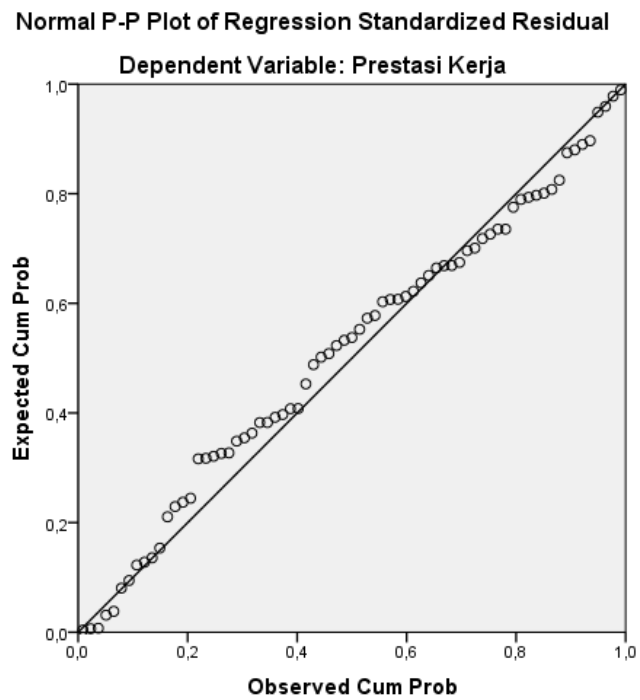
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Hasil penelitian pada tabel diperoleh besarnya nilai *Kolmogorof-Smirnof* adalah 0,05 dan signifikan pada 0,200 yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data residen berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar grafik Histogram dan normal P-Plot of Regression Standardized Residual dibawah ini.



Gambar IV-1 Uji Normalitas Grafik Histogram

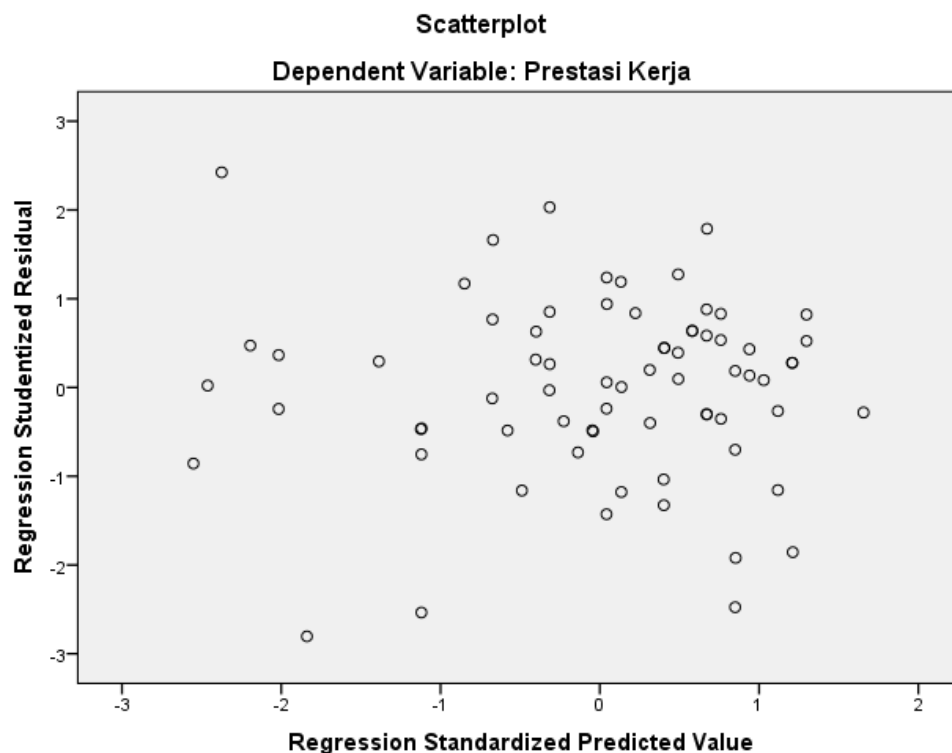


Gambar IV-2 Uji Normalitas P-Plot Standardized

4.3.1.1 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV-3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah

angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

4.3.1.3 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas variabel penelitian ini dimulai dengan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearity statistic*. Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinieritas jika nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* diatas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-8
Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,388	4,594		4,220	,000		
	Motivasi	,173	,096	,201	1,800	,076	,882	1,134
	Lingkungan Kerja	,349	,099	,393	3,510	,001	,882	1,134

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel IV-8 uji multikolinieritas diatas, nilai VIF dan Tolerance menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini nilai VIF tidak lebih dari 10 dan Tolerance yang mendekati 1, yang berarti bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

4.3.1.4 Regresi Linear Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan SPSS menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan

kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut:

Tabel IV-9
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,388	4,594		4,220	,000
Motivasi	,173	,096	,201	1,800	,076
Lingkungan Kerja	,349	,099	,393	3,510	,001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel IV-9 diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y=19,388+0,173X_1+0,349X_2$$

Keterangan:

- a. Nilai a = 19,388 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 19,388.
- b. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,173$ menunjukkan apabila Motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara 17,3%. Kontribusi yang diberikan Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan sebesar 17,3% dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV-9 diatas.

- c. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,349$ menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kenaikan prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara sebesar 34,9%. Kontribusi yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebesar 34,9% dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV-9 diatas.

4.3.2 Uji Hipotesis

4.3.2.1 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan data tabel uji t dapat diketahui nilai perolehan coefficients sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

$$t_{\text{tabel}} = (a/3n-k-1) = (0,025:68) = 1,995$$

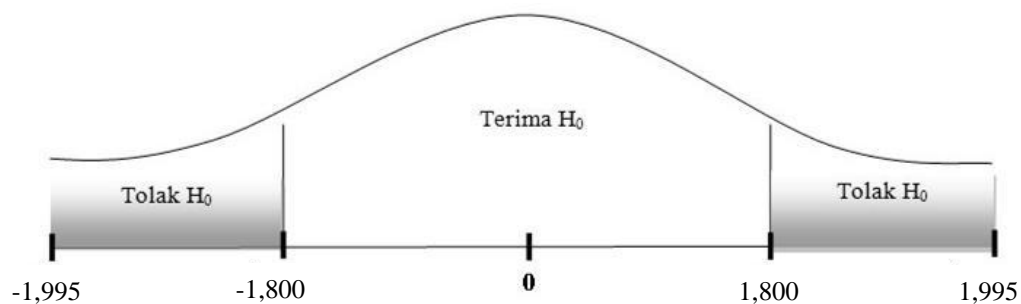
Tabel-10
Uji t (Hipotesis 1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	19,388	4,594		
Motivasi	,173	,096	,201	1,800	,076
Lingkungan Kerja	,349	,099	,393	3,510	,001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,076 > 0,05 dan $t_{\text{hitung}} 1,800 < t_{\text{tabel}} 1,995$. Maka dapat disimpulkan bahwa X1 secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Y.



Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 1)

Berdasarkan hasil pengujian gambar IV-4 pengaruh antara Motivasi (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,076 > 0,05 dan $t_{\text{hitung}} 1,800 < t_{\text{tabel}} 1,995$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan data tabel t dapat diketahui nilai perolehan coefficients sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Jika nilai Sig > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

$$t_{tabel} = (a/3n-k-1) = (0,025:68) = 1,995$$

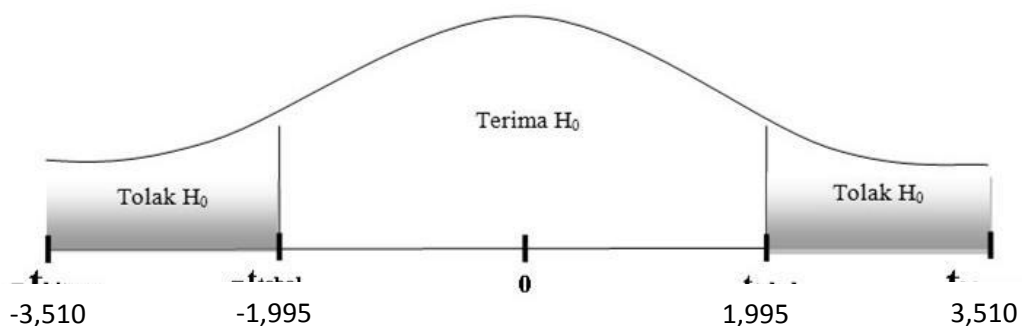
Tabel IV-11
Uji t (Hipotesis 2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,388	4,594		4,220	,000
Motivasi	,173	,096	,201	1,800	,076
Lingkungan Kerja	,349	,099	,393	3,510	,001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 3,510 > t_{tabel} 1,995 sehingga dapat disimpulkan X_2 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.



Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 2)

Berdasarkan hasil pengujian gambar IV-5 pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,510 > t_{tabel} 1,995$ bahwa lingkungan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

4.3.2.2 Pengujian Secara Serempak (Uji F)

Pengujian statistic uji F simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Maka hipotesis tersebut dikonversikan kedalam statistic sebagai berikut:

1. Jika nilai $Sig < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Jika nilai $Sig > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

$$F_{tabel} = (k:n-k) = 3,13$$

Tabel IV-12
Uji F (Hipotesis)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264,769	2	132,384	11,287	,000 ^b
	Residual	797,597	68	11,729		
	Total	1062,366	70			

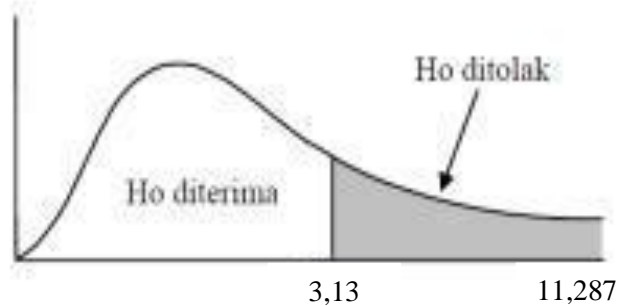
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan data tabel uji F dengan kriteria diatas diperoleh nilai Sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 11,287 > F_{tabel} 3,13$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif secara simultan Motivasi (X1) dan

Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.



Gambar IV-6 Kriteria Pengujian Uji F (Hipotesis)

Berdasarkan data tabel uji F gambar IV-6 dengan kriteria diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,287 dan nilai F_{tabel} 3,13 dengan tingkat signifikan 0,000. Berdasarkan nilai kurva tersebut dapat dipahami bahwa ada pengaruh positif secara simultan Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

4.3.3 Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV.13
Koefisien Determinasi**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,499 ^a	,249	,227	3,42482

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel IV-13 hasil uji tabel regresi koefisien determinasi model *summary* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,249 hal ini menunjukkan arti bahwa atau sama dengan 24,9% artinya dalam persentase pengaruh variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja cukup mampu untuk menjelaskan Prestasi Kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara sebesar 24,9%, dan sisanya 75,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan menunjukkan bahwa H_1 ditolak dengan kata lain Motivasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Diperoleh nilai Sig sebesar $0,076 > 0,05$ dan $t_{hitung} 1,800 < t_{tabel} 1,995$.

Dalam penelitian yang dilakukan (Andayani & Tirtayasa, 2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan (Hasibuan & Silvy, 2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya-Binjai.

Namun dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Prestasi Kerja tidak berkaitan satu sama lain. Walaupun motivasi mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan, perusahaan selalu mengupayakan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat memperoleh hasil yang maksimal.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan H_1 diterima dengan kata lain bahwa Lingkungan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Diperoleh nilai Sig sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,510 > t_{tabel} 1,995$.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018) yang berjudul Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (T. S. Siagian & Khair, 2018) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat lingkungan kerja yang baik maka akan sangat mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan data tabel uji F diketahui bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja, dengan demikian motivasi dan lingkungan kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar prestasi kerja karyawan semakin baik pula.

Motivasi dan lingkungan kerja sangatlah berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Apabila menurunnya motivasi kerja, lingkungan kerja yang kurang efektif maka prestasi kerja karyawan juga akan akan menurun dan tidak efektif dan efisien.

Dalam penelitian yang dilakukan (Tiargita & Realize, 2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Harapan Citra Jaya menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja adalah signifikan yang dinyatakan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Harapan Citra Jaya.

Prestasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karena variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen hanya sebesar 24,9% saja. Jadi 75,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Yang berarti, apabila tingginya motivasi yang diberikan perusahaan, belum tentu dapat berdampak positif pada prestasi kerja karyawan. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi kerja tidak dapat dipisahkan dari prestasi kerja karyawan pada suatu perusahaan terutama pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Yang berarti apabila lingkungan kerja yang efektif maka prestasi kerja juga akan efektif. Lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dari prestasi kerja karyawan pada suatu perusahaan terutama pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Yang berarti motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang efektif sangat diperlukan

dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Artinya, motivasi dan lingkungan kerja menentukan tingkat dari prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, harusnya perusahaan terlebih dahulu memperhatikan bagaimana motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, apakah motivasi yang diberikan sudah baik dan dapat diterima baik juga dengan karyawan untuk memperoleh prestasi kerja yang baik.
2. Mengenai lingkungan kerja, perusahaan harus memperhatikan terlebih dahulu bagaimana lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan maupun disekitar kantor, yang diharapkan untuk perusahaan dapat memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar memperoleh prestasi kerja yang tinggi.
3. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan harusnya perusahaan meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja sebagai faktor penunjang meningkatnya prestasi kerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang telah berhasil dilaksanakan ini masih memiliki beberapa kekurangan yang disebabkan adanya keterbatasan peneliti miliki selama pembuatan skripsi ini.

Keterbatasan tersebut meliputi :

1. Variabel yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan hanya variabel motivasi dan lingkungan kerja saja padahal yang mempengaruhi prestasi kerja itu cukup banyak diantaranya disiplin kerja, pelatihan kerja maupun budaya organisasi, sehingga dengan variabel yang terbatas ini belum dapat menginterpretasikan hasil secara optimal mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Tidak semua calon responden bersedia menjadi responden dalam penelitian ini, disebabkan oleh kesibukan dan keterbatasan waktu yang dimilikinya serta perasaan takut dari responden bahwa jawaban yang diberikan akan berpengaruh terhadap dirinya.
3. Dengan jumlah sampel atau responden yang hanya 71 karyawan, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator "Human Resources Management For Management Research."* Yogyakarta: Budi Utama.
- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Ansofino, A., Jolianis, J., Yolamalinda, Y., & Arfilindo, H. (2016). *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arianty, N. (2008). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(1).
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Astuti, R., & Lesmana, O,P, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2), 1–10.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance. *International Conference On Global Education VII*, 69–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>

- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 134–147.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Loana, S. I., Swasto, B., Nurtjahjono, G. E., Administrasi, F. I., Brawijaya, U., Kerja, D., & Kerja, P. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT.AXA Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(1), 1–8.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai pada Kantor Regional Vi Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 48–60.
- Murti A, R. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada UPT. Rehabilitasi Tunasusila Kediri. *Jurnal OTONOMI*, 13(1), 85–89.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742->

6596/1477/5/052052

- Nitisemo, A. S. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketiga). Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhasanah, A. (2010). *Kerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Samarinda*. 6(1), 1349–1356.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sarwono, J. (2007). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset Scott & Pandey 2005.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44–53.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23.
- Sugiyono. (2012). *Metodelogi Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA.

- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sylvester Simanjuntak, D., Nadapdap, K., & Winarto. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6–13.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 27–34.
- Tiargita, T., & Realize, R. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Harapan Citra Jaya. *Open Journal System*, 1(1).
- Widianta, G., Bagia, W., & Suwendra, W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1).
- Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference on Global Education VII*, 1575–1583.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : UCI LIDYA ASTUTI
Tempat/Tgl. Lahir : Medan/18 Juni 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Aek Paing Tengah, Rantauprapat, Labuhanbatu

Nama Orang Tua

Ayah : Supriono
Ibu : Sudarni
Alamat : Aek Paing Tengah, Rantauprapat, Labuhanbatu

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 118243 Janji Tamat Tahun 2010
2. SMP Negeri 3 Rantau Utara Tamat Tahun 2013
3. SMK Negeri 2 Rantau Utara Tamat Tahun 2016
4. Tercatat sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2016

Medan,

Juli 2020

**UCI LIDYA
ASTUTI**

Lampiran 1. Questioner Penelitian

Hal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian

Lampiran : 1 (Set) Angket

Medan, 2020

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Karyawan
PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
Di Tempat

Dengan Hormat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

**Nama : UCI LIDYA ASTUTI
NPM : 1605160172**

Saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah : **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuisoner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu ketenangan/kegiatan Bapak/Ibu. Saya akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban yang telah Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian Skripsi saya. Atas kesediaan dan

partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuisioner ini saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

(Uci Lidya Astuti)

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. No Responden :
2. Usia : 20 – 30 thn 41 – 50 thn
 31 – 40 thn > 51 thn
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
4. Tingkat Pendidikan : SMA S1
 D3 S2

II. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET :

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikanlah tanda ceklis () pada kolom, yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :
 - SS : Sangat Setuju (5)
 - S : Setuju (4)
 - KS : Kurang setuju (3)
 - TS : Tidak Setuju (2)
 - STS : Sangat Tidak Setuju (1)

MOTIVASI (X₁)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

Kerja Keras					
1.	Melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki				
Orientasi Masa Depan					
2.	Menafsirkan yang akan terjadi di masa depan yang menjanjikan				
Tingkat Cita-cita yang Tinggi					
3.	Berfikir untuk terus menjadi yang lebih baik				
Orientasi Tugas atau Sasaran					
4.	Selalu mengutamakan tugas dan pekerjaan				
Usaha untuk Maju					
5.	Melakukan kegiatan untuk memperoleh tujuan				
Ketekunan					
6.	Kemampuan untuk bertahan ditengah kesulitan				
Rekan Kerja yang Dipilih					
7.	Memilih rekan kerja yang dapat bekerja sama dan saling mendukung				
8.	Memilih rekan kerja yang bisa menghargai pendapat satu sama lain				
Pemanfaatan Waktu					
9.	Menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan				
10.	Menggunakan waktu dengan baik untuk datang ke kantor sebelum jam kerja dimulai				

LINGKUNGAN KERJA (X₂)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Alat Penunjang Pekerjaan						
1.	Perlengkapan alat komputer dalam ruang kerja sudah baik dan memadai					
Penerangan						
2.	Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan pekerjaan menjadi lambat dan banyak kesalahan					
3.	Perlu menambahkan penerangan listrik disetiap ruang kerja					
Suara Bising						
4.	Suara bising merusak konsentrasi karyawan dalam bekerja					
5.	Merasa sangat terganggu apabila rekan kerja berbincang-bincang didalam ruang kerja					
Temperatur Udara						
6.	Temperatur udara sudah memenuhi standart					
Hubungan Bawahan dengan Atasan						
7.	Atasan selalu memberi instruksi dengan jelas dan tegas agar pekerjaan diselesaikan tepat waktu					
8.	Atasan selalu memberikan motivasi dan penghargaan kepada karyawan yang yang berprestasi					
Hubungan Antar Karyawan						
9.	Saya dan karyawan lain saling menghormati					
10.	Saya dan karyawan lain mempunyai hubungan yang sangat					

	baik					
--	------	--	--	--	--	--

PRESTASI KERJA KARYAWAN (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Hasil Kerja						
1.	skill yang saya miliki sudah sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang sudah diberikan kepada saya					
2.	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerjayang baik untuk mencapai tujuan perusahaan					
Pengetahuan Pekerjaan						
3.	Saya mempunyai pengetahuan sesuai dengan pekerjaan saya					
4.	Saya selalu mengikuti pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan					
Inisiatif						
5.	Ketika ada masalah dalam suatu pekerjaan, saya siap memberikan waktu dan tenaga untuk mengatasinya					
Kecekatan Mental						
6.	Saya siap menerima pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya					
7.	Mengerjakan setiap pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
Sikap						
8.	Saya jujur, baik kepada rekan kerja maupun atasan saya					
Disiplin Waktu dan Absensi						
9.	Mampu menyelesaikan pekerjaan					

	tepat waktu					
10.	Datang dan pulang kerja tepat waktu					

Lampiran 2. Variabel Prestasi Kerja (Y)

No Res	Jawaban Responden										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
2	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	36
3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	37
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
5	4	4	4	2	4	3	5	4	4	4	38
6	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	44
7	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	38
8	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	41
9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
10	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	40
11	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	36
12	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	43
13	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	46
14	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
15	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	39
16	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
17	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
19	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	38
20	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
22	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45
23	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
26	4	3	3	3	4	5	5	5	3	5	40
27	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
28	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
29	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
30	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	41
31	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	45
32	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
33	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	39
34	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
35	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44
36	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	42
37	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	45
38	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	44
39	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	36
40	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	38

41	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44
42	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
43	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	39
44	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	37
45	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
46	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	43
47	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
48	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
49	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
50	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	39
51	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
52	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
53	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	36
54	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	33
55	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	36
56	3	3	2	4	3	3	4	4	2	2	30
57	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	40
58	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
59	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
60	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
61	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
62	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46
63	5	4	3	4	4	5	4	4	3	5	41
64	3	2	4	4	2	2	2	3	3	3	28
65	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
66	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	43
67	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	36
68	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
69	4	3	4	4	3	3	5	5	3	3	37
70	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	34
71	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	38
Total											2891

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2020

Lampiran 3. Variabel Motivasi (X_1)

No Res	Jawaban Responden										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	34
2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	36
3	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	34
4	4	2	3	2	4	3	4	4	4	3	33
5	3	4	4	3	4	2	4	2	4	4	34
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
7	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	36
8	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
10	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
11	3	3	2	4	2	4	4	3	4	2	31
12	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
14	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
15	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	45
16	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	40
18	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	40
19	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	45
20	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
22	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	35
23	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	45
24	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
26	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45
27	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	41
28	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
29	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
30	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
31	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
32	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
33	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
35	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45
36	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	45
37	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	45
38	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46
39	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
40	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45

41	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45
42	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
43	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44
44	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	44
45	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	44
46	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
47	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	38
48	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
49	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	45
50	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	45
51	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	39
52	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	41
53	3	4	4	2	3	3	4	4	2	2	31
54	3	4	4	2	4	2	2	4	2	3	30
55	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
56	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
57	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	36
58	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	45
59	4	4	2	3	4	4	3	2	2	4	32
60	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	44
61	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	34
62	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	45
63	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	42
64	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
65	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	36
66	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	35
67	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	38
68	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	37
69	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
70	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	44
71	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3	32
Total											2886

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2020

Lampiran 4. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No Res	Jawaban Responden										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
2	2	4	4	2	2	4	3	4	3	4	32
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
5	4	4	2	4	3	3	2	3	3	4	32
6	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
7	2	4	4	2	2	4	3	3	4	4	32
8	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
9	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	37
10	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
11	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	32
12	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
13	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
14	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	45
15	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45
16	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
17	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
18	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
19	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	38
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	40
23	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	37
24	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
26	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	39
27	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	39
28	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
29	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	42
30	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
31	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	40
32	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	40
33	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	38
34	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	41
35	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	42
36	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45
37	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46
38	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
39	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	39
40	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	41

41	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44
42	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
43	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	39
44	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	33
45	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45
46	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	42
47	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
48	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
49	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
50	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	35
51	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
52	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	39
53	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
54	4	3	3	4	4	2	4	2	4	2	32
55	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	36
56	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	36
57	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	45
58	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
59	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
60	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46
61	2	4	2	4	4	3	4	4	2	2	31
62	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	46
63	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
64	4	4	2	4	2	2	3	2	4	4	31
65	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44
66	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	39
67	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
68	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45
69	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
70	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
71	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
Total											2906

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2020

Lampiran 8. Reliability Variabel Prestasi Kerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	71	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	71	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,784	10

Lampiran 9. Reliability Variabel Motivasi (X_1)**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	71	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	71	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,843	10

Lampiran 10. Reliability Variabel Lingkungan Kerja (X₂)**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	71	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	71	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,826	10

Lampiran 11. Uji Asumsi Klasik

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,499 ^a	,249	,227	3,42482

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264,769	2	132,384	11,287	,000 ^b
	Residual	797,597	68	11,729		
	Total	1062,366	70			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,388	4,594		4,220	,000		
	Motivasi	,173	,096	,201	1,800	,076	,882	1,134
	Lingkungan Kerja	,349	,099	,393	3,510	,001	,882	1,134

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,37553694
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,062
	Negative	-,103
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,061 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 12. Regresi Linear Berganda

Regression**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,499 ^a	,249	,227	3,42482

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264,769	2	132,384	11,287	,000 ^b
	Residual	797,597	68	11,729		
	Total	1062,366	70			

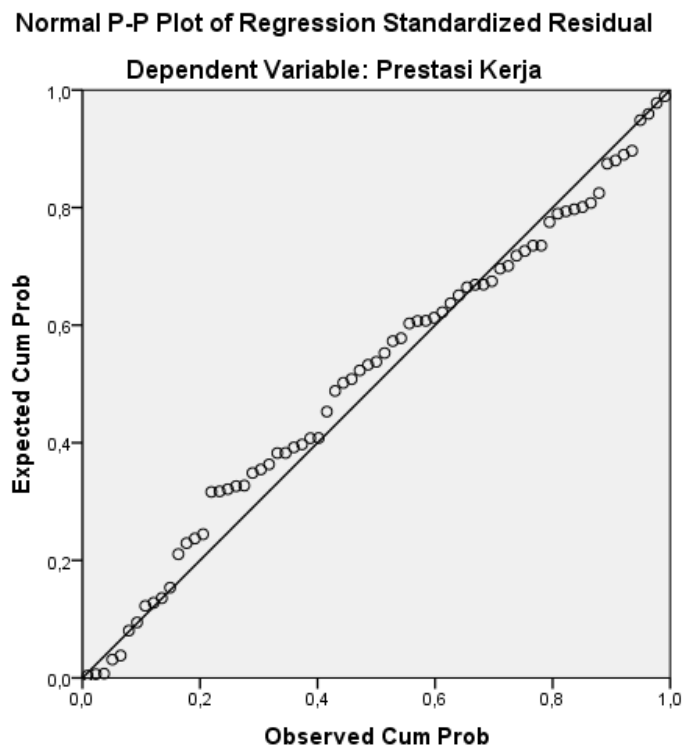
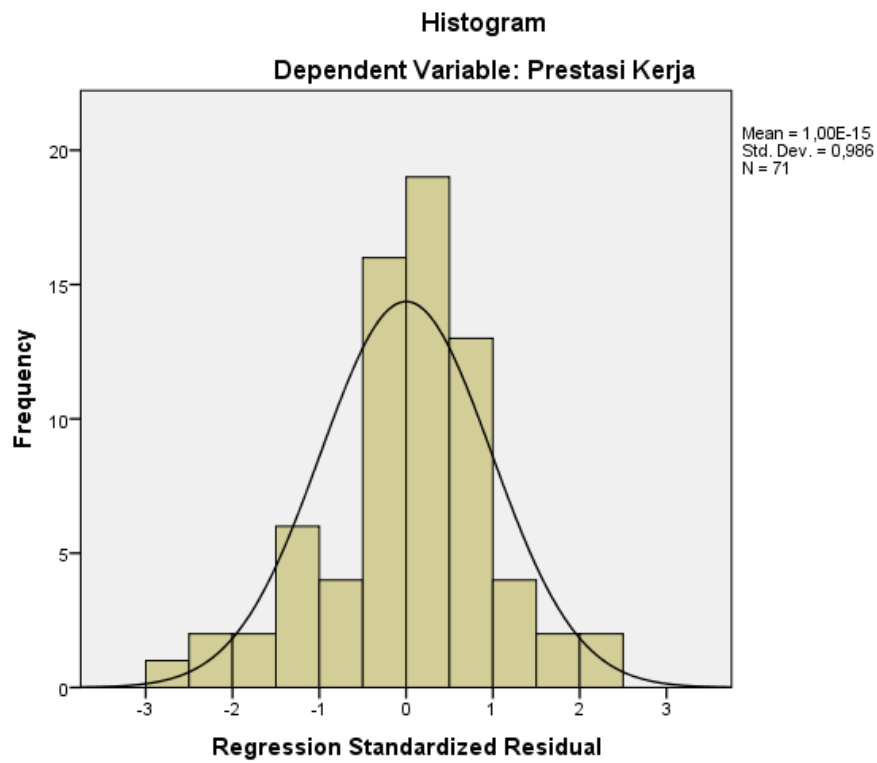
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

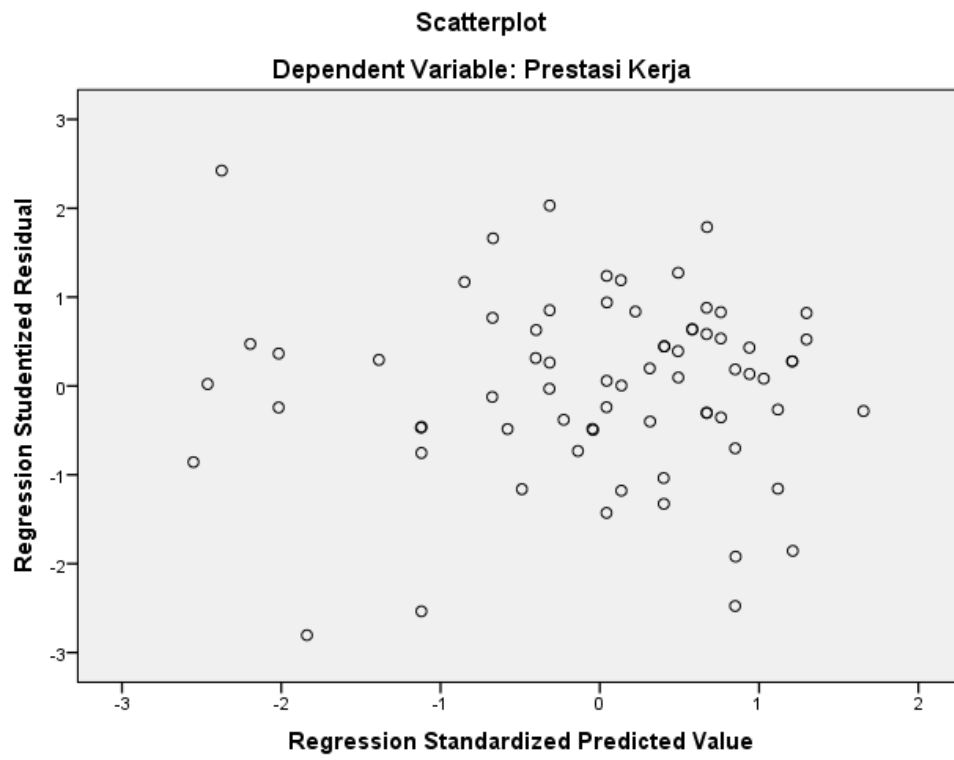
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,388	4,594		4,220	,000
	Motivasi	,173	,096	,201	1,800	,076
	Lingkungan Kerja	,349	,099	,393	3,510	,001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja





Lampiran 13. Frequency Tabel

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	14	19,7	19,7	19,7
	S	43	60,6	60,6	80,3
	SS	14	19,7	19,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	13	18,3	18,3	19,7
	S	42	59,2	59,2	78,9
	SS	15	21,1	21,1	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,8	2,8	2,8
	KS	10	14,1	14,1	16,9
	S	47	66,2	66,2	83,1
	SS	12	16,9	16,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,8	2,8	2,8
	KS	10	14,1	14,1	16,9
	S	45	63,4	63,4	80,3
	SS	14	19,7	19,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	13	18,3	18,3	19,7
	S	43	60,6	60,6	80,3
	SS	14	19,7	19,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	10	14,1	14,1	15,5
	S	41	57,7	57,7	73,2
	SS	19	26,8	26,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	5	7,0	7,0	8,5
	S	37	52,1	52,1	60,6
	SS	28	39,4	39,4	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	5	7,0	7,0	8,5
	S	38	53,5	53,5	62,0
	SS	27	38,0	38,0	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,8	2,8	2,8
	KS	11	15,5	15,5	18,3
	S	46	64,8	64,8	83,1
	SS	12	16,9	16,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	11	15,5	15,5	16,9
	S	37	52,1	52,1	69,0
	SS	22	31,0	31,0	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Prestasi Kerja (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	1	1,4	1,4	1,4
	30	1	1,4	1,4	2,8
	33	1	1,4	1,4	4,2
	34	1	1,4	1,4	5,6
	36	6	8,5	8,5	14,1
	37	5	7,0	7,0	21,1
	38	5	7,0	7,0	28,2
	39	6	8,5	8,5	36,6
	40	4	5,6	5,6	42,3
	41	7	9,9	9,9	52,1
	42	5	7,0	7,0	59,2
	43	9	12,7	12,7	71,8
	44	10	14,1	14,1	85,9
	45	6	8,5	8,5	94,4
	46	2	2,8	2,8	97,2
	47	1	1,4	1,4	98,6

48	1	1,4	1,4	100,0
Total	71	100,0	100,0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,2	4,2	4,2
	KS	12	16,9	16,9	21,1
	S	39	54,9	54,9	76,1
	SS	17	23,9	23,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,8	2,8	2,8
	KS	8	11,3	11,3	14,1
	S	47	66,2	66,2	80,3
	SS	14	19,7	19,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,8	2,8	2,8
	KS	8	11,3	11,3	14,1
	S	38	53,5	53,5	67,6
	SS	23	32,4	32,4	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	8,5	8,5	8,5
	KS	5	7,0	7,0	15,5
	S	38	53,5	53,5	69,0
	SS	22	31,0	31,0	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,8	2,8	2,8
	KS	5	7,0	7,0	9,9
	S	44	62,0	62,0	71,8
	SS	20	28,2	28,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,2	4,2	4,2
	KS	8	11,3	11,3	15,5
	S	42	59,2	59,2	74,6
	SS	18	25,4	25,4	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	7	9,9	9,9	11,3
	S	48	67,6	67,6	78,9
	SS	15	21,1	21,1	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,2	4,2	4,2
	KS	7	9,9	9,9	14,1
	S	47	66,2	66,2	80,3
	SS	14	19,7	19,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5,6	5,6	5,6
	KS	4	5,6	5,6	11,3
	S	40	56,3	56,3	67,6
	SS	23	32,4	32,4	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,8	2,8	2,8
	KS	6	8,5	8,5	11,3
	S	50	70,4	70,4	81,7
	SS	13	18,3	18,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Motivasi (X₁)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	1	1,4	1,4	1,4
	31	2	2,8	2,8	4,2
	32	2	2,8	2,8	7,0
	33	1	1,4	1,4	8,5
	34	4	5,6	5,6	14,1
	35	2	2,8	2,8	16,9
	36	4	5,6	5,6	22,5
	37	1	1,4	1,4	23,9
	38	7	9,9	9,9	33,8
	39	1	1,4	1,4	35,2
	40	3	4,2	4,2	39,4
	41	6	8,5	8,5	47,9
	42	2	2,8	2,8	50,7
	43	5	7,0	7,0	57,7
	44	13	18,3	18,3	76,1
	45	15	21,1	21,1	97,2
	46	1	1,4	1,4	98,6

47	1	1,4	1,4	100,0
Total	71	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,2	4,2	4,2
	KS	6	8,5	8,5	12,7
	S	50	70,4	70,4	83,1
	SS	12	16,9	16,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	9	12,7	12,7	14,1
	S	46	64,8	64,8	78,9
	SS	15	21,1	21,1	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,2	4,2	4,2
	KS	9	12,7	12,7	16,9
	S	46	64,8	64,8	81,7
	SS	13	18,3	18,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,8	2,8	2,8
	KS	9	12,7	12,7	15,5
	S	51	71,8	71,8	87,3
	SS	9	12,7	12,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,2	4,2	4,2
	KS	7	9,9	9,9	14,1
	S	39	54,9	54,9	69,0
	SS	22	31,0	31,0	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,2	4,2	4,2
	KS	7	9,9	9,9	14,1
	S	47	66,2	66,2	80,3
	SS	14	19,7	19,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	12	16,9	16,9	18,3
	S	40	56,3	56,3	74,6
	SS	18	25,4	25,4	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,8	2,8	2,8
	KS	9	12,7	12,7	15,5
	S	36	50,7	50,7	66,2
	SS	24	33,8	33,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	10	14,1	14,1	15,5
	S	30	42,3	42,3	57,7
	SS	30	42,3	42,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,8	2,8	2,8
	KS	7	9,9	9,9	12,7
	S	26	36,6	36,6	49,3
	SS	36	50,7	50,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Lingkungan Kerja (X₂)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31	2	2,8	2,8	2,8
	32	5	7,0	7,0	9,9
	33	1	1,4	1,4	11,3
	35	1	1,4	1,4	12,7
	36	2	2,8	2,8	15,5
	37	3	4,2	4,2	19,7
	38	3	4,2	4,2	23,9
	39	7	9,9	9,9	33,8
	40	5	7,0	7,0	40,8
	41	2	2,8	2,8	43,7
	42	6	8,5	8,5	52,1
	43	10	14,1	14,1	66,2
	44	10	14,1	14,1	80,3
	45	7	9,9	9,9	90,1
	46	4	5,6	5,6	95,8
	47	2	2,8	2,8	98,6
	49	1	1,4	1,4	100,0

Total	71	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 12 Februari 2020



Yth.
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Wassalam

Wassalam Wr, Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : U C I L I D Y A A S T U T I

NPM : 1 6 0 5 1 6 0 1 7 2

Lahir : M E D A N
1 8 0 6 1 9 9 8

Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat : J I N G U N U N G M A S

Provinsi : P D A M T I R T A N A D I P R O V I N S I
S u m a t e r a U t a r a

Kelurahan : J I N S I S I N G A M A N G A R A J A
N O 1

Sehubungan dengan permohonan Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian. Saya lampirkan syarat-syarat lain :
1. Nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. SPP tahap berjalan.
Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Dekan Prodi/Sekretaris Prodi

[Signature]
M. Ridwan Hasbuan SE, M.Si

Wassalam
Pemohon

[Signature]
(Uci Lidya Astuti)

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: 673/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/19/12/2019

Nama Mahasiswa : Uci Lidya Astuti
NPM : 1605160172
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 19/12/2019
Nama Dosen Pembimbing*) : Rahmad Bahagia Ff
Judul Disetujui**): Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi kerja karyawan

Medan, 12 februari 2020

Dosen Pembimbing

Rahmad Bahagia Srg. S.E., M.Si

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.

*) Disahkan oleh Pimpinan Program Studi
**) Disahkan oleh Dosen Pembimbing
*) Disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 748 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

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 : 13 Februari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

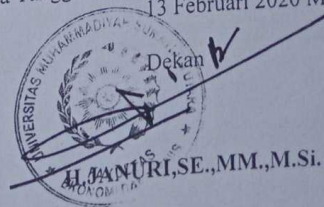
Nama : UCI LIDYA ASTUTI
 N P M : 1605160172
 Semester : VIII (Delapan)
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi
 Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
 Dosen Pembimbing : H.RAHMAD BAHAGIA,SE.,M.Si.

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 dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :13 Februari 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 19 Jumadil Akhir 1441 H
 13 Februari 2020 M



Tembusan :

1. Peringgal.

**MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 11 April 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
yang dihadiri oleh :

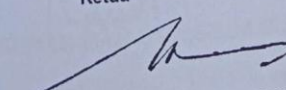
Nama : UCI LIDYA ASTUTI
N.P.M. : 1605160172
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 18 Juni 1998
Alamat Rumah : Jalan Gunung Mas No. 6 Medan
Judul Proposal : **PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI
PROVINSI SUMATERA UTARA**

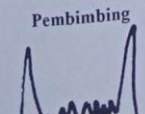
Disetujui / tidak disetujui *)

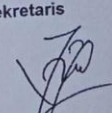
Item	Komentar
Judul	-
Bab I	Perbaiki narasi di Latar Belakang Dibagian manfaat penelitian ditambahkan peneliti selanjutnya
Bab II	Tambahkan tujuan dan manfaat setiap variabel
Bab III	Menambahkan tabel di bagian populasi
Lainnya	Tambahkan jurnal dosen
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

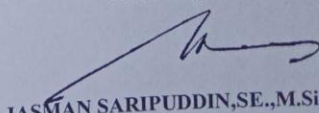
Medan, Sabtu, 11 April 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

H. RAHMAD BAHAGIA, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN PROPOSAL

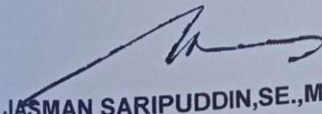
Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 11 April 2020** menerangkan bahwa:

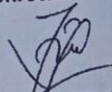
Nama : UCI LIDYA ASTUTI
 N.P.M. : 1605160172
 Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 18 Juni 1998
 Alamat Rumah : Jalan Gunung Mas No. 6 Medan
 Judul Proposal : **PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA**

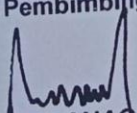
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **H.RAHMAD BAHAGIA,SE.,M.Si.**

Medan, Sabtu, 11 April 2020

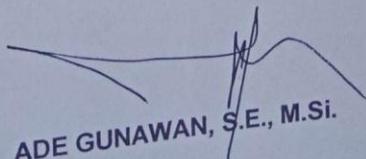
TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing

H.RAHMAD BAHAGIA,SE.,M.Si.

JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

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

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

Scanned by TapScanner



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : UCI LIDYA ASTUTI
N.P.M : 1605160172
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PDAM
TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
Sabtu/04 Juli 2020	Perbaikan pembahasan dan kesimpulan		
Senin/06 Juli 2020	ACC Skripsi		

Medan, Juli 2020
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si.

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Uci Lidya Astuti
 NPM : 1605160172
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi-Pembangunan~~)
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,


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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 12 Februari 2020
 Pembuat Pernyataan



- 1B :
- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
 - Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
 Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

MSU
 Nomor : 748 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
 Lampiran :
 Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 19 Jumadil Akhir 1441 H
 13 Februari 2020 M

Kepada Yth.
 Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
 PDAM TIRTANADI PROVSU
 Jln.SM.Raja No.1 Medan
 Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

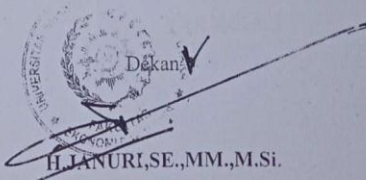
Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan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

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

Nama : UCI LIDYA ASTUTI
 Npm : 1605160172
 Jurusan : MANAJEMEN
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul : Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

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


Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


 Dekan
 H. LANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :
 1. Pertinggal

Akreditasi A : Program Studi Manajemen - Program Studi Akuntansi - Program Studi FP
 Akreditasi B : Program Studi DIII Manajemen Perpajakan

Scanned by TapScanner



 Nomor : 191 /SDM/2020
 Medan, 6 Maret 2020

 Sifat :

 Lampiran :

 Hal : Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth

 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

 Di - Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nomor : 748/II.3-AU/UMSU-05/F/ 2020 tanggal 13 Februari 2020 perihal Izin Riset Pendahuluan dengan ini disampaikan bahwa permintaan dimaksud dapat kami penuhi.

Mahasiswa/i yang disetujui untuk melaksanakan Riset Pendahuluan tersebut adalah :

Nama / NPM : Uci Lidya Astuti / 1605160172

 Jurusan : Manajemen

 Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara

Sebagai tindaklanjutnya yang bersangkutan dapat menghubungi Divisi SDM Bidang Pengembangan SDM PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Jln. Sisingamangaraja No.1 Medan.


Demikian disampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terima kasih.

a.n Direktur Utama

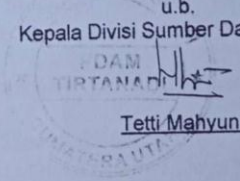
 Direktur Administrasi & Keuangan

 u.b.

 Kepala Divisi Sumber Daya Manusia,



Tetti Mahyuni



Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

 Jalan Sisingamangaraja No. 1 Medan 20212 Telp. +62 61 4571666 Fax. +62 61 4572771

 website: www.pdamtirtanadi.co.id email: tirtanadi@pdamtirtanadi.co.id Halo Tirtanadi 1500-422



DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA

MEMO

Nomor : MO - 43 / SDM / 02 / 2020

Dari : Kadiv. SDM
Kepada : Kabid. Kepegawaian
Prihal : Riset
Lampiran : ----
Tembusan : ----

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara sebagai berikut :

Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara akan melaksanakan Riset di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 11 s/d 27 Maret 2020

Mahasiswa/i yang akan melaksanakan Riset adalah :

Nama / NPM : Uci Lidya Astuti / 1605160172

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mintakan bantuan Saudara agar memberikan bimbingan sesuai dengan keperluannya.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih.

Medan, 05 Maret 2020
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia

Tetti Mahyuni



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

Nomor : 2166/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 29 Dzulqaidah 1441 H
 Lamp. : -
 Hal : **MENYELESAIKAN RISET** 22 Juli 2020 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
 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 : **Uci Lidya Astuti**
 N P M : **1605160172**
 Semester : **VIII (Delapan)**
 Jurusan : **Manajemen**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :

1. Peringgal.



SURAT KETERANGAN
Nomor : SKET - 43 / SDM / 02 / 2020

Kepala Divisi Sumber Daya Manusia, menerangkan bahwa :

Nama : Uci Lidya Astuti
NPM : 1605160172
Program Studi : Manajemen
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Adalah benar telah melaksanakan Riset di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 11 s/d 27 Maret 2020.

Surat Keterangan ini diberikan untuk keperluan Mahasiswa/i dalam menyelesaikan tugas akhir.

Medan, 17 Juli 2020



Leti Mahyuni, SE, MM