

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI DINAS PEMADAM KEBAKARAN  
KABUPATEN LABUHANBATU UTARA**

**TESIS**

Oleh:

**HELVIN RUIDA HASI**

**NPM : 1820030056**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**

**PENGESAHAN TESIS**

Nama : **Helvin Ruida Hasi**  
NPM : 1820030056  
Program Studi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN LABUHANBATU UTARA**

Disetujui untuk disampaikan Kepada

*Pengesahan Tesis*

Medan, 09 November 2020

**Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

Pembimbing II



**Assoc. Prof. Dr. Sjahril Effendy P., M.Si., MA., M.Psi., MH**

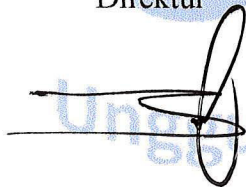


**Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M**

**Diketahui**

Direktur

Ketua Program Studi



**Dr. Syaiful Bahri, M.AP**



**Assoc. Prof. Dr. Sjahril Effendy P., M.Si., MA., M.Psi., MH**



**PENGESAHAN**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI DINAS PEMADAM KEBAKARAN  
KABUPATEN LABUHANBATU UTARA**

**HELVIN RUIDA HASI**


**NPM : 1820030056**

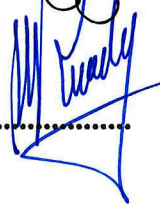
Progran Studi : Magister Hukum


“Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji, yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen ( M.M) Pada Hari Sabtu, Tanggal 09 November 2020”

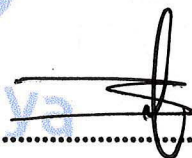
***Panitia Penguji***


1. **Assoc.Prof.Dr. Sjahril Effendy P.,M.Si.,MA.,M.Psi.,MH**  
Ketua
2. **Assoc.Prof.H. Muis Fauzi Rambe,S.E.,M.M**  
Sekretaris
3. **Assoc.Prof.Dr.Fahrizal Zulkarnain**  
Anggota
4. **Dr. Syaiful Bahri, M.AP**  
Anggota
5. **Dr. Leylia Khairani, M.Si**  
Anggota

1.   
.....

2.   
.....

3.   
.....

4.   
.....

5.   
.....



## PERNYATAAN

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN LABUHANBATU UTARA

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 09 November 2020

Peneliti



**HELVIN RUIDA HASI**

NPM : 1820030056

## ABSTRAK

### **HELVIN RUIDA HASI (1820030056) Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.Tesis.2020**

Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. Metode penelitian menggunakan metode asosiatif dan pendekatan deksriptif kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 21 dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan berupa daftar pertanyaan(kuisisioner).

Populasi penelitian berjumlah 34 orang, Mengingat sedikitnya jumlah populasi di atas, maka peneliti menggunakan seluruh populasi menjadi sampel, dimana penelitian ini disebut dengan penelitian sensus adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampel jenuh*, dengan jumlah sampel sebanyak 34 orang yang merupakan pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, dan uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan uji secara parsial bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara, dan uji secara simultan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.

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

## **ABSTRACT**

### **HELVIN RUIDA HASI (1820030056) The Influence of Work Environment, Work Culture and Work Motivation on Employee Performance in the Fire Service of Labuhanbatu Utara Regency.**

The Influence of Work Environment, Work Culture and Work Motivation on Employee Performance in the Fire Service of North Labuhanbatu Regency. The research method uses an associative method and a quantitative descriptive approach with the help of the SPSS version 21 program where variables are measured by a Likert scale. The data collection method was done in the form of a list of questions (questionnaire).

The study population numbered 34 people, given the small number of population above, the researchers used the entire population to be the sample, where this research is called census research while the sampling technique used is saturated sampling technique, with a total sample of 34 people who are employees in the Department. North Labuhanbatu District Fire Department.

While the data analysis technique used is the classical assumption test, multiple regression, t test, and F test and the coefficient of determination. The results showed a partial test that the Work Environment variable has a significant effect on employee performance, Work Culture has a significant effect on employee performance, and Work Motivation has a significant effect on employee performance at the Fire Service Office of North Labuhanbatu Regency, and simultaneously tests that the Work Environment, Culture variables Work, and work motivation have a significant effect on the performance of employees in the Fire Service of North Labuhanbatu Regency.

**Keywords: Work Environment, Work Culture, Work Motivation, Employee Performance.**

## **KATA PENGANTAR**

Bismillahirrohmanirrohim

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah SWT yang telah memberikan hidayah-Nya hingga peneliti dapat menyelesaikan dan menyusun tesis ini dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN LABUHANBATU UTARA”**.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan Motivasi dari berbagai pihak. Maka dari itu peneliti mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Un4ersitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M. AP selaku Direktur Program Pascasarjana Un4ersitas Muhammadiyah Sumatera.
3. Bapak Dr. Sjahril Effendy P., M.Si., MA., M Psi selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen dan Pembimbing I, Program Pascasarjana Un4ersitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu peneliti.
4. Bapak Zulaspan Tupti Pasaribu S.E, M.M selaku Sekretaris Prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Muis Fauzi Rambe S.E, M.M selaku pembimbing II
6. Seluruh Dosen Pengajar dan Staff Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sumatera Utara.
7. Kedua orang tua, istri, anak ,abang, dan adik peneliti beserta seluruh keluarga besar yang telah rela berkorban dan memberikan semangat serta doanya.
8. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan Prodi Magister Manajemen 2018 yang selalu memberikan dorongan, teamwork yang baik selama masa kuliah.

Peneliti menyadari bahwa dalam pembuatan tesis ini masih banyak terdapat kekurangan maupun kesalahan. Untuk itu peneliti membuka diri atas segala kritik dan saran yang bersifat membangun agar dapat didiskusikan dan dipelajari demi kemajuan wawasan dan ilmu pengetahuan dan teknologi. Semoga tesis ini dapat berguna bagi kita semua, amin.

Medan, 09 November 2020

Peneliti

**HELVIN RUIDA HASI**



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Pembatasan Masalah .....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kinerja .....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	9
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja .....	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja .....	12
2.1.2 Lingkungan Kerja .....	14
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja .....	15
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	16
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja .....	17
2.1.3 Budaya Kerja .....	18
2.1.3.1 Pengertian Budaya Kerja.....	18
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja .....	19
2.1.3.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja...	20
2.1.3.4 Indikator Budaya Kerja .....	21
2.1.4 Motivasi Kerja .....	23
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	23
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja .....	24
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja..	25
2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja .....	27
2.2 Kajian Penelitian Relevan .....	29
2.3 Kerangka Konseptual .....	29
2.4 Hipotesis.....	32
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	34
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	34
3.3 Populasi dan Sampel .....	35
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	37

3.5 Teknik Pengumpulan Data Penelitian.....	38
3.6 Uji Instrumen .....	38
3.7 Uji Asumsi Klasik(Persyaratan Regresi) .....	45
3.8 Teknik Analisis Data.....	46
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	50
4.1.1 Deskripsi hasil Penelitian.....	50
4.1.1.1 Karakteristik Responden.....	51
4.1.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	53
4.1.2 Uji Persyaratan .....	62
4.1.3 Analisis Data .....	64
4.1.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
4.1.3.2 Uji Hipotesis .....	66
4.1.3.2.1 Uji Parsial (Uji t).....	66
4.1.3.2.2 Uji Simultan (Uji F) .....	70
4.1.3.3 Koefisien Determinasi.....	72
4.2 Pembahasan.....	73
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>79</b>
A. Kesimpulan .....	79
B. Saran.....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	35
Tabel 3.2 Jumlah Populasi .....	36
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 3.4 Skala Likert .....	38
Tabel 3.5 Hasil Pengujian Validitas Kinerja.....	39
Tabel 3.6 Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja.....	40
Tabel 3.7 Hasil Pengujian Validitas Budaya Kerja.....	41
Tabel 3.8 Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja.....	42
Tabel 3.9 Pengujian Reabilitas Kinerja.....	43
Tabel 3.10 Pengujian Reabilitas Lingkungan Kerja .....	43
Tabel 3.11 Pengujian Reabilitas Budaya Kerja.....	44
Tabel 3.12 Pengujian Reabilitas Motivasi Kerja .....	44
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
Tabel 4.4 Distribusi Skor Angket Variabel Kinerja.....	53
Tabel 4.5 Distribusi Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja.....	55
Tabel 4.6 Distribusi Skor Angket Variabel Budaya Kerja.....	57
Tabel 4.7 Distribusi Skor Angket Variabel Motivasi Kerja.....	59
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas .....	63
Tabel 4.9 Pengujian Regresi Linear Berganda.....	65
Tabel 4.10 Uji t Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	67
Tabel 4.11 Uji t Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja .....	68
Tabel 4.12 Uji t Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja .....	69
Tabel 4.13 Uji F Pengaruh Lingkungan,Budaya ,Motivasi Terhadap Kinerja.	71
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi.....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	32
Gambar 3.1 Uji t.....	48
Gambar 3.2 Uji F .....	49
Gambar 4.1 Uji Normalitas .....	62
Gambar 4.2 Uji Heterokedasitas .....	64
Gambar 4.3 Kriteria pengujian hipotesis uji t .....	68
Gambar 4.4 Kriteria pengujian hipotesis uji t .....	69
Gambar 4.5 Kriteria pengujian hipotesis uji t .....	70
Gambar 4.6 Kriteria pengujian hipotesis uji F .....	71



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah satu pusat Pemerintahan di Tingkat II yang ada di Provinsi Sumatera Utara, Kabupaten yang baru dimekarkan ini dahulu nya bernama Kabupaten Labuhanbatu, kemudian sesuai dengan Undang - Undang nomor 23 Tahun 2008 pada Tanggal 24 Juni 2008 yang ditanda tangani oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono terbentuklah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Ibu Kota Kabupaten ini terletak di Aek Kanopan dan sekarang dipimpin oleh Seorang Bupati yang bernama H. Khairuddin Syah Sitorus,S.E. Seperti pada umumnya pemerintahan di Tingkat II untuk membantu kerja seorang Bupati maka dibentuklah Satuan Kerja/ Dinas yang membidangi tugas dan fungsinya masing- masing. Salah satu dinas yang dibentuk adalah Dinas Pemadam Kebakaran yang mempunyai tugas untuk membantu Bupati di bidang ketentraman dan ketertiban umum serta penanggulanagn bencana dan pemadam kebakaran.

Dinas Pemadam dan Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara terletak di Jalan Lintas Sumatera Desa Sidua-dua Kecamatan Kualuh Selatan. Untuk membantu dalam menjalankan tugas dan fungsinya Dinas Pemadam dan Kebakaran diisi oleh Sumber daya manusia yang sudah terlatih dibidangnya.

Alat utama untuk kelancaran operasional suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Dalam mengembangkan kebutuhan organisasi, pejabat yang memiliki integritas dan kompetensi yang terjamin karena tingkat kesejahteraan

yang memadai dengan gaji yang baik dan tingkat efisiensi yang optimal dapat dijadikan tolak ukur pencapaian organisasi. Kinerja pegawai yang baik merupakan bangunan kinerja yang ideal, yaitu kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi dan mendorong tercapainya tujuan organisasi pemerintah.

Organisasi merupakan tataran instansi mendukung upaya peningkatan daya mampunya, dikarenakan yang menjadi peningkatan hasil kerja dari pekerjanya. Kinerja ialah hasil kerja serta mutu maupun kuantitasnya dengan karyawan pada pelaksanaan penugasan dan tanggungan, (Mangkunegara, 2013:67).

Masalah meningkatkan hasil kerja dengan dorongan pekerja, dari pengawasan yang dilaksanakan, bagaimana cara perkembangan budayaya, perolehan lingkuan yang kondusif untuk bekerja tujuan organisasi Kinerja dapat dihitung dari jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, loyalitas bekerja, kemauan untuk bekerja dan hasil yang dicapai. Untuk mencapai tujuan organisasi, kesuksesan telah menjadi kerangka pikir inti. Sebuah organisasi yang jalannya selaras dengan yang menjadi penetapan, dengan tujuan yang menjadi hal yang diinginkan sebuah organisasi, dengan meningkatkan laba dan perkembangannya.

Hasil kerja pegawai memiliki peran yang krusial dengan sasarannya, untuk itu tergantung pada prakteknya. Suatu instansi dalam mencapai hal yang dituju, dengan penetapan media pembentukan keorganisasian, penggerak yang aktif sebagai pelaku pada usaha pencapaiannya, dari hasil kerja yang baik.

Sumber daya manusia adalah penggerak utama dari semua operasi bisnis, yang harus memberikan perhatian yang lebih serius kepada karyawan dari

perusahaan karena posisi ini.. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan,. Untuk merealisasikan tujuan dari perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan juga harus didukung dengan baiknya lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang ada, dengan pekerjaannya, yang dapat berdampak pada penugasan ataupun pembebanan (Robbins dalam Sudaryo 2018:48). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja, Apabila lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan pun akan baik. Untuk itu harus adanya penanganan khusus tentang lingkungan kerja oleh pihak manajemen.

Penanganan lingkungan yang dapat dilakukan antara lain, dengan memberikan fasilitas kepada karyawan, misalnya kebersihan, kenyamanan , penerangan tempat kerja, dan sebagainya. Dengan penanganan lingkungan kerja yang baik dimaksudkan agar perusahaan dapat memberikan pengaruh yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seperti halnya Dinas- Dinas lainnya, Dinas Pemadam Kebakaran kabupaten Labuhanbatu Utara sudah melakukan upaya seoptimal mungkin untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, salah satu upaya tersebut diantaranya dengan memberikan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, namun masih perlu banyak perbaikan dan peningkatan.

Meningkatnya hasil kerja pegawai, membawa hal yang manju untuk organisasi, untuk perolehan roda pemerintahanya, didalam pelayanan

masyarakat yang lebih baik. Dikarenaka hal tersebut, usaha peningkatan hasil kerja pegawai ialah tantangan manajemen dan pemimpin dengan fokus pada kesuksesan dan pencapaian sebuah tujuan dari sebuah arah setiap kantor dan mutu kerja. Dikarenakan hal tersebut yang berada pada organisasi tersebut haruslah dapat menyesuaikan, pekerjaan dengan tanggung jawab yang telah, diberikan oleh pimpinan.

Budaya kerja merupakan aspek lain yang juga berperan dalam meningkatkan efisiensi. Rendahnya tingkat penghargaan terhadap kesuksesan karyawan, rendahnya tingkat kesejahteraan, komunikasi dan keterikatan antar karyawan dapat dilihat pada budaya kerja.. Budaya kerja merupakan implementasi dan aktualisasi kepribadian seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan organisasi, sehingga diperlukan pembinaan kepribadian seseorang atau sikap kebersamaan, keterbukaan dan profesionalisme seorang pegawai serta menimbulkan rasa kebersamaan. kenyamanan, kekeluargaan dan komunikasi yang lebih baik dengan lingkungan kerja guna mewujudkan tujuan (Sobirin,. 2013). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) bahwa budaya kerja sangat mempengaruhi kinerja, Apabila budaya kerja baik maka kinerja karyawan pun akan baik.

Komunikasi yang baik antar bawahan dan atasan juga merupakan faktor yang baik untuk mendorong tercapainya tujuan dari organisasiDapat menjadi keyakinan dengan dasar dorongan melaksanakan pekerjaan, dorongan yang kuat dari dalam ataupun luar personalnya, untuk melaksanakan suatu hal (Rivai, 2009:837) . ). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh



Rizqina (2017) bahwa motivasi sangat mempengaruhi kinerja, Apabila motivasi yang didapatkan oleh pegawai baik maka kinerja karyawan pun akan baik.

Fenomena yang terjadi di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah rendahnya kinerja pegawai dilihat dari banyak pekerjaan yang tidak efektif dan tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, kurang baiknya lingkungan pekerjaan yang tersedia seperti ruangan kerja yang masih berbagi dengan pegawai lainnya, tumpukan kertas pekerjaan yang belum selesai dikerjakan di setiap sudut ruangan dan kurangnya fasilitas seperti *Air Conditioner*(AC), dan penerangan ruang kerja. Begitu pula dengan rendahnya budaya kerja dapat dilihat dengan rendahnya tingkat penghargaan terhadap kinerja karyawan, rendahnya tingkat kesejahteraan, komunikasi dan interaksi antar karyawan serta seringnya pegawai menunda-nunda pekerjaan dan pulang lebih awal. Begitu pula dengan kurangnya motivasi dan kurang tepatnya motivasi yang diberikan pun menjadi kendala untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, pihak manajemen terutama pimpinan kurang memberikan motivasi kepada setiap pegawai untuk memicu agar bekerja dengan semangat seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang kinerjanya paling baik.

Atas dasar fenomena, teori dan pendapat-pendapat yang telah diuraikan di atas, maka perlu dilakukan penelitian lebih mendalam yang berkaitan tentang **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN LABUHANBATU UTARA”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka yang menjadi Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Belum optimal dan rendahnya kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Kurang kondusifnya lingkungan pekerjaan saat ini seperti AC (*Air Conditioner*) kurang dingin, ruang kerja kurang pencahayaan dan saling berbagi tempat.
3. Kurangnya penerapan budaya kerja dan kurang tertibnya pegawai dalam menerapkan aturan yang ada seperti banyak pegawai yang menunda-nunda pekerjaan dan pulang lebih awal.
4. Rendahnya motivasi kerja pegawai terhadap bidang pekerjaan saat ini.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Pada pengkajian ini, pembatasan permasalahan memakai variabel lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja yang berhubungan dengan kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.

## 1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara?

- 2) Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara?
- 4) Apakah lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara?

### **1.5 Tujuan Penelitian.**

- a. Menganalisis dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- b. Menganalisis dan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- c. Menganalisis dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- d. Menganalisis dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Praktis**

- 1) Dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.
- 2) Memberikan kontribusi dan pertimbangan bagi pengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.

### **1.6.2 Manfaat Teoritis**

Sebagai bahan acuan dan referensi bagi peneliti yang lain untuk permasalahan yang sama serta memberikan dukungan terhadap teori tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan suatu ukuran baik kuantitas maupun kualitas dari suatu hasil kerja individu yang bisa dipergunakan untuk pembandingan penugasan dan tanggungan, adapun kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Kinerja adalah kegunaan atau daya mampu penyelesaian penugasan. Orang diharuskan mempunyai hal yang diinginkan dengan tingkatan yang menjadi penentunya (Robbins,2009:257) Sulaksono (2015:91) menjelaskan kinerja ialah hasil kerja dengan mutu dan kuantitas, dengan pencapaian pegawai pada pelaksanaan tugas yang selaras dengan yang menjadi tanggungannya. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja adalah hasil kerja secara mutu dan kuantitasnya dengan penugasan maupun tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan beberapa teori dan pendapat di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan catatan atau jawaban dari keberhasilan dari tujuan organisasi ataupun penugasan menjadi pencapaian atau evaluasi hasil kerja.

### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Karena adanya strategi atau program sumber daya manusia yang lebih baik dalam organisasi, evaluasi kinerja pada dasarnya merupakan elemen penting dalam meningkatkan organisasi secara efektif dan efisien.. Penilaian hasil kerja memiliki pemanfaatan dengan dinamikan dan daya tumbuh yang menyeluruh, dnegan menikai keadaan yang sebenarnya. Tujuannya, manajer dapat melakukan penilaian hasil kerja pekerjanya denagn tingkatan atua yang menjadi penggambarand I masa lampaunya dengan kegunaan keputusan, komitmen organisasi.

Menurut Rivai (2009:550) Suatu perusahaan melakukan penilaian kerja didasarkan pada alasan pokok yang objekfit untuk evaluasi terhadap kinerja karyawan dan merencanakan, mengembangkan serta memperbaiki kinerja untuk pengembangan karir dan memperkuat hubungan antar pimpinan dan bawahan. Penilaian kinerja dapat juga digunakan Untuk:

- 1) Mengetahui pengembangan
- 2) Pengambilan keputusan administratif
- 3) Keperluan perusahaan
- 4) Dokumentasi

Dapat disimpulkan dari uraian diatas, penilaian kinerja merupakan suatu proses penilaian kerja nyata karyawan dengan formal dengan membandingkan dengan standar baku perusahaan. Dengan kata lain

penilaian kinerja merupakan proses untuk menilai prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

### **2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Didalam organisasi akan ada faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

#### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, daya mamou pekerjanya, dengan potensi dan realitanya.

#### 2) Faktor Motivasi

Dalam menghadapi situasi kerja, motivasi tercipta dari sikap karyawan. Motivasi merupakan suatu kondisi yang memotivasi staf yang fokus pada pencapaian tujuan organisasi (tujuan kerja). Perilaku mental merupakan kondisi mental yang memungkinkan pekerja berusaha keras untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.Sedangkan Menurut Imron (2018:7) hal-hal yang berdampak pada hasil kerja yaitu:

- 1) Faktor internal individu. Faktor ini meliputi : Fisik mental, latar belakang keluarga, tingkat pengalaman sosial, demografi, usia dan asal, keterampilan dan kemampuan,.

- 2) Faktor organisasi. Faktor ini meliputi : Sumber daya, kepemimpinan, pendapatan, struktur, pekerjaan, fasilitas bantuan.
- 3) Faktor psikologis. Faktor ini meliputi : Spiritualitas, persepsi, perilaku, kepribadian perilaku (perilaku kewarganegaraan perusahaan, modal psikologis, motivasi, dan dedikasi pada kecerdasan emosional).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, kondisi dan Keadaan pegawai dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuannya.

#### **2.1.1.4 Indikator-Indikator Kinerja**

Didalam mengukur kinerja dibutuhkan indikator, Menurut Saraswati dalam buku Mangkunegara (2012:75) menjelaskan indikator kinerja yang bisa dinilai dari seorang karyawan, antara lain

##### 1) Kualitas kerja

Tolak ukur hasil kerja, dilakukan dengan memperhatikan baiknya pekerjaan seorang pekerja dengan yang ditugaskan dan yang menjadi tanggungan.

##### 2) Kuantitas kerja

Tolak ukurnya dengan seberapa lama ia melakukan pekerjaan dengan perhatian pada kecepatan ia bekerja.

3) Pelaksanaan tugas

Melaksanakan penugasan dan tolak ukur baik pekerja, mampu melakukan pekerjaannya.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab dari pekerja dengan tolak ukur kesadaran dan hal yang wajib pada penugasannya.

Sedangkan Menurut Robbins, (2009:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu, :

1) Kualitas

Tolak ukur dari anggapan pekerja dengan mutu pekerjaan yang diperoleh dengan sempurna dari penugasan dan hal yang terampil dari daya mampunya.

2) Kuantitas

Penjumlahan yang diperoleh dengan pernyataan dari penjumlahan unit, kegiatan yang menjadi finishing.

3) Ketepatan waktu

Ialah tingkatan kegiatan yang akan dirampungkan diawal waktu, diperlihatkan dari sudut koordinat dengan pengeluaran yang maksimal dengan kesediaannya.

4) Efektifitas

Tingkatan pemakaian sumber daya organisasi, dengan maksimalnya untuk naiknya perolehan unit pemakaian.

#### 5) Kemandirian

Tingkatan pemakaian sumber daya, dengan maksimalnya yang menjadi maksud setiap unitnya

#### 6) Komitmen kerja

Tingkatan pekerja yang memiliki komit pada pemerintahan dan tanggungan pekerjaanya.

Indikator kinerja ini menjadi kerangka pikir dijadikan alat ukur untuk pemicu pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau pun organisasi.

### **2.1.2 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja sering juga disebut dengan lingkungan kerja, yaitu sekumpulan kondisi kerja yang mempengaruhi tindakan seseorang dalam melaksanakansuatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif menawarkan rasa aman dan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Menurut Sunyoto (2013:43) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang adan, dengan yang berdampak dan menjadi pembebanan.

Sedangkan Menurut Wursanto dalam Malik (2016:164) Lingkungan kerja merupakan kaitannya dengan faktor psikologis yang mempengaruhi pekerja dengan langsung atau tidaknya, hal tersebut

akan berdampak pada emosi pekerja. Jika pekerja senang, akan berdampak mereka akan nyaman untuk bekerja.

### **2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah, Segala sesuatu yang terjadi di lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan dan kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan kecukupan instrumen. perlengkapan kerja. Menurut Sedarmayanti (2007:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain:

#### 1) Lingkungan kerja fisik

Semua kondisi dengan bentuk disekitar tempatnya bekerja yang berdampak pada pekerja. Lingkungan tersebut dengan dua kategorinya:

- a) Kaitannya langsung dengan pekerja, contohnya pusat kerja, kursi, meja dan lainnya.
- b) Menjadi media umum yang disebut juga dengan yang berdampak pada keadaan manusia, temperaturnya, kelembapan, cahaya dan lainnya.

Diperuntukan agar memperkecil yang menjadi dampak dari pekerja, dengan keharusan mempelajari manusia dengan fisik dan tingkah lakunya, yang selaras dengan fisiknya.

## 2) Lingkungan kerja non fisik

Merupakan kondisi yang korelasinya dengan pekerjaan, baik dari korelasi rekannya ataupun bawahannya, ialah pengelompokan yang tidak bisa diabaikan.

Sedangkan Menurut Ishak (2003:26) manfaat lingkungan kerja dengan memunculkan keinginan untuk bekerja, prestasi dan peningkatannya, terdapat disekitar tempat yang berdampak pada pegawai.

### **2.1.2.3 Faktor faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Pembagiannya menjadi dua, yaitu lingkungan kerja dan non fisik. Lingkungan kerja fisik ialah yang korelasinya engan media yang akan menunjang pelaksanaannya, contohnya media komputer dan sebagainya. Kemudian keadaan yang sama seperti moral, kontivitas dan lain-lain, berdampak pada penilaian kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Keputusan kerja
- 2) Konflik
- 3) Semangat kerja
- 4) Komunikasi
- 5) Stress

Menurut Sunyoto (2013:44) lingkungan kerja yang menyangkut segi non fisik adalah

- 1) Hubungan Karyawan
- 2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja
- 3) Peraturan Kerja
- 4) Keamanan



Menurut Sedarmayanti (2007:25) Adapun hal-hal yang sangat penting diperhatikan dalam ukuran terciptanya kenyamanan dalam bekerja, maka lingkungan kerja harus terpenuhinya:

- 1) Iluminasi
- 2) Suhu di udara
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Ukuran ruang kerja
- 5) Tata letak ruang kerja
- 6) Privasi ruang kerja
- 7) Kebersihan Kebersihan
- 8) Kebisingan Kebisingan
- 9) Penerapan warna
- 10) Perlengkapan untuk kantor
- 11) Di tempat kerja, musik
- 12) Hubungan dengan rekan kerja dan dengan rekan kerja

#### **2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi para pegawai,. untuk menghasilkan kinerja puncak. Suasana kerja dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif. Ukuran kuantitatif dari suasana organisasi seperti melalui keseragaman standar dan penghargaan, sedangkan suasana kerja yang diukur secara kuantitatif dengan daftar pertanyaan yang diciptakan untuk mengukur suasana didalam organisasi. Sunyoto (2013:45) adapun Indikator lingkungan kerja meliputi:

- 1) Sarana dan prasarana
- 2) Sirkulasi udara
- 3) Pencahayaan ruang kerja
- 4) Interaksi antar pegawai

5) Suasana kerja

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:2) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja meliputi:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan

Penunjukan hal-hal yang menjadi pembeda di sekitarnya, dengan keadaan yang bergantung dari pemimpin, dengan terciptanya pola pimpinan dari sebuah organisasi, penugasan, pendidikan pelatihan, kerjasamanya ataupun imbalannya.

### **2.1.3 Budaya Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Budaya Kerja**

Hal yang mendasar pada pandangan hidup, penilaian dan sifatnya, yang mendorong untuk budidaya, penilaian dan penyikapan serta penggambaran yang menjadi penyikapan saat bekerja. Menurut Sulaksono (2012:11) Budaya kerja merupakan pola atau panduan tingkah laku sebuah organisasi terhadap mereka, dengan napa yang dipikirkan, penindakan dan hal lainnya. Sedangkan Menurut Schein (2010:18) Mengartikan jika budaya menjadi pola dari anggapan penentu penyelesaian permasalahan, dikarenakan yang diwarisi dengan pemahaman dan pemikirannya.

Budaya kerja menjadi hal yang nyata, dengan proses yang tidak sebentar, merubah penilaian dengan waktu yang tidak sebentar untuk penyempurnaannya.

### **2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja**

Pelaksanaannya memiliki pengertian yang dalam, menjadi perubahan penyikapian untuk capaian produktivitas, dengan yang lebih tinggi dihadapkan kedepannya, dengan penjaminan hasil kerja dengan mutu yang baik, keseluruhannya dengan bersama, kegotongroyongan, perkembangannya dari luar ataupun dari pelanggannya.

Menurut Supriyadi dalam (Triguno, 2014: 21) budaya kerja mempunyai sebuah arah pengubahan penyikapian dari sumber dayanya, untuk meningkatkan produktivitas kerja, dengan pemanfaatan dan penerapannya, untuk peningkatan kebersamaan, keterbukaan dan peningkatan rasa kekeluargaan.

Budaya kerja ialah keorganisasian, yang menjadi komitmen, usaha pembangunan sumber dayanya, proses dan hal yang baik, dari tingkatan mutu yang menjadi harapan. Fungsinya, dengan adanya pembeda dan kecocokan kerangkanya. Setiap penilaian yang patut dan yang dipunyai yang berdampak pada mereka.

Adapun tujuan utama budaya kerja menurut Tika (2009: 13) adalah sebagai berikut :

- 1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan.
- 2) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu perusahaan.

- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
- 4) Sebagai mekanisme kontrol dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- 5) Sebagai integrator.
- 6) Membentuk perilaku bagi karyawan.
- 7) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok perusahaan. Masalah.
- 8) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.
- 9) Sebagai alat komunikasi.

### **2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja**

Budaya kerja ialah hal yang dipegang untuk usaha membangun, menurut Suyadi (2000: 181) hal-hal yang menjadi penentuan yaitu:

- 1) Kebersamaan ,

Sejauh mana keorganisasian dan penilaian inti yang dianut bersama, derajatnya yang berdampak dari unsur orientasi, dengan yang dimaksud keanggotaan dan pemograman, penilaian bersaa dengan jabatan ataupun hadiah, penindakan dan bantuan yang kuat dan penilaian budaya.

- 2) Intensitas

Tingkatan kedudukan komitmen keanggotaan dan yang menjadi ini, hasil dan struktur, dikarenakan memperlihatkan dan taat pada pembeiran keanggotaan dan penanaman nilai.

Sedangkan Menurut Londong dalam Anggara (2013:84) beberapa faktor yang mempengaruhi budaya kerja adalah :

- 1) Seleksi pekerja
- 2) Budaya organisasi
- 3) Budaya luar
- 4) Misi perusahaan
- 5) Proses pembelajaran
- 6) Keinginan untuk diakui
- 7) Keinginan untuk berprestasi
- 8) Keinginan untuk terpenuhinya rasa aman

#### **2.1.3.4 Indikator Budaya Kerja**

Budaya menjadi hal yang mendasar dari pemahaman dan pengelompokan, dari permasalahan luar ataupun dalam dengan baik, dari indikatornya, yaitu menurut Ndraha (2009) dapat dikategorikan tiga Yaitu :

- 1) Kebiasaan

Dapat diperhatikan dari pembentukan penyikapan ataupun organisasi, yang mendasar hal yang menjadi kesadaran dan yang wajib, bebas. Dengan instilah yang menjadi anggapan yang kuat, dengan penyikapan. Maka pengartiannya ialah hal yang menjadi penggambaran, tingkatan yang dilakukan sadar atau tidak untuk

untuk diperbaiki dikarenakan sifat yang dibawa saat ia lahir namun dapat diselesaikan dengan penegasan.

## 2) Peraturan

Pemberian tata tertib dan hal yang nyaman dalam pelaksanaan penugasan, dengan hal yang diperlukan dari regulasi dan pembetulan yang krusial, dengan pemberlakuan kelembagaannya, menjadi harapan yang mempunyai tingkatan dan pemberlakuan kelembagaan.

## 3) Nilai-nilai

Hal yang dialami oleh personal, dan krusial dengan baik atau tidaknya, benar atau tidak dan peranan penilaian untuk menampakan dirinya. Sifatnya yang umum yang bisa jadi pegamanatan. Jila penilaian dipishakan, keduanya harus selaras dan satu arah. Penilaian yang dirasa krusial, pemberian evaluasinya mutu dan kuantitasnya.

Sedangkan menurut Sulaksono (2012:14) indikator budaya kerja dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Inovatif memperhitungkan resiko.
- 2) Memberikan perhatian pada setiap masalah.
- 3) Berorientasi pada hasil.
- 4) Berorientasi pada semua kepentingan pegawai.

- 5) Agresif dalam bekerja.
- 6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

## **2.1.4 Motivasi Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu Menurut Stanford (dalam Mangkunegara, 2013:93) bahwa “*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*”,. Menurut Rivai (2009:837) Motivasi adalah rangkaian penyikapan dan penilaian yang berdampak pada personalitas.

Konsep motivasi dari keberagaman sumbernya, dengan timbulnya personal yang baik, dengan hal yang akan dicapai, tanggungannya yang korelasinya terkait dengan kerja itu sendiri, peluang pertumbuhannya, dengan prestasi. Perbaikannya mendorong meningkatkan kepuasan dan dukungan yang baik.

Salah satu faktor penentu kinerja adalah motivasi. Menurut Handoko (2007:67) motivasi ialah keadaan yang bergerak pada pekerja dengan arahan dan tujuan dalam korelasinya yang baik dengan pencapaian hasil kerja dengan kepercayaan yang mendasan dan dorongan, baik diluar ataupun didalam untuk menalaksanakan apa yang dilaksanakan.

Arti lainnya, dapat disimpulkan ialah yang menjadi pendorong yang diperlukan, dengan pemenuhan pekerja dan penyesuaiannya.

#### **2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja**

Tujuan merupakan suatu pencapaian yang diinginkan suatu perusahaan maupun organisasi, dengan adanya tujuan kinerja organisasi maupun individu lebih terarah dan jelas dalam menentukan arah kedepannya. Menurut Daulay, dkk (2016:159) tiga alasan utama yang mendorong perlunya motivasi dalam organisasi, antara lain :

- 1) Untuk mengamati dan memahami tingkah laku bawahan
- 2) Mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan
- 3) Memperhitungkan, mengawasi dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan.

Sedangkan menurut Firmansyah dan Mahardhika dalam Hasibuan (2005:146) tujuan motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Tujuan dari motivasi dapat disimpulkan sebagai dorongan terhadap individu untuk dapat memacu kinerja agar tujuan dari organisasi/perusahaan dapat berjalan sesuai rencana dan dengan baik.



### 2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Proses psikis personalitas dengan yang berdampak. Menurut Soetrisno (2009:116) hal hal yang menjadi dorongan dan pembedanya dari karyawan.

#### 1) Faktor intern

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

##### a) Keinginan untuk dapat hidup

Contohnya dari yang diperlukan dengan perolehan motivasi kerja, yang memadai, dengan keadaan yang aman.

##### b) Keinginan untuk dapat memiliki

Hal yang diinginkan menjadi dorongan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya, mempunyai sepeda motor menjadi dorongan untuk bekerja.

##### c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Contohnya menghargai prestasi, korelasi kerja yang harmonis, kekompakan dan sebuah organisasi yang dihargai.

##### d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Penempatan dan korelasi bekerja, dengan adanya feedback, kekompakan pimpinan dan bawahan.

##### e) Keinginan untuk berkuasa

Hal yang diinginkan yang menjadi pendorong untuk bekerja, dengan kuasa dan pemenuhan hal dengan perbuatan tercela.

## 2) Faktor ekstern

### a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan merupakan hal yang menyeluruh dan yang menjadi media kerja dengan melaksanakan penugasan dan berdampak pada pelaksanaannya.

### b) Motivasi kerja yang memadai

Motivasi kerja ialah sumber yang diperoleh dari pekerja untuk hidup, dengan media dukungan yang baik untuk sebuah organisasi dan dorongan pekerjaannya.

### c) Supervisi yang baik

Kegunaannya, untuk pemberian atau yang menjadi arah, bimbingan pekerjaan dengan pelaksanaan tanpa adanya kesalahan.

### d) Adanya jaminan pekerjaan

Orang yang mau bekerja dengan mengorbankan dirinya pada sebuah organisasi, dengan terkait pada penjaminan karier dengan kejelasannya.

### e) Status dan tanggung jawab

Kedudukan ialah yang didambakan pekerja, dengan harapan motivasi kerja, ada satu masa yang menjadi harapan dan peluang untuk kedudukan jabatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Dengan penetapan sistem dan acuan yang dipenuhi pekerja, dengan sistem yang disebut regulasi dan pembelakuan untuk melindungi pekerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:104) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu tingkat kecerdasan dan pribadi yang matang, dikarenakan kecerdasan ialah daya mampu dan yang menjadi potensi, untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungannya.

#### **2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja**

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja didalam institusi/Dinas, Indikator merupakan sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau suatu keterangan untuk mengukur tingkat variabel. Menurut Handoko (2007: 78) Indikator motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) Penghargaan
- 2) Rasa memiliki
- 3) Kemampuan
- 4) Mengutamakan kualitas
- 5) Job diskription
- 6) Prestasi
- 7) Tangung jawab

Sedangkan menurut Novziranyah dalam Syahyuti (2010) indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja:

- 1) Semangat Kerja. Kondisi psikis, dengan yang muncul perasaan senang dan dorongan untuk bekerja lebih giat dengan seluruh resiko untuk pecapaian sebuah arah.
- 2) Inisiatif dan Kreatifitas. Inisiatif artinya sebagai kekuatan dan daya mampu karyawan untuk memulai atau meneruskan pekerjaannya, dengan daya mampunya pada penemuan korelasi dan penggabungan baru dengan penemuannya. Dalam hal tersebut, artinya dengan nihil namun berupa hal yang telah dikenali sebelumnya.
- 3) Rasa Tanggung Jawab. Penyikapan pekerja dengan dorongan kerja dan tanggungannya, dengan melaksanakan pekerjaan yang mampu dilakukan.

Pekerja sebenarnya memiliki dorongan yang beragam dengan finansial atau rasa puas yang diperlukan, dengan anggapan dari sebagian orang, memiliki pendorong untuk penyelesaian sebuah pekerjaan tanpa pandangan sesuatu dan menganggap hal tersebut menyenangkan. Bahkan mereka umumnya dengan perolehan rasa puas dari yang dihasilkannya dengan pelaksanaan penugasan dan dorongan untuk bekerja hal yang mungkin diantara mereka.

## 2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan

Merupakan penggambaran dari yang dilaksanakan dengan pengkajian, dengan yang dilaksanakan dan berkembang sebelumnya, maka dapat diperhatikan dari kajian yang dilaksanakan dan diulang. Beralaskan beberapa sumber kepustakaan dan jurnal sebelumnya yang pernah di bahas tentang kinerja diantaranya:

Pertama , penelitian yang ditulis oleh Saudari Rizky Nur Adha,dkk dengan judul ”*Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*” berdasarkan penelitian tersebut dijelaskan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, perbedaan dari penelitian ini adalah objeknya, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sigit Wibawanto yang berjudul “*pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di lingkungan majelis DIKDASMEN Muhammadiyah Kabupaten Kebumen*” menyatakan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan pada penelitian ini dapat dilihat dari cakupan ruang lingkup dan objek penelitiannya serta jumlah sampelnya.

## 2.3 Kerangka Konseptual

### 2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pembagian yang krusial dari pekerja untuk melaksanakan kegiatannya menurut Sunyoto (2013:43) Merupakan keseluruhan yang ada disekitar dan yang berdampak pada penugasan dan pembebanan menurut Sedarmayanti

(2009:26). Faktor lingkungan kerja memiliki dampak pada kepuasan kerja, dengan pekerjanya yang memiliki tanggung jawab, optimalnya produktivitas pekerja dan yang menjadi syarat yang memenuhinya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arianto, 2013) dan (Hidayat,2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.3.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja**

Budaya kerja ialah penerapan yang aktual dari personalitas yang berdampak pada hasil kerja dan yang menjadi tujuan, dibutuhkan untuk penumbuhan personal ataupun penyikapa dengan keterbukaan dan rasa nyaman, wujud dari keorganisasian, dengan pelaksanaan yang baik (Sobirin, 2013). Faktor budaya kerja memiliki pemeranan dan usaha meningkatkan hasil kerja, dapat diperhatikan dari penghargaan hasil kerja dan kemakmuran, komunikasi dan hubungannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arianto, 2013) dan (Wibawanto : 2011) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Merupakan dorongan atau yang menjadi penggerak pada seseorang untuk sebuah penindakan dari pekerjaan, dengan konsep dan literturnya,

penekanan dan yang timbul dari orang, baik dari dirinya ataupun diluar dirinya.

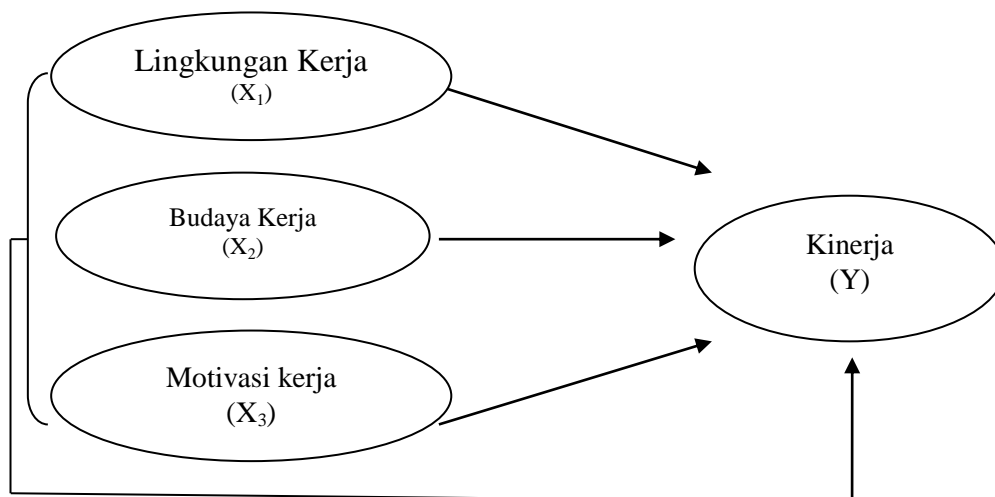
Motivasi ialah keadan penggerak diri dengan arahan dan capaian dengan korelasi yang baik dari motivasi hasil kerja (Handoko,2007:67) Bisa dipercaya, yang menjadi dasar jika manusia mempunyai dorongan untuk melakukan pekerjaan, dengan dorongan dari dalam ataupun luar diri seseorang. Tujuan diberikannya motivasi ialah untuk yang berdampak pada hasil kerja yang lebih optimal.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hidayat, 2012) dan (Wibawanto:2011) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Sebuah organisasi, dengan peningkatan hasil kerja pegawainya, dengan perolehan laba, pekerja dan hasil kerja yang cepat pada penyelesaiannya, hal tersebut menjadi harapan dan tingkatan efisiensinya. Kinerja yang baik dan tinggi hanya dapat dicapai apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan budaya kerja pegawai yang baik pula kemudian dilengkapi dengan motivasi kerja yang tinggi oleh pimpinan serta manajemen. Hal yang berdampak pada efektivitasnya ialah dorongan yang menjadi semangat bagi pekerja, untuk lingkungan, budaya baik untuk peningkatan hasil kerja pegawai.

Adapun Kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1.**

**Kerangka Konseptual**

*Sumber: Diolah oleh peneliti (2020)*

#### **2.4 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2018:99). Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan penelitian terdahulu muncul hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.
2. Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.



4. Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pengkajian memakai jenis penelitian asosiasif Sugiyono (2008:11) merupakan pengkajian yang dilaksanakn untuk penggabungan dua variabel dengan yang berdampak variabel lain, dengan memakai pendekatan deskriptif, dengan penggambaran peringkasannya.

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. Adapun waktu penelitian yang direncanakan adalah bulan Juni 2020 sampai dengan Oktober 2020.

**Tabel 3.1**  
**Tabel Jadwal Penelitian**

No	Jenis Penelitian	2020															
		Juni				Juli				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Pendahuluan	■															
2	Penyusunan Proposal		■	■	■												
3	Seminar Kolokium					■	■	■	■								
4	Revisi Seminar Kolokium									■	■	■	■				
5	Seminar Hasil											■	■				
6	Pengumpulan dan Pengolahan Data											■	■	■	■	■	■
7	Sidang Meja Hijau													■	■	■	■

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.3.1 Populasi

Merupakan wilayah general dengan memiliki kuantitas dan karakter penentu, dengan pembelajaran dan penarikan garis besarnya, (Sugiyono,2018: 130). Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh Pegawai Negri Sipil Dinas Pemadam dan Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara yaitu sebanyak 34 pegawai.

**Tabel 3.2**  
**Tabel Populasi**

No	Bagian	Jumlah
1	Bagian Umum	8
2	Bagian Keuangan	3
3	Bagian Pencegahan	6
4	Bagian Pengawasan	5
5	Bagian Pengadaan	6
6	Bagian Pemeliharaan	6
<b>Total</b>		<b>34</b>

### 3.3.2 Sampel

Teknik yang dipakai menjadi perhatian dengan arti yang maksimal, dengan tambahan jumlahnya, pengubahan yang mewakili populasi, (Sugiyono ,2018:139) karena penjumlahan yang tidak banyak, dikarenakan melakukan pengambilan teknik sampel jenuh. Maka dari itu peneliti memakai keseluruhan sampel dan yang menjadi populasi, penjumlahannya yaitu 34 orang.

### 3.4 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.3**  
**Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kinerja	Hasil kerja dengan menjadi kegunaan dan daya mampunya. Robbins (2009:257)	1.Kualitas kerja 2.Kuantitas kerja 3.Ketepatan Waktu 4.Efektivitas 5.Kemandirian 6.Komitmen kerja Robbins(2009:260)
2	Lingkungan Kerja	Keseluruhan yang ada di sekitar pekerja, bisa mempengaruhi dirinya dan perjalanan penugasan. Sunyoto (2013:43)	1. Sarana dan prasarana 2. Sirkulasi udara 3. Pencahayaan ruang kerja 4. Interaksi antar pegawai 5. Suasana kerja Sunyoto (2013:45)
3	Budaya kerja	Budaya kerja merupakan pola dengan acuan penyikapan dari pekerja dan sebuah organisasi, dengan yang menjadi pemikirannya. Sulaksono (2012:11)	1.Inovatif memperhitungkan resiko. 2.Memberikan perhatian pada setiap masalah. 3.Berorientasi pada hasil. 4.Berorientasi pada semua kepentingan pegawai. 5.Agresif dalam bekerja. 6.Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Sulaksono (2012:14)
4	Motivasi Kerja	Keadaan yang menjadi penggerak pekerja, dengan araha dan pencapaian tujuannya, dengan korelasi yang baik dari pencapaian hasil kerja Handoko(2007:67)	1.Penghargaan 2.Rasa memiliki 3.Kemampuan 4.Mengutamakan kualitas 5.Job discription 6.Prestasi 7.Tanggung jawab Handoko (2007: 78)

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Perolehan data dan yang menjadi penjelasan yang diperlukan pada pengkajian, dipakai untuk penyebaran daftar pernyataan, terstruktur dengan respondennya, dijadikan sampel dan pemilihan yang menjadi jalan keluar dan jawabannya, ada lima pilihan yang akan terlihat pada tabulasi dibawah ini.

**Tabel 3.4**  
**Skala Likert**

<b>Pertanyaan</b>	<b>bobot</b>
- Sangat setuju	5
- Setuju	4
- Kurang setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat tidak setuju	1

*Sumber (Sugiyono, 2017:94)*

### 3.6 Uji Instrumen

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012:177) dipakai untuk memperhatikan layak atau tidaknya butir dafrar dengan mendefenisikan variabel, dasar pengambilannya yaitu:

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka dikatakan *valid*.
- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dikatakan tidak *valid*.

Pemograman yang dipakai pada pengujian dengan SPSS versi 21.0. dari 34 kuesioner dengan jawaban dan pengembalian responden,

dengan penilaian pengujian. Ujinya dengan kegunaan, apakah yang dipakai pada pengkajian menjadi tolak ukur benar atau tidaknya. Dengan artian yang dipakai yaitu dengan ketepatan, pengumpulannya merupakan data bahan penganalisaan, dengan hubungannya pada tiap butir yang menjadi pernyataan, syaratnya dengan yang terbukti atau tidak, nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Berikut hasil uji validitas dari masing-masing variabel :

### 3.6.1.1 Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap variabel kinerja , maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3.5**  
**Hasil Pengujian Validitas Kinerja**

No	r hitung	Sig	Status
1	0,754	0,000	Valid
2	0,857	0,000	Valid
3	0,539	0,000	Valid
4	0,646	0,000	Valid
5	0,815	0,000	Valid
6	0,562	0,001	Valid
7	0,596	0,000	Valid
8	0,676	0,000	Valid
9	0,564	0,001	Valid
10	0,807	0,000	Valid
11	0,564	0,000	Valid
12	0,807	0,000	Valid

Sumber Data Penelitian (Diolah 2020)

Beralaskan tabulasi 12 item yang menjadi perhatian, dengan lanjutan pengujiannya.

### 3.6.1.2 Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap variabel lingkungan kerja, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3.6**  
**Hasil Pengujian Validitas Lingkungan kerja**

No	r hitung	Sig	Status
1	0,872	0,000	Valid
2	0,811	0,003	Valid
3	0,610	0,003	Valid
4	0,562	0,000	Valid
5	0,715	0,000	Valid
6	0,835	0,000	Valid
7	0,367	0,000	Valid
8	0,602	0,000	Valid
9	0,801	0,000	Valid
10	0,547	0,003	Valid

Sumber Data Penelitian (Diolah 2020)

Beralaskan dari tabulasi dari 10 item, dapat diperhatikan dari item yang terbukti, dengan 10 itemnya yang diperbolehkan untuk lanjutan instrumennya.



### 3.6.1.3 Budaya Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap variabel budaya kerja, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3.7**  
**Hasil Pengujian Validitas Budaya Kerja**

No	r hitung	Sig	Status
1	0,754	0,000	Valid
2	0,857	0,000	Valid
3	0,539	0,000	Valid
4	0,646	0,000	Valid
5	0,815	0,000	Valid
6	0,562	0,001	Valid
7	0,596	0,000	Valid
8	0,676	0,000	Valid
9	0,674	0,001	Valid
10	0,807	0,000	Valid
11	0,801	0,000	Valid
12	0,807	0,000	Valid

Sumber Data Penelitian (Diolah 2020)

Beralaskan dari tabulasi tersebut, bisa diperhatikan terbukti dengan 12 item menjadi lanjutan reliabilitas instrument.

### 3.6.1.4 Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap variabel motivasi kerja, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3.8**  
**Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja**

No	r hitung	Sig	Status
1	0,792	0,000	Valid
2	0,578	0,000	Valid
3	0,808	0,000	Valid
4	0,580	0,000	Valid
5	0,679	0,000	Valid
6	0,599	0,000	Valid
7	0,630	0,000	Valid
8	0,578	0,000	Valid
9	0,808	0,000	Valid
10	0,580	0,000	Valid
11	0,530	0,001	Valid
12	0,713	0,000	Valid
13	0,630	0,000	Valid
14	0,731	0,000	Valid

Beralaskan dari tabulasi 14 item dengan dapat diperhatikan dari hal yang diizinkan untuk pengujian.

### 3.6.2 Uji Realiabilitas

Uji Reliabilitas menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012:186) ialah tolak ukur dengan stabil dan konsisten, dengan yang menjadi jawaban kaitannya dengan kontruksi dengan pertanyaan, dimensi dan penyusunan kuesioner. Diperhatikan dengan instrument yang dipakai, atau sesuai standar

yang ditetapkan sehingga bersifat normal. Berikut hasil uji reliabilitas dari masing- masing variabel :

### 3.6.2.1 Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen, maka di peroleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3.9**  
**Pengujian Reliabilitas Kinerja**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	12

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Pada tabel di atas terlihat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,896 dan lebih besar dari standar yang ditetapkan  $0,896 > 0,6$  sehingga instrumen variabel kinerja dinyatakan reliabel.

### 3.6.2.2 Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen, maka di peroleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3.10**  
**Pengujian Reliabilitas Lingkungan Kerja**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	10

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Pada tabel di atas terlihat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,865 dan lebih besar dari standar yang ditetapkan  $0,865 > 0,6$  sehingga instrumen variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel.

### 3.6.2.3 Budaya Kerja

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen, maka di peroleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3.11**  
**Pengujian Reliabilitas Budaya Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,896	12

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Pada tabel di atas terlihat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,896 dan lebih besar dari standar yang ditetapkan,  $0,896 > 0,6$ , sehingga instrumen variabel budaya kerja dinyatakan reliabel.

### 3.6.2.4 Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen, maka di peroleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3.12**  
**Pengujian Reliabilitas Motivasi Kerja**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	14

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Pada tabel di atas terlihat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,891 dan lebih besar dari standar yang ditetapkan,  $0,891 > 0,6$ , sehingga instrumen variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel.

### **3.7 Uji Asumsi Klasik (Uji Persyaratan Regresi)**

#### **3.7.1 Uji Normalitas**

Uji Normalitas ialah uji atau tidaknya, pendistribusian variabel, dengan normalitas yang menjadi perhatian, membandingkan distribusi kumulatif dengan hal yang sebenarnya dengan keputusan normalitas data (Ghozali, 2010:48) :

- 1) Data penyebaran dengan garis diagonal dan yang menjadi arah penunjukan distribusi yang normal dengan anggapannya.
- 2) Penyebaran diagonal dengan mengikuti arah penunjukan distribusi normal dengan regresi tidaknya sebuah anggapan tersebut.

#### **3.7.2 Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas dilakukan diperuntukan untuk pengujian dari antara keduanya. (Ghozali, 2010:48) Model yang baik, ialah yang tidak terjadi hubungan dengan variabel independent, dengan penilaian *variance inflantion faktor* (VIF) tidak lebih besar dari 5 ( $VIF < 5$ ) dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 ( $Tolerance > 0,1$ ) ialah yang diuji dengan dilaksanakan, yang menjadi korelasi yang sempurna diantara dua variabel.

### 3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuannya menjadi pengujian dari model tersebut, dengan pengamatan lainnya, dengan penunjukan pola yang tetap, dengan pertanyaan heterokedasitas, dengan yang diamati, penyebutannya yaitu ( Ghozali, 2010:49 ) :

- 1) Pola yang tertentu, dengan pembentukan pola dengan keteraturan, indikasi yang terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, secara titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3.8 Teknik Analisis Data

### 3.8.1 Regresi Linier Berganda

Pada pengkajian ini yang dipakai yaitu analisis linier dengan melihat dampak variabel lingkungan kerja (X1), budaya kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Pengolahan yang dilaksanakan dengan SPSS dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(Sugiyono, 2017:188)

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

$X_2$  = Budaya Kerja

$X_3$  = Motivasi Kerja

$e$  = Term error

### 3.8.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \beta_i = 0$ , artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta_i \neq 0$ , artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Keterangan:

$t$  = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

$r$  = Korelasi parsial yang ditemukan.

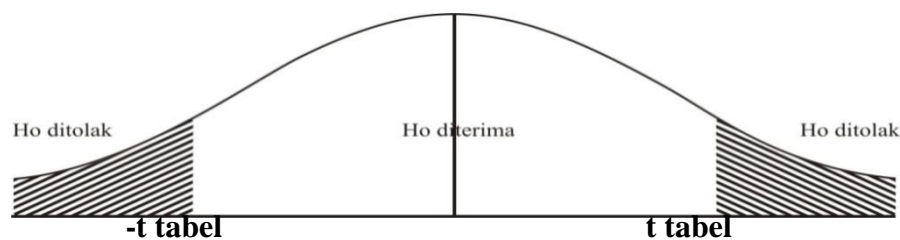
$n$  = Jumlah sampel.

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung dan nilai signifikan sebagai berikut :

1) Terima  $H_0$  Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > - t_{tabel}$  atau nilai Sig. > 0,05.

2) Tolak  $H_0$  Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} \leq - t_{tabel}$  atau nilai Sig > 0,05

Pengujian hipotesis:



**Gambar 3.1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis (uji-t)**

### 3.8.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilaksanakan dengan melihat dampak dari kedua variabel, dengan perumusan:

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

(Sugiyono, 2017:192)

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R<sup>2</sup> = Koefisien determinan

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

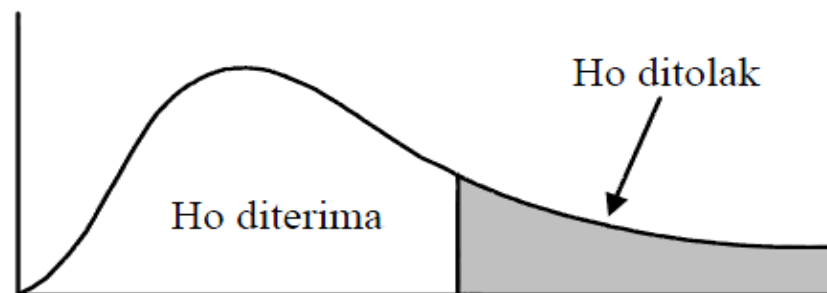
Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai F hitung dan nilai signifikansi sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F hitung > F tabel atau Sig.< 0,05 maka Ho ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.



- 2) Jika nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau  $\text{Sig.} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

pengujian hipotesis:



**Gambar 3.2**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis (uji F)**

### 3.8.4 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Juliandi dan Irfan, 2013:50)

Keterangan:

- D = Determinasi  
 $R^2$  = Nilai korelasi berganda  
 100% = Persentase kontribusi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X1), 12 pernyataan untuk variabel budaya kerja (X2), 14 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X3) dan 12 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 34 orang yang bekerja di Dinas Pemadam dan Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara, sebagai sampel penelitian menggunakan skala *Likert Summated Rating* (LSR).

#### 4.1.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik koresponden pegawai Dinas Pemadam dan Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara pada tahun 2020.

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	25	74
2	Perempuan	9	26
	Jumlah	34	100

Dari tabel di ketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 25 orang laki-laki (74%) dan 9 orang perempuan (26%). Untuk distribusi jumlah pegawai lebih dominan laki-laki, dikarenakan untuk bidang pekerjaan ini dibutuhkan tenaga dan waktu yang lebih .

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 25 tahun	5	15
2	25-35 tahun	23	67
3	> 35 tahun	6	18
	Jumlah	34	100

Dari tabel di ketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok usia di bawah 25 tahun sebanyak 5 orang (15%), usia 25-35 tahun sebanyak 22 orang (67%) dan usia diatas 35 tahun sebanyak 6 orang (18%). Untuk distribusi usia pegawai lebih dominan pada usia rentang 25-35 tahun dikarenakan pada usia ini adalah usia produktif pegawai dalam bekerja.

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	SMA	0	0
2	D1-D3	13	38
3	S1-S2	21	62
	Jumlah	34	100

Dari tabel di ketahui bahwa responden yang bekerja berdasarkan tingkat pendidikan D3-D3 sebanyak 13 orang atau 39% dan S1-S2 sebanyak 20 orang atau 61%. Untuk distribusi pegawai berdasarkan pendidikan lebih dominan pada tingkat pendidikan sarjana dikarenakan bidang pekerjaan ini membutuhkan tingkat ketelitian dan keterampilan yang baik.

#### 4.1.1.2 Deskripsi jawaban Responden

Berikut ini penulis sajikan tabel skor jawaban responden dari angket yang disebarakan yaitu :

##### 4.1.1.2.1 Variabel Kinerja (Y)

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Skor Angket Variabel Kinerja (Y)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	24	16	47	10	29	0	0	0	0	34	100
2	8	24	17	50	9	26	0	0	0	0	34	100
3	5	15	14	41	15	44	0	0	0	0	34	100
4	7	21	17	50	10	29	0	0	0	0	34	100
5	5	15	14	41	15	44	0	0	0	0	34	100
6	7	21	15	44	12	35	0	0	0	0	34	100
7	7	21	17	50	10	29	0	0	0	0	34	100
8	9	26	14	41	11	32	0	0	0	0	34	100
9	5	15	14	41	15	44	0	0	0	0	34	100
10	7	21	15	44	12	35	0	0	0	0	34	100
11	5	15	12	35	16	47	1	3	0	0	34	100
12	7	21	16	47	11	32	0	0	0	0	34	100

Sumber Data Penelitian (Diolah 2020)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan mayoritas dijawab setuju sebanyak 16 orang atau 47%.
- b. Jawaban responden tentang saya paham dan teliti dalam bekerja saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 17 orang atau 50%.
- c. Jawaban responden tentang saya dapat mengerjakan pekerjaan yang banyak dalam satu waktu saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 15 orang atau 44%.

- d. Jawaban responden tentang saya dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat lebih cepat saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 17 orang atau 50%.
- e. Jawaban responden tentang saya dapat bekerja dengan waktu yang sangat singkat saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 14 orang atau 44%.
- f. Jawaban responden tentang saya dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan sesuai dengan target waktu pelaporan yang telah ditetapkan saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 15 orang atau 44%.
- g. Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan rapi saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 17 orang atau 50%.
- h. Jawaban responden tentang hasil kerja saya selalu diterima oleh atasan saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 14 orang atau 41%.
- i. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja dengan semangat saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 15 orang atau 44%
- j. Jawaban responden tentang saya selalu bekerja dengan mandiri saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 15 orang atau 44%.
- k. Jawaban responden tentang saya selalu berkomitmen terhadap hasil kerja saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 16 orang atau 47%.
- l. Jawaban responden tentang saya memiliki tanggung jawab yang baik terkait dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 16 orang atau 47%.

#### 4.1.1.2.2 Variabel Lingkungan Kerja (X1)

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	24	15	44	11	32	0	0	0	0	34	100
2	8	24	18	52	8	24	0	0	0	0	34	100
3	8	24	14	41	12	35	0	0	0	0	34	100
4	7	21	17	50	10	29	0	0	0	0	34	100
5	7	21	16	47	11	32	0	0	0	0	34	100
6	7	21	15	44	12	35	0	0	0	0	34	100
7	5	15	14	41	15	44	0	0	0	0	34	100
8	9	26	14	41	11	32	0	0	0	0	34	100
9	5	15	14	41	15	44	0	0	0	0	34	100
10	7	21	15	44	12	35	0	0	0	0	34	100

Sumber Data Penelitian (Diolah 2020)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang saya merasa aman bila berada di lingkungan pekerjaan saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 15 orang atau 44%.
- b. Jawaban responden saya merasa nyaman dalam bekerja saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 18 orang atau 52%.
- c. Jawaban responden tentang saya merasa udara dilingkungan pekerjaan segar saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 14 orang atau 41%.
- d. Jawaban responden Saya merasa sirkulasi udara yang ada dilingkungan pekerjaan kurang memadai saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 17 orang atau sebanyak 50%

- e. Jawaban responden tentang perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 16 orang atau 47%.
- f. Jawaban responden tentang saya merasa cahaya yang ada di setiap ruangan kerja kurang terang saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 15 orang atau 44%.
- g. Jawaban responden tentang saya merasa senang saat berkomunikasi dengan pegawai lainnya saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 15 orang atau 44%.
- h. Jawaban responden tentang saya merasa tidak ada konflik yang terjadi dengan rekan kerja saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 14 orang atau 41%.
- i. Jawaban responden tentang saya merasa tenang saat jam kerja saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 15 orang atau 44%.
- j. Jawaban responden saya merasa tidak ada kebisingan yang terjadi diinstansi saat jam kerja i saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 15 orang atau 44%



#### 4.1.1.2.3 Variabel Budaya Kerja (X2)

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Skor Angket Variabel Budaya Kerja (X2)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	24	16	47	10	29	0	0	0	0	34	100
2	8	24	17	50	9	26	0	0	0	0	34	100
3	5	15	14	41	15	44	0	0	0	0	34	100
4	7	21	17	50	10	29	0	0	0	0	34	100
5	5	15	14	41	15	44	0	0	0	0	34	100
6	7	21	15	44	12	35	0	0	0	0	34	100
7	7	21	17	50	10	29	0	0	0	0	34	100
8	9	26	14	41	11	32	0	0	0	0	34	100
9	5	15	14	41	15	44	0	0	0	0	34	100
10	5	15	14	41	15	44	0	0	0	0	34	100
11	5	15	15	44	14	41	0	0	0	0	34	100
12	6	18	18	53	10	29	0	0	0	0	34	100

Sumber Data Penelitian (Diolah 2020)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang saya merasa budaya kerja yang diterapkan instansi baik saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 16 orang atau 47%.
- b. Jawaban responden tentang saya merasa budaya kerja yang dibangun penuh dengan inovasi saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 17 orang atau 50%.
- c. Jawaban responden tentang saya merasa diberikan perhatian disetiap ada permasalahan saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 15 orang atau 44%.

- d. Jawaban responden tentang saya merasa mencapai hasil dengan baik saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 17 orang atau 50%.
- e. Jawaban responden tentang saya merasa budaya kerja yang diterapkan sesuai dengan tujuan instansi saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 15 orang atau 44%.
- f. Jawaban responden saya merasa budaya kerja diinstansi sudah baik saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 15 orang atau 44%.
- g. Jawaban responden tentang saya merasa instansi memperhatikan kepentingan pegawai saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 17 orang atau 50%.
- h. Jawaban responden tentang saya merasa di hargai di instansi ini saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 14 orang atau 41%.
- i. Jawaban responden tentang saya merasa instansi menerapkan aturan berdasarkan kemampuan pegawai saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 15 orang atau 44%.
- j. Jawaban responden saya merasa agresif dalam bekerja saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 15 orang atau 44%.
- k. Jawaban responden tentang saya merasa instansi menjaga stabilitas kerja pegawai saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 15 orang atau 44%.
- l. Jawaban responden tentang saya merasa di berikan penghargaan atas kerja saya saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 18 orang atau 53%.

#### 4.1.1.2.4 Variabel Motivasi Kerja (X3)

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Skor Angket Variabel Motivasi kerja (X3)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	26	12	36	13	38	0	0	0	0	34	100
2	8	24	16	47	10	29	0	0	0	0	34	100
3	9	26	13	38	12	26	0	0	0	0	34	100
4	7	21	17	50	10	29	0	0	0	0	34	100
5	5	15	14	41	15	44	0	0	0	0	34	100
6	8	24	11	32	15	44	0	0	0	0	34	100
7	7	21	17	50	10	29	0	0	0	0	34	100
8	8	24	16	47	10	29	0	0	0	0	34	100
9	5	15	14	41	15	44	0	0	0	0	34	100
10	5	15	14	41	15	44	0	0	0	0	34	100
11	5	15	15	44	14	41	0	0	0	0	34	100
12	6	18	18	53	10	29	0	0	0	0	34	100
13	5	15	12	35	17	50	0	0	0	0	34	100
14	7	21	16	47	11	32	0	0	0	0	34	100

Sumber Data Penelitian (Diolah 2020)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang penghargaan yang diberikan instansi sesuai dengan yang diharapkan saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 13 orang atau 38%.
- b. Jawaban responden tentang penghargaan yang diberikan membuat saya merasa dihargai oleh instansi saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 16 orang atau 47%.
- c. Jawaban responden saya merasa nyaman bekerja di institusi ini saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 13 orang atau 38%.

- d. Jawaban responden tentang saya merasa senang melakukan pekerjaan yang diberikan saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 17 orang atau 50%
- e. Jawaban responden tentang saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 15 orang atau 44%.
- f. Jawaban responden tentang saya selalu mengutamakan kualitas dari pekerjaan yang saya kerjakan saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 15 orang atau 44%.
- g. Jawaban responden tentang pekerjaan yang saya kerjakan selalu di terima oleh instansi saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 17 orang atau 50%.
- h. Jawaban responden tentang pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan bidang keahlian saya saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 16 orang atau 47%.
- i. Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan saya saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 15 orang atau 44%.
- j. Jawaban responden tentang pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan target yang ditetapkan saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 15 orang atau 44%.

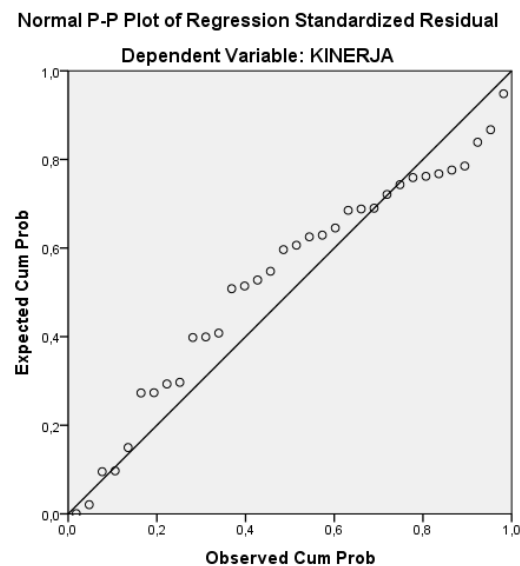
- k. Jawaban responden tentang saya selalu berhasil dalam melaksanakan tugas yang diberikan saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 15 orang atau 44%.
- l. Jawaban responden tentang saya selalu mendapat predikat terbaik saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 18 orang atau 53%.
- m. Jawaban responden tentang saya selalu berhasil dalam mencapai target kerja saat ini mayoritas dijawab kurang setuju sebanyak 17 orang atau 50%.
- n. Jawaban responden tentang saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan di kerjakan saat ini mayoritas dijawab setuju sebanyak 16 orang atau 47%.

## 4.1.2 Uji Persyaratan

### 4.1.2.1 Uji Asumsi Klasik

#### 4.1.2.1.1 Uji Normalitas

Dilaksanakan untuk memperhatikan model regresi dengan pendistribusiannya, dengan data penyebaran garis diagonal dengan ikut pada arah dengan pemenuhan anggapannya.



**Gambar 4.1**  
**Uji Normalitas**  
**Sumber Data Penelitian (Diolah 2020)**

Gambar diatas dengan identifikasi model regresinya, dengan pemenuhan yang menjadi pemaparan sebelumnya, dari pengkajian yang normal.

#### 4.1.2.1.2 Uji Multikolinearitas

Dipakai untuk pengujian model regresi yang menjadi temuan dan korelasinya dari dua variabel, cara yang dipakai untuk penilaiannya dengan memperhatikan nilai yang menjadi faktornya yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel 4.8**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
LINGKUNGAN KERJA	,280	3,566
BUDAYA KERJA MOTIVASI KERJA	,283	3,529
	,562	1,779

a. Dependent Variabel: KINERJA

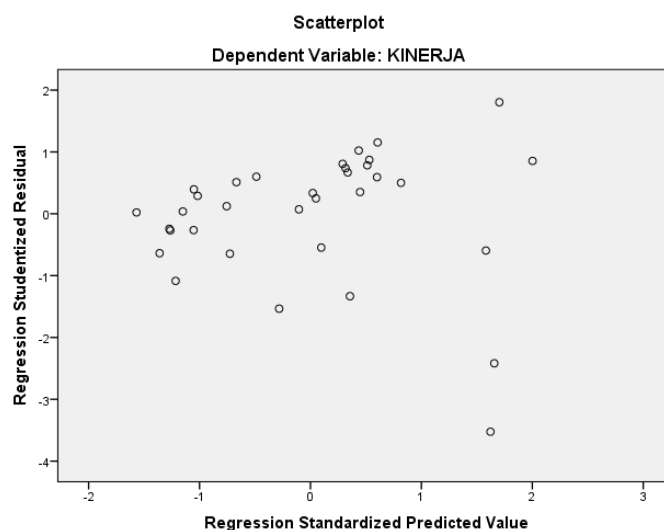
Sumber Data Penelitian (Diolah 2020)

Ketiga variabel independen yakni lingkungan kerja (X1), budaya kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen pada penelitian ini.

#### 4.1.2.1.3 Uji Heterokedastisitas

Dipakai untuk pengujian model dan yang tidak pasti untuk pengamatannya, varian tersebut dengan penetapan yang baik. Dasar pengambilannya ialah pola yang menjadi penentunya, poin pembentukan pola dengan keteraturan heterokedastisitas, dengan penjelasan titikd engan

penyebaran di angka 0, dengan sumbunya, model yang baik dengan heterokedastitas.



**Gambar 4.2**  
**Uji Heterokedastisitas**  
**Sumber Data Penelitian (Diolah 2020)**

Gambar di atas perhatian pada titik penyebaran yang tidak beraturan, dengan pembentukan pola dengan kejelasand ari angkanya, ataupun model regresi.

### 4.1.3 Analisis data

#### 4.1.3.1 Pengujian Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui keeratan dari hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh lingkungan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara, maka dapat digunakan regresi linier berganda.



Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat dari nilai koefisien pada tabel berikut :

**Tabel 4.9**  
**Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,228	2,694		1,570	,127		
	LINGKUNGAN KERJA	,194	,112	,188	2,840	,007	,280	3,566
	BUDAYA KERJA	,819	,092	,921	8,864	,000	,283	3,529
	MOTIVASI KERJA	,135	,064	,155	2,097	,044	,562	1,779

a. Dependent Variable: KINERJA

*Sumber Data Penelitian (Diolah 2020)*

Dari perhitungan dengan menggunakan program computer menggunakan aplikasi SPSS versi 21 didapat hasil :

$$a = 4,228$$

$$b_1 = 0,194$$

$$b_2 = 0,819$$

$$b_3 = 0,135$$

Jadi persamaan regresi linier berganda pada variabel lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4,228 + 0,194X_1 + 0,819X_2 + 0,135X_3$$

- 1) Konstanta mempunyai nilai regresi sebesar 4,228 artinya jika variabel lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja dianggap nol, maka ada kenaikan kinerja pegawai sebesar 42,28%.

- 2) Lingkungan kerja (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,194 dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar 1%, maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 19,4%
- 3) Budaya kerja (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,819 dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel budaya kerja sebesar 1%, maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 81,9%.
- 4) Motivasi kerja(X3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,135 dengan arah positif, artinya bahwa setiap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar 1%, maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 13,5 %.

#### **4.1.3.2 Uji Hipotesis**

##### **4.1.3.2. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t adalah untuk menguji dengan yang dilaksanakan dari korelasi variabel dengan parsial, mencari t hitungannya dan yang menjadi pembanding dari kedua variabel yang selaras dan nyata dengan variabel dependen.

$H_0 : \beta_i = 0$ , artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta_i \neq 0$ , artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Keterangan:

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

r = Korelasi varsial yang ditemukan.

n = Jumlah sampel.

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung dan nilai signifikan sebagai berikut :

- 1) Terima H0 Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > - t_{tabel}$  atau nilai Sig. > 0,05.
- 2) Tolak H0 Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} \leq - t_{tabel}$  atau nilai Sig > 0,05

### 1) Pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

**Tabel 4.10**  
**Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,228	2,694		1,570	,127
	LINGKUNGAN KERJA	,194	,112	,188	2,840	,007
	BUDAYA KERJA	,819	,092	,921	8,864	,000
	MOTIVASI KERJA	,135	,064	,155	2,097	,044

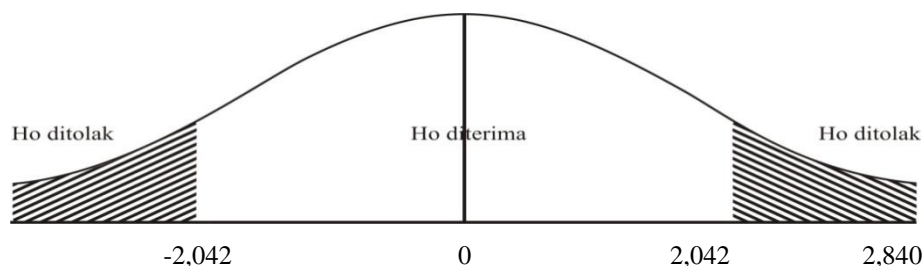
a. Dependent Variable: KINERJA

*Sumber Data Penelitian (Diolah 2020)*

Dari tabel di atas tentang variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,840 lebih besar dari t tabel 2,042 dengan nilai probabilitas (sig) 0,007 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak. Yang artinya lingkungan kerja (X1)

berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Berikut kriteria pengujian hipotesis:



Sumber Data Penelitian (Diolah 2020)

**Gambar 4.3**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

## 2) Pengaruh Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja(Y)

**Tabel 4.11**  
**Uji t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,228	2,694		1,570	,127
	LINGKUNGAN KERJA	,194	,112	,188	2,840	,007
	BUDAYA KERJA	,819	,092	,921	8,864	,000
	MOTIVASI KERJA	,135	,064	,155	2,097	,044

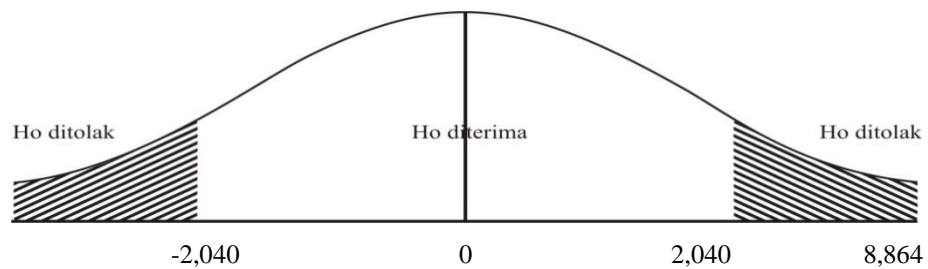
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data Penelitian (Diolah 2020)

Dari tabel di atas tentang variabel budaya kerja (X2) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 8,864 lebih besar dari t tabel 2,040 dengan nilai probabilitas (sig) 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Yang artinya budaya kerja (X2)

berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Berikut kriteria pengujian hipotesis:



*Sumber Data Penelitian (Diolah 2020)*

**Gambar 4.4**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja**

**1) Pengaruh Motivasi kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)**

**Tabel 4.12**  
**Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,228	2,694		1,570	,127
	LINGKUNGAN KERJA	,194	,112	,188	2,840	,007
	BUDAYA KERJA	,819	,092	,921	8,864	,000
	MOTIVASI KERJA	,135	,064	,155	2,097	,044

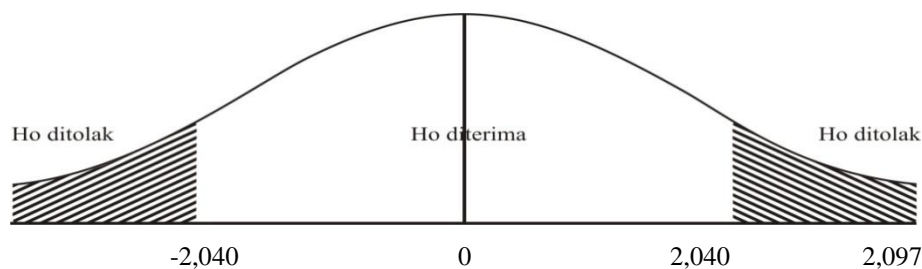
a. Dependent Variable: KINERJA

*Sumber Data Penelitian (Diolah 2020)*

Uji parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung dan nilai signifikan sebagai berikut:

Dari tabel di atas tentang variabel motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,097 lebih besar dari t tabel 2,040 dengan nilai probabilitas (sig) 0,044 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Yang artinya motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Berikut kriteria pengujian hipotesis:



*Sumber Data Penelitian (Diolah 2020)*

**Gambar 4.5**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

#### 4.1.3.2.2 Uji Simultan (Uji F)

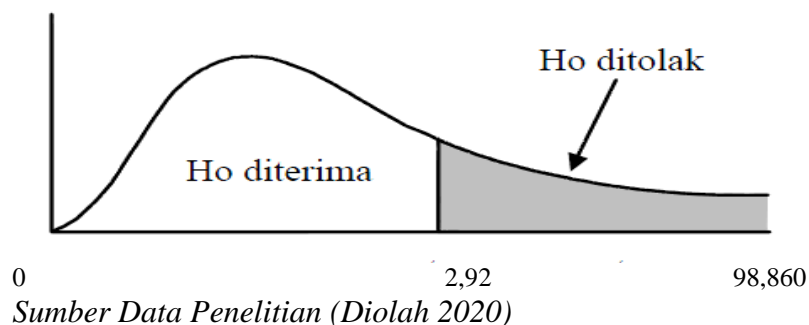
Uji simultan atau uji F dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1), budaya kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y). Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien sama dengan nol dengan ketentuan jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel anova lebih kecil dari  $\alpha$  0,05.

**Tabel 4.13**  
**Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	737,436	3	245,812	98,860	,000 <sup>b</sup>
	Residual	74,594	30	2,486		
	Total	812,029	33			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA, BUDYAKERJA,						

Rumus untuk mencari F tabel adalah  $df = n - k - 1$  atau  $34 - 3 - 1 = 30$ , sehingga nilai F tabel adalah 2,920

Nilai F hitung pada tabel di atas adalah 98,860 lebih besar dari F tabel 2,920 dengan sig. 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Menunjukkan  $H_0$  ditolak, berarti lingkungan kerja (X1), budaya kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. Berikut kriteria pengujian hipotesis



**Gambar 4.6**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja ,  
Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

### 4.1.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) fungsinya untuk memperhatikan sejauh mana yang menyeluruh dari penjelasan variabel, dengan angka yang kuat, pemberian hampir keseluruhan yang diperlukan menjadi prediksi. Jika angkanya dengan artian variabel dengan pemberian yang diperlukan menjadi prediksi dan daya mampu keterbatasannya. Berikut adalah pengujian statistiknya :

**Tabel 4.14**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,953 <sup>a</sup>	,908	,899	1,57685	,908	98,860

a. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA, BUDAYAKERJA, LINGKUNGANKERJA  
b. Dependent Variable: KINERJA

*Sumber Data Penelitian (Diolah 2020)*

Pada tabel diatas terlihat bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja dan dengan melihat R-Square ( $D = R^2 \times 100\% = 90.8\%$ ). Pada tabel Model Summary diperoleh nilai  $R^2 = 0,908$  Artinya, variabel independen (lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja) penjelasan dari variabilitas 90,8% dari variabel dependen (kinerja), sedangkan sisanya 9,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (dimana  $R^2$  merupakan koefisien determinasi)



## 4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa sesuai variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1), budaya kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y). lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 4.2.1 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,840 lebih besar dari t tabel 2,042 dengan nilai probabilitas (sig) 0,007 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Yang artinya lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Dari data yang telah dikumpulkan melalui sebaran angket, maka dapat dilihat bahwa lingkungan kerja di institusi sudah baik, Seperti pertanyaan saya merasa senang saat berkomunikasi dengan pegawai lainnya, banyak responden yang jawab kurang setuju dikarenakan kebanyakan dari pegawai tidak selalu berada dikantor, sebagian pegawai tugas dilapangan sehingga interaksi antar pegawai kurang intens, dan tidak tersedianya fasilitas umum seperti kantin sehingga jarang nya pegawai bertemu dan berinteraksi di lingkungan kantor pada saat jam kerja. Sama halnya dengan pertanyaan saya merasa tenang saat jam kerja juga banyak responden yang menjawab kurang

setuju karena lingkungan kerja yang dirasakan kurang kondusif seperti kurang baiknya tata letak meja yang masih dalam tahap perbaikan dikarenakan proyek pembangunan masih dalam proses. Komunikasi antar pegawai dan ketenangan di lingkungan kerja masih menjadi masalah yang serius yang perlu diperhatikan oleh manajemen. Interaksi dan komunikasi antar pegawai sangat penting di dalam lingkungan kerja guna mendukung aktivitas pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, begitu juga halnya dengan kondisi ketenangan pegawai pada jam kerja sangat dibutuhkan untuk mendukung aktivitas pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini juga didukung teori tentang lingkungan kerja yang merupakan bagian komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja menurut Sunyoto (2013:43)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang ada di sekitar, dengan yang berdampak dengan penjalana penugasannya menurut Sedarmayanti (2009:26). Faktor lingkungan kerja memiliki dampak dengan penugasan dan yang menjadi tanggungan yang optimal, dengan pekerja dengan lahirnya yang aman menjadi prasyarat meningkatnya hasil kerja.

Dari hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arianto, 2013) dan (Hidayat, 2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.2.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh diperoleh nilai t hitung sebesar 8,864 lebih besar dari t tabel 2,042 dengan nilai probabilitas (sig) 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Yang artinya budaya kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Dari data yang telah dikumpulkan melalui sebaran angket maka dapat dilihat bahwa pada umumnya budaya kerja yang diterapkan diinstansi sudah relatif baik, namun ada beberapa pegawai yang merasa budaya kerja yang dibuat oleh instansi belum dapat diterapkan secara maksimal oleh pegawai, Seperti pertanyaan saya merasa diberikan perhatian disetiap ada masalah banyak pegawai yang menjawab kurang setuju karena pegawai merasa tidak ditanggapi setiap menyampaikan keluhan permasalahannya dikarenakan masing-masing pimpinan instansi mempunyai kesibukan yang berbeda dan kurangnya komunikasi diluar jam kerja. Sama halnya dengan pertanyaan saya merasa budaya kerja yang diterapkan sesuai dengan tujuan instansi, mayoritas pegawai juga menjawab kurang setuju karena pegawai merasa ada pergeseran budaya yang selama ini sudah dijalankan dikarenakan setiap bergantinya pimpinan instansi akan memiliki pola budaya kerja yang berbeda. Begitu juga dengan pertanyaan saya merasa instansi menerapkan aturan berdasarkan kemampuan pegawai dijawab oleh responden mayoritas kurang setuju dikarenakan aturan yang dibuat tidak sesuai dengan yang selama ini

dijalankan seperti lebih awalnya jam kerja yang selama ini pegawai absensi manual namun sudah berlakukannya dengan teknologi *fingerprint*. Hal ini juga dapat mengakibatkan pegawai merasa tidak bersemangat dan agresif dalam bekerja. Permasalahan ini sejalan dengan teori tentang budaya kerja merupakan yang dipraktiknya dengan yang tumpul dan aktual pada personalitas yang berdampak pada hasil kerja dan tumbuhnya personal yang baik, dengan pembagunan komunikasi lingkungan kerja dan yang menjadi tujuan serta efektif atau terlaksananya dengan benar (Sobirin, 2013).

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arianto,2013) dan (Wibawanto:2011) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,097 lebih besar dari t tabel 2,042 dengan nilai probabilitas (sig) 0,044 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Yang artinya motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Dari data yang telah dikumpulkan melalui sebaran angket maka dapat dilihat bahwa pada umumnya motivasi kerja pegawai sudah baik namun beberapa pertanyaan yang dijawab oleh pegawai seperti pertanyaan saya

mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan dijawab mayoritas kurang setuju dikarenakan pada dasarnya seluruh pegawai yang ada di instansi merasa tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai pekerjaan yang diberikan, dan pertanyaan saya selalu mengutamakan kualitas dari pekerjaan yang saya kerjakan mayoritas dijawab oleh responden kurang setuju karena pegawai merasa pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan bidang kompetensinya. Sama halnya dengan pertanyaan pekerjaan yang dilakukan saat ini tidak sesuai dengan fungsi dan jabatannya mayoritas dijawab kurang setuju karena pegawai yang merasa itu bukan tanggung jawab dari pekerjaannya sehingga tdk dapat mencapai target yang telah di tetapkan oleh institusi. Sejalan dengan teori tentang motivasi kerja yang merupakan salah satu aspek yang penting baik bagi pegawai maupun perusahaan. Motivasi kerja penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya motivasi kerja mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Bila perusahaan dapat mengelola motivasi kerja secara benar, maka kebutuhan pegawai akan terpuaskan dan dapat meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hidayat,2012) dan (Wibawanto:2011) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

#### **4.2.4 Pengaruh Lingkungan kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji f) yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja Nilai F hitung pada tabel di atas adalah 98,860 lebih besar dari F tabel 2,920 dengan sig. 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti lingkungan kerja (X1), budaya kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara..

Hasil pengujian determinasi juga menunjukkan bahwa R sebesar 0.908 yang artinya tingkat korelasi atau hubungan antara variabel independen yaitu berarti lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerjadengan variabel dependen yaitu kinerja memiliki hubungan yang cukup erat. Secara umum kinerja pegawai Dinas Pemadam Dan Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara sudah baik dan perlu peningkatan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan lebih memperhatikan kondisi ketenangan lingkungan kerja dan memastikan budaya yang sudah di buat dapat diterapkan oleh setiap pegawai serta memberikan pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan fungsi dan jabatannya. Hal ini sesuai dengan teori yaitu Kinerja yang baik dan tinggi hanya dapat dicapai apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik dan budaya kerja pegawai yang baik pula kemudian dilengkapi dengan motivasi kerja yang tinggi oleh setiap pegawainya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah mengelola data dan menganalisis data dalam pembahasan, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari penelitian ini, berdasarkan hasil Uji Hipotesis sebagai berikut :

1. Mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara..
2. Mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja dapat disimpulkan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara..
3. Secara parsial yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap semangat dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara..
4. Secara simultan yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja dapat disimpulkan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut kepada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara :

1. Untuk lingkungan kerja pimpinan menata ulang kondisi tata ruang dan perlunya tempat istirahat atau kantin untuk menjadi wadah terpupuknya ikatan emosional antar pegawai.
2. Budaya kerja yang sudah baik terus dipertahankan dan memupuk kerja sama yang baik serta dilakukan penyesuaian budaya kerja sesuai dengan kemampuan pegawai.
3. Dalam pemberian motivasi kerja maka diharapkan sesuai dengan fungsi dan jabatan serta keahlian pegawai agar pekerjaan yang dilaksanakan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.
4. Perlu adanya peningkatan kinerja karyawan melalui perbaikan kompetensi dan ketepatan waktu bekerja.
5. Untuk penelitian selanjutnya terbuka agar meneliti lebih lanjut terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara maksimal.



## DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Ghozali, Imam, (2010), *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2012) .*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Juliandi, azuar dan irfan (2013). "*Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk ilmu ilmu bisnis*. Bandung : Ciptapustaka Media perintis.
- Liyas, dkk (2015). "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat, Riau." *Jurnal STIE Riau*.
- Malik, Nazaruddin (2016). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja indonesia*, cetakan pertama. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2010). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan keduabelas. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Maziah, dkk (2014). "Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT BNI Syariah Makassar, Makassar." *Jurnal fakultas Ekonomi dan Islam UIN Alauddin Makassar*.
- Nurchaya, dkk (2018). "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Arah Enviromental indonesia Bag. Surakarta, Surakarta.." Vol.5, No.1, *Jurnal E-proceeding Of Management*.
- Rivai, Veitzal, (2009), *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins,(2010). "*Perliaku organisasi*". Jakarta : Bhuana Ilmu Populer
- Subianto, Marianus (2016). "Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai barat, Kutai." *E-Journal Administrasi bisnis Fisip Unmul*.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*, cetakan pertama. Bandung : CV Alfabeta
- Sulaksono, Hari (2015). *Motivasi Kerja Dan Kinerja*, cetakan pertama. Yogyakarta : Depublish( Grup CV Budi Utama)

Susanto, Yohanes (2017). *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*, cetakan pertama. Yogyakarta : Depublish( Grup CV Budi Utama)

Yoyo, Sudaryo, Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Tidak langsung Dan lingkungan kerja Fisik*, Yogyakarta : CV Andi Offset

1. Mohon memberikan tanda silang (x) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Sdra/Sdri anggap paling benar.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu/Sdra/Sdri memberikannya kepada yang menyerahkan kuisioner ini pertama kali.

#### IDENTITAS RESPONDEN

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Usia :  < 25 Thn  25-35 Thn  > 35 Thn
4. Pendidikan Akhir :  SMA  D1-D3  S1-S2

#### VARIABEL KINERJA (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Kualitas Kerja</b>						
1	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
2	Saya paham dan teliti dalam bekerja					
<b>Kuantitas Kerja</b>						
3	Saya dapat mengerjakan pekerjaan yang banyak dalam satu waktu					
4	Saya dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat lebih cepat					
<b>Ketepatan waktu</b>						
5	Saya dapat bekerja dengan waktu yang sangat singkat					
6	Saya dapat mempertanggungjawabkan pekerjaan sesuai dengan target waktu pelaporan yang telah ditetapkan					
<b>Efektifitas</b>						
7	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan rapi					
8	Hasil kerja saya selalu diterima oleh atasan					

<b>Kemandirian</b>						
9	Saya selalu bekerja dengan semangat					
10	Saya selalu bekerja dengan mandiri					
<b>Komitmen Kerja</b>						
11	Saya selalu berkomitmen terhadap hasil kerja					
12	Saya memiliki tanggung jawab yang baik terkait dengan pekerjaan yang saya lakukan					

## VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Sarana dan Prasarana</b>						
1	Saya merasa aman bila berada di lingkungan pekerjaan					
2	Saya merasa nyaman dalam bekerja					
<b>Sirkulasi Udara</b>						
3	Saya merasa udara dilingkungan pekerjaan segar.					
4	Saya merasa sirkulasi udara yang ada dilingkungan pekerjaan kurang memadai					
<b>Pencahayaan Ruang Kerja</b>						
5	Saya merasa penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai.					
6	Saya merasa cahaya yang ada di setiap ruangan kerja kurang terang.					
<b>Interaksi Antar Pegawai</b>						
7	Saya merasa senang saat berkomunikasi dengan pegawai lainnya					
8	Saya merasa tidak ada konflik yang terjadi dengan rekan kerja					
<b>Suasana Kerja</b>						
9	Saya merasa tenang saat jam kerja					
10	Saya merasa tidak ada kebisingan yang terjadi di instansi saat jam kerja.					

## VARIABEL BUDAYA KERJA (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Inovatif</b>						
1	Saya merasa budaya kerja yang diterapkan instansi baik					
2	Saya merasa budaya kerja yang dibangun penuh dengan inovasi					
<b>Memberikan perhatian pada setiap masalah</b>						
3	Saya merasa diberikan perhatian disetiap ada permasalahan					
4	Saya merasa mencapai hasil dengan baik					
<b>Berorientasi pada hasil</b>						
5	Saya merasa budaya kerja yang diterapkan sesuai dengan tujuan instansi.					
6	Saya merasa budaya kerja diinstansi sudah baik					
<b>Berorientasi pada kepentingan pegawai</b>						
7	Saya merasa instansi memperhatikan kepentingan pegawai					
8	Saya merasa di hargai di instansi ini.					
<b>Agresif dalam bekerja</b>						
9	Saya merasa instansi menerapkan aturan berdasarkan kemampuan pegawai					
10	Saya merasa agresif dalam bekerja.					
<b>Menpertahankan dan menjaga stabilitas kerja</b>						
11	Saya merasa instansi menjaga stabilitas kerja pegawai					
12	Saya merasa di berikan penghargaan atas kerja saya					

### VARIABEL MOTIVASI KERJA (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Penghargaan</b>						
1	Penghargaan yang diberikan instansi sesuai dengan yang diharapkan					
2	Penghargaan yang diberikan membuat saya merasa dihargai oleh instansi.					
<b>Rasa Memiliki</b>						
3	Saya merasa nyaman bekerja di institusi ini					
4	Saya merasa senang melakukan pekerjaan yang diberikan					
<b>Kemampuan</b>						
5	Saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan					
6	Saya selalu mengutamakan kualitas dari pekerjaan yang saya kerjakan					
<b>Mengutamakan Kualitas</b>						
7	Pekerjaan yang saya kerjakan selalu di terima oleh instansi					
8	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan bidang keahlian saya					
<b>Job description</b>						
9	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan saya					
10	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan target yang ditetapkan					

<b>Prestasi</b>						
11	Saya selalu berhasil dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
12	Saya selalu mendapat predikat terbaik					
<b>Tanggung jawab</b>						
13	Saya selalu berhasil dalam mencapai target kerja					
14	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan di kerjakan					



HASIL ANGKET MOTIVASI KERJA

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	JUMLAH
1	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	47
2	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	5	54
3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	52
4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	48
5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	49
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	43
7	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	52
8	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	59
9	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	64
10	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	59
11	5	3	5	3	5	5	4	3	5	3	4	2	4	3	54
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	54
13	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	45
14	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	46
15	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	47
16	3	5	4	5	5	3	4	5	4	5	2	5	4	3	57
17	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	62
18	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	53
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
20	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	64
21	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	50
22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	41
23	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	51
24	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	67
25	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	66
26	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	51
27	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	53
28	3	5	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	48
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	54
31	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	47
32	3	5	4	5	5	3	4	5	4	5	2	5	4	3	57
33	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	62
34	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	53

## HASIL ANKET VARIABEL KINERJA

Correlations														
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	1	,571**	,310	,337	,596**	,648**	,279	,365	,365	,526**	,665**	,526**	,754**
	Sig. (2-tailed)		,000	,075	,052	,000	,000	,110	,034	,034	,001	,000	,001	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00002	Pearson Correlation	,571**	1	,218	,707**	,629**	,389	,588**	,650**	,269	,732**	,580**	,732**	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000		,216	,000	,000	,023	,000	,000	,124	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00003	Pearson Correlation	,310	,218	1	-,052	,238	,427	,125	-,086	,022	,173	,259	,173	,539
	Sig. (2-tailed)	,075	,216		,769	,175	,012	,480	,628	,900	,327	,140	,327	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00004	Pearson Correlation	,337	,707**	-,052	1	,303	,089	,462**	,922**	,210	,536**	,252	,536**	,646**
	Sig. (2-tailed)	,052	,000	,769		,082	,616	,006	,000	,234	,001	,150	,001	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00005	Pearson Correlation	,596**	,629**	,238	,303	1	,370	,421	,348	,728**	,542**	,971**	,542**	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,175	,082		,031	,013	,044	,000	,001	,000	,001	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00006	Pearson Correlation	,648**	,389	,427	,089	,370	1	,089	,142	,194	,440**	,383	,440**	,562**
	Sig. (2-tailed)	,000	,023	,012	,616	,031		,616	,423	,270	,009	,025	,009	,001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00007	Pearson Correlation	,279	,588**	,125	,462**	,421	,089	1	,429	,319	,412	,372	,412	,596**
	Sig. (2-tailed)	,110	,000	,480	,006	,013	,616		,011	,066	,015	,030	,015	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00008	Pearson Correlation	,365	,650**	-,086	,922**	,348	,142	,429	1	,346	,556**	,301	,556**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,034	,000	,628	,000	,044	,423	,011		,045	,001	,084	,001	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00009	Pearson Correlation	,365	,269	,022	,210	,728**	,194	,319	,346	1	,214	,686**	,214	,564**
	Sig. (2-tailed)	,034	,124	,900	,234	,000	,270	,066	,045		,224	,000	,224	,001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00010	Pearson Correlation	,526**	,732**	,173	,536**	,542**	,440**	,412	,556**	,214	1	,557**	1,000**	,807**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,327	,001	,001	,009	,015	,001	,224		,001	0,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00011	Pearson Correlation	,665**	,580**	,259	,252	,971**	,383	,372	,301	,686**	,557**	1	,557**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,140	,150	,000	,025	,030	,084	,000	,001		,001	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00012	Pearson Correlation	,526**	,732**	,173	,536**	,542**	,440**	,412	,556**	,214	1,000**	,557**	1	,807**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,327	,001	,001	,009	,015	,001	,224	0,000	,001		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	,754**	,857**	,339	,646**	,815**	,562**	,596**	,676**	,564**	,807**	,801**	,807**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,050	,000	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	34	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	12

## HASIL ANGKET LINGKUNGAN KERJA

Correlations												
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	1	,635**	,400*	,388*	,548**	,665**	,413*	,444**	,665**	,696**	,872**
	Sig. (2-tailed)		,000	,019	,023	,001	,000	,015	,009	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00002	Pearson Correlation	,635**	1	,566**	,222	,682**	,599**	,191	,668**	,539**	,389*	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,207	,000	,000	,280	,000	,001	,023	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00003	Pearson Correlation	,400*	,566**	1	,322	,584**	,309	-,190	,763**	,309	,021	,610**
	Sig. (2-tailed)	,019	,000		,063	,000	,075	,283	,000	,075	,908	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00004	Pearson Correlation	,388*	,222	,322	1	,235	,712**	,022	,100	,659**	,062	,562**
	Sig. (2-tailed)	,023	,207	,063		,181	,000	,903	,574	,000	,726	,001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00005	Pearson Correlation	,548**	,682**	,584**	,235	1	,557**	,024	,473**	,498**	,235	,715**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,181		,001	,892	,005	,003	,181	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00006	Pearson Correlation	,665**	,599**	,309	,712**	,557**	1	,271	,272	,943**	,286	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,075	,000	,001		,122	,120	,000	,101	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00007	Pearson Correlation	,413*	,191	-,190	,022	,024	,271	1	-,020	,271	,530**	,367*
	Sig. (2-tailed)	,015	,280	,283	,903	,892	,122		,911	,122	,001	,033
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00008	Pearson Correlation	,444**	,668**	,763**	,100	,473**	,272	-,020	1	,214	,154	,602**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,000	,574	,005	,120	,911		,225	,385	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00009	Pearson Correlation	,665**	,539**	,309	,659**	,498**	,943**	,271	,214	1	,286	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,075	,000	,003	,000	,122	,225		,101	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00010	Pearson Correlation	,696**	,389*	,021	,062	,235	,286	,530**	,154	,286	1	,547**
	Sig. (2-tailed)	,000	,023	,908	,726	,181	,101	,001	,385	,101		,001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	,872**	,811**	,610**	,562**	,715**	,835**	,367*	,602**	,801**	,547**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,033	,000	,000	,001	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	34	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	10

## HASIL ANKET BUDAYA KERJA

Correlations														
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	1	,571**	,310	,337	,596**	,648**	,279	,365	,365	,526**	,665**	,526**	,754**
	Sig. (2-tailed)		,000	,075	,052	,000	,000	,110	,034	,034	,001	,000	,001	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00002	Pearson Correlation	,571**	1	,218	,707**	,629**	,389	,588**	,650**	,269	,732**	,580**	,732**	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000		,216	,000	,000	,023	,000	,000	,124	,000	,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00003	Pearson Correlation	,310	,218	1	-,052	,238	,427	,125	-,086	,022	,173	,259	,173	,539
	Sig. (2-tailed)	,075	,216		,769	,175	,012	,480	,628	,900	,327	,140	,327	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00004	Pearson Correlation	,337	,707**	-,052	1	,303	,089	,462**	,922**	,210	,536**	,252	,536**	,646**
	Sig. (2-tailed)	,052	,000	,769		,082	,616	,006	,000	,234	,001	,150	,001	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00005	Pearson Correlation	,596**	,629**	,238	,303	1	,370	,421	,348	,728**	,542**	,971**	,542**	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,175	,082		,031	,013	,044	,000	,001	,000	,001	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00006	Pearson Correlation	,648**	,389	,427	,089	,370	1	,089	,142	,194	,440**	,383	,440**	,562**
	Sig. (2-tailed)	,000	,023	,012	,616	,031		,616	,423	,270	,009	,025	,009	,001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00007	Pearson Correlation	,279	,588**	,125	,462**	,421	,089	1	,429	,319	,412	,372	,412	,596**
	Sig. (2-tailed)	,110	,000	,480	,006	,013	,616		,011	,066	,015	,030	,015	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00008	Pearson Correlation	,365	,650**	-,086	,922**	,348	,142	,429	1	,346	,556**	,301	,556**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,034	,000	,628	,000	,044	,423	,011		,045	,001	,084	,001	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00009	Pearson Correlation	,365	,269	,022	,210	,728**	,194	,319	,346	1	,214	,686**	,214	,564**
	Sig. (2-tailed)	,034	,124	,900	,234	,000	,270	,066	,045		,224	,000	,224	,001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00010	Pearson Correlation	,526**	,732**	,173	,536**	,542**	,440**	,412	,556**	,214	1	,557**	1,000**	,807**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,327	,001	,001	,009	,015	,001	,224		,001	0,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00011	Pearson Correlation	,665**	,580**	,259	,252	,971**	,383	,372	,301	,686**	,557**	1	,557**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,140	,150	,000	,025	,030	,084	,000	,001		,001	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00012	Pearson Correlation	,526**	,732**	,173	,536**	,542**	,440**	,412	,556**	,214	1,000**	,557**	1	,807**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,327	,001	,001	,009	,015	,001	,224	0,000	,001		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	,754**	,857**	,339	,646**	,815**	,562**	,596**	,676**	,564**	,807**	,801**	,807**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,050	,000	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	34	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	12

## HASIL ANGKET MOTIVASI KERJA

		Correlations														
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	TOTAL
VAR00001	Pearson Correlation	1	,178	,783	,283	,448	,655	,503	,178	,783	,283	,436	,322	,503	,699	,792
	Sig. (2-tailed)		,314	,000	,105	,008	,000	,002	,314	,000	,105	,010	,063	,002	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00002	Pearson Correlation	,178	1	,199	,457	,701	,030	,065	1,000	,199	,457	-,158	,832	,065	,382	,578
	Sig. (2-tailed)	,314		,260	,007	,000	,866	,714	0,000	,260	,007	,373	,000	,714	,026	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00003	Pearson Correlation	,783	,199	1	,271	,545	,444	,680	,199	1,000	,271	,346	,354	,680	,454	,808
	Sig. (2-tailed)	,000	,260		,121	,001	,009	,000	,260	0,000	,121	,045	,040	,000	,007	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00004	Pearson Correlation	,283	,457	,271	1	,285	,190	,104	,457	,271	1,000	-,073	,615	,104	,340	,580
	Sig. (2-tailed)	,105	,007	,121		,102	,282	,560	,007	,121	0,000	,683	,000	,560	,049	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00005	Pearson Correlation	,448	,701	,545	,285	1	,218	,199	,701	,545	,285	,078	,591	,199	,422	,679
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,001	,102		,215	,259	,000	,001	,102	,659	,000	,259	,013	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00006	Pearson Correlation	,655	,030	,444	,190	,218	1	,545	,030	,444	,190	,319	,081	,545	,626	,599
	Sig. (2-tailed)	,000	,866	,009	,282	,215		,001	,866	,009	,282	,066	,649	,001	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00007	Pearson Correlation	,503	,065	,680	,104	,199	,545	1	,065	,680	,104	,160	,224	1,000	,292	,630
	Sig. (2-tailed)	,002	,714	,000	,560	,259	,001		,714	,000	,560	,366	,203	0,000	,094	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00008	Pearson Correlation	,178	1,000	,199	,457	,701	,030	,065	1	,199	,457	-,158	,832	,065	,382	,578
	Sig. (2-tailed)	,314	0,000	,260	,007	,000	,866	,714		,260	,007	,373	,000	,714	,026	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00009	Pearson Correlation	,783	,199	1,000	,271	,545	,444	,680	,199	1	,271	,346	,354	,680	,454	,808
	Sig. (2-tailed)	,000	,260	0,000	,121	,001	,009	,000	,260		,121	,045	,040	,000	,007	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00010	Pearson Correlation	,283	,457	,271	1,000	,285	,190	,104	,457	,271	1	-,073	,615	,104	,340	,580
	Sig. (2-tailed)	,105	,007	,121	0,000	,102	,282	,560	,007	,121		,683	,000	,560	,049	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00011	Pearson Correlation	,436	-,158	,346	-,073	,078	,319	,160	-,158	,346	-,073	1	,037	,160	,420	,530
	Sig. (2-tailed)	,010	,373	,045	,683	,659	,066	,366	,373	,045	,683		,834	,366	,013	,001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00012	Pearson Correlation	,322	,832	,354	,615	,591	,081	,224	,832	,354	,615	,037	1	,224	,495	,713
	Sig. (2-tailed)	,063	,000	,040	,000	,000	,649	,203	,000	,040	,000	,834		,203	,003	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00013	Pearson Correlation	,503	,065	,680	,104	,199	,545	1,000	,065	,680	,104	,160	,224	1	,292	,630
	Sig. (2-tailed)	,002	,714	,000	,560	,259	,001	0,000	,714	,000	,560	,366	,203		,094	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
VAR00014	Pearson Correlation	,699	,382	,454	,340	,422	,626	,292	,382	,454	,340	,420	,495	,292	1	,731
	Sig. (2-tailed)	,000	,026	,007	,049	,013	,000	,094	,026	,007	,049	,013	,003	,094		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	,792	,578	,808	,580	,679	,599	,630	,578	,808	,580	,330	,713	,630	,731	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	34	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	34	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	14

## HASIL UJI REGRESI

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASIKERJA, BUDAYAKERJA, LINGKUNGAN KERJA <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,953 <sup>a</sup>	,908	,899	1,57685	,908	98,860	3	30	,000	2,332

a. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA, BUDAYAKERJA, LINGKUNGANKERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	737,436	3	245,812	98,860	,000 <sup>b</sup>
	Residual	74,594	30	2,486		
	Total	812,029	33			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA, BUDAYAKERJA,

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,228	2,694		1,570	,127		
	LINGKUNGANKERJA	,194	,112	,188	2,840	,007	,280	3,566
	BUDAYAKERJA	,819	,092	,921	8,864	,000	,283	3,529
	MOTIVASIKERJA	,135	,064	,155	2,097	,044	,562	1,779

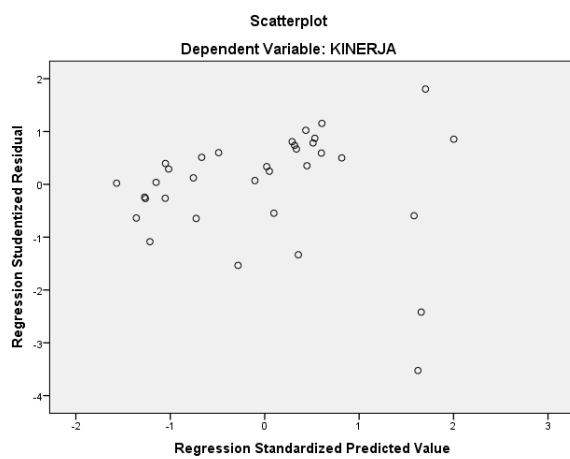
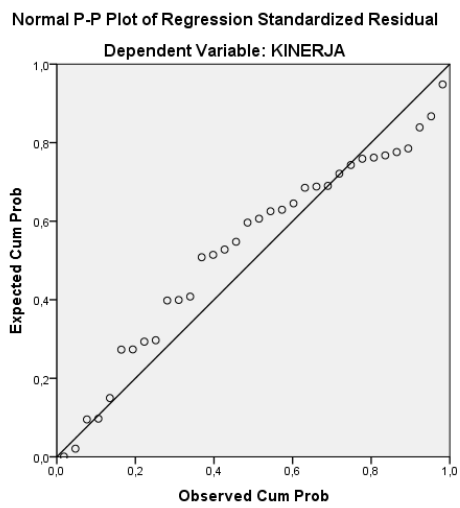
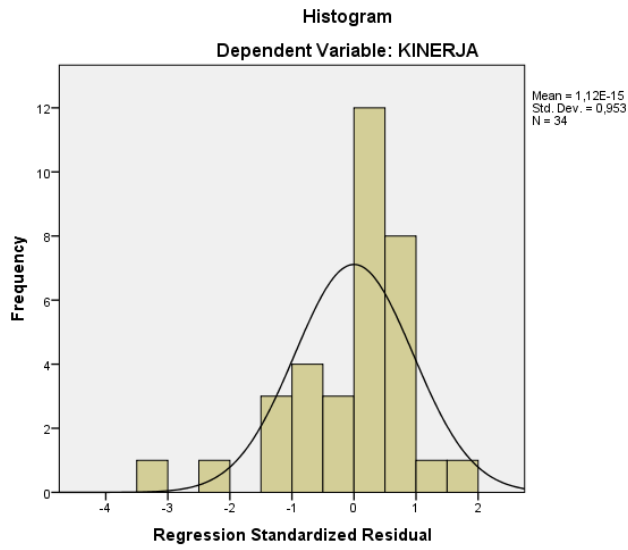
a. Dependent Variable: KINERJA

Collinearity Diagnostics <sup>a</sup>							
Model		Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	LINGKUN GANKERJ A	BUDAYAK ERJA	MOTIVASI KERJA
1	1	3,984	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,009	21,411	,71	,09	,09	,01
	3	,005	28,789	,29	,05	,05	,99
	4	,002	41,648	,00	,87	,86	,00

a. Dependent Variable: KINERJA

Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	37,9675	54,8471	45,3824	4,72721	34
Std. Predicted Value	-1,569	2,002	,000	1,000	34
Standard Error of Predicted Value	,277	,932	,509	,186	34
Adjusted Predicted Value	37,9618	54,5237	45,4138	4,77097	34
Residual	-5,05340	2,56902	,00000	1,50347	34
Std. Residual	-3,205	1,629	,000	,953	34
Stud. Residual	-3,525	1,804	-,009	1,050	34
Deleted Residual	-6,11425	3,15011	-,03145	1,83513	34
Stud. Deleted Residual	-4,528	1,879	-,046	1,180	34
Mahal. Distance	,045	10,556	2,912	2,901	34
Cook's Distance	,000	,652	,061	,152	34
Centered Leverage Value	,001	,320	,088	,088	34

a. Dependent Variable: KINERJA



**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78