

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN
KOTA TANJUNG BALAI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH :

IQBAL GUSTIAWAN
NPM : 1705160122

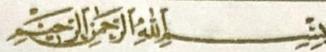
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, 28 Agustus 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : IQBAL GUSTIAWAN
NPM : 1705160122
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA TANJUNG BALAI

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(LILA BISMALA, S.T., M.Si)

Penguji II

(RINI ASTUTI, S.E., M.M)

Pembimbing

(MUHAMMAD TAUFIK LESMANA, SP., M.M)

Panitia Ujian

Ketua

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

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : IQBAL GUSTIAWAN
N.P.M : 1705160122
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA
TANJUNG BALAI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2021

Pembimbing Skripsi

M. TAUFIK LESMANA, SP, M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

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

Unggul | Cerdas | Terpercaya



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Iqbal Gustiawan
NPM : 1705160122
Dosen Pembimbing : M. Taufik Lesmana, SP, M.M
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	1.Di cover depan tidak usah dibuat program studi 2.Di kata pengantar tambahkan gelar Prof untuk rektor, gelar Dr untuk WD 1	03/08/21	
Bab 2			
Bab 3	1.Untuk defenisi operasional buat masing-masing untuk tiap variabel beserta tabel indikatornya	03/08/21	
Bab 4	1. Perbaiki Sistematisasi Hasil Penelitian 2.Untuk pembahasan yang simultan tambahkan penelitian terdahulu untuk menguatkan hasil penelitian	03/08/21	
Bab 5	1. Tambahkan lampiran-lampiran	03/08/21	
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Skripsi	08/08/21	

Medan, Agustus 2021
Diketahui oleh: Ditetapkan oleh:
Ketua Program Studi Dosen Pembimbing

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

M. Taufik Lesmana, SP, M.M

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Iqbal Gustiawan

NPM : 1705160122

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai" adalah bersifat asli, bukan hasil menyadur secara mutlak karya orang lain.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, September 2021

Saya yang menyatakan,



IQBAL GUSTIAWAN

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai

IQBAL GUSTIAWAN

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
E-mail : iqbalgustiawan8@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai. Jenis penelitian ini yaitu asosiatif dan dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 49 orang yang merupakan seluruh pegawai kantor Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh, karena jumlah seluruh populasi kurang dari 100 orang. Berkaitan dengan judul yang diteliti, maka penulis menggunakan seluruh pegawai sebagai sampel dengan jumlah 48 orang (1 orang dari populasi tidak dijadikan sampel yaitu pimpinan atau kepala dinas). Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner/angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis (Uji t serta Uji f) dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program Software SPSS (*Statistic Package For the Social Sciences*) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1.) Secara parsial motivasi kerja diketahui memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2.) Secara parsial membuktikan budaya kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3.) Secara parsial menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4.) Dan secara simultan diketahui ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai.

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

ABSTRACT

The Effect of Work Motivation, Work Culture and Work Environment on Employee Performance at the Tanjung Balai City Health Office

IQBAL GUSTIAWAN

Management Study Program Faculty of Economics and Business,
University of Muhammadiyah North Sumatra
E-mail : iqbalgustiawan8@gmail.com

This study aims to determine and analyze the effect of work motivation, work culture and work environment on employee performance at the Tanjung Balai City Health Office. This type of research is associative and with a quantitative approach. The total population in this study were 49 people who were all employees of the Tanjung Balai City Health Office. The sampling technique used is saturated sampling, because the total population is less than 100 people. In connection with the title studied, the authors used all employees as a sample with a total of 48 people (1 person from the population was not sampled, namely the leader or head of the department). The data collection technique used a questionnaire/questionnaire method. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, Hypothesis Test (t test and f test) and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (software *Statistical Package for the Social Sciences*) version 25. The results showed that: 1.) Partially, work motivation is known to have a positive and significant influence on employee performance. 2.) Partially prove that work culture also has a positive and significant influence on employee performance. 3.) Partially stated that the work environment has a positive and significant influence on employee performance. 4.) Simultaneously, it is known that there is a positive and significant influence between work motivation, work culture and work environment on employee performance at the Tanjung Balai City Health Office.

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

KATA PENGANTAR



Assalamua'laikum Wr. Wb.

Alhamdulillah *rabbil'alamin*, segala puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Shalawat beriringan salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang Syafaatnya kita harapkan dikemudian hari kelak, Amin.

Penulis menyusun proposal ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Proposal ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai”.

Dalam menulis proposal ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar- besarnya.

Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis. Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya (Ayahanda Suwito dan Ibunda Milawati) yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan dan do'a yang tulus terhadap penulis, serta memberikan dorongan moral, materi, dan spiritual sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan proposal penelitian ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan., SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Taufik Lesmana, S.P., M.M selaku dosen Pembimbing yang banyak meluangkan waktu untuk memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan proposal ini dengan baik.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.

10. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

11. Buat teman-teman saya tercinta yang telah memberikan semangat serta doa
untuk menyelesaikan proposal ini.

Akhir kata semoga kiranya proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua.
Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak
terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Medan, Februari 2021
Penulis

IQBAL GUSTIAWAN
1705160122

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1 Uraian Teoritis	9
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	9
2.1.2 Motivasi Kerja	14
2.1.3 Budaya Kerja	21
2.1.4 Lingkungan Kerja	26
2.2 Kerangka Konseptual.....	32
2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	33
2.2.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	33
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	34

2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	35
2.3 Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Pendekatan Penelitian	38
3.2 Defenisi Operasional	38
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
3.3.1 Tempat Penelitian	40
3.3.2 Waktu Penelitian	40
3.4 Populasi dan Sampel.....	40
3.4.1 Populasi	40
3.4.2 Sampel	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data	42
3.5.1 Studi Dokumentasi	42
3.5.2 Angket (<i>Quesioner</i>)	42
3.6 Teknik Analisis Data	48
3.6.1 Uji Asumsi Klasik	48
3.6.2 Regresi Linear Berganda	49
3.6.3 Uji Hipotesis	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Hasil Penelitian	55
4.1.1 Deskripsi Data	55
4.1.2 Karakteristik Identitas Responden.....	55
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	57

4.1.4 Teknik Analisis Data	72
4.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	76
4.1.6 Uji Hipotesis	78
4.1.7 Koefisien Determinasi (R-Square)	82
4.2 Pembahasan	83
4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai.....	83
4.2.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai.....	86
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai	89
4.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	95
5.1 Kesimpulan	95
5.2 Saran	96
5.3 Keterbatasan Penelitian	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian	39
Tabel 3.2 Rincian Waktu Penelitian.....	40
Tabel 3.3 Daftar Sampel Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai	41
Tabel 3.4 Skala Likert	43
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	44
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)	45
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X2)	45
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)	46
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	57
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y)	58
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (X1).....	61
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Budaya Kerja (X2).....	65
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	68
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas	74
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	76
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)	78
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Simultan (Uji F).....	81
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square)	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	33
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	34
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	35
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	36
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t	51
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F	53
Gambar 4.1 Grafik Histogram.....	73
Gambar 4.2 Grafik Probability Plot	73
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	75
Gambar 4.4 Kriteria Uji t (X1).....	79
Gambar 4.5 Kriteria Uji t (X2).....	79
Gambar 4.6 Kriteria Uji t (X3).....	80
Gambar 4.7 Kriteria Uji F	82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penunjang organisasi, dapat dikatakan sebagai manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi, sebagai penggerak dalam pencapaian tujuannya. Manusia yang memiliki kompetensi merupakan aset dan berfungsi sebagai modal vital non-material dalam organisasi. Terdapat dua alasan mengapa sumber daya manusia disebut menjadi unsur paling vital bagi organisasi yaitu yang pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan eektivitas organisasi, merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran organisasi dalam menjalankan bisnis, sumber daya manusia juga disebut sebagai aset yang paling penting sebagai senjata dalam menjalankan usaha menuju rencana yang telah ditetapkan (Rismawati & Mattalata, 2018).

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pemimpin maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintahan maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi/instansi dipengaruhi oleh faktor manusianya selaku pelaksana pekerjaan.

Organisasi adalah suatu wadah ataupun tempat dua orang atau lebih yang memiliki ikatan kerjasama guna mewujudkan tujuan bersama. Dan orang-orang yang ada didalam organisasi mempunyai suatu keterkaitan secara terus-

menerus, rasa keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup. Akan tetapi sebaliknya, organisasi menghadapi perubahan yang konstan dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara teratur (Ismainar, 2018).

Dengan adanya partisipasi secara langsung dan teratur mengakibatkan terjadinya pelaksanaan pekerjaan yaitu kinerja guna mencapai tujuan organisasi atau instansi. Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban organisasi melalui hasil dari proses pekerjaan secara berencana pada waktu dan tempat organisasi yang bersangkutan (Prastyo, 2016).

Kinerja merupakan suatu konsep yang strategis dalam rangka menjalin hubungan kerjasama antara pihak manajemen dengan para pegawai. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, sangat dibutuhkan pencapaian yang baik oleh pegawai secara individu maupun oleh perusahaan secara kolektif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, tiga diantaranya adalah motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja. Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Siahaan & Bahri 2019). Motivasi mempunyai peran penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk

dilakukan dengan sebaik-baiknya. Secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014).

Budaya kerja termasuk faktor untuk meningkatkan kinerja yang baik. Budaya kerja merupakan suatu komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Budaya kerja pegawai secara sederhana berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Budaya kerja dipandang sebagai faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap munculnya perilaku sosial pegawai. Pegawai akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap instansi/organisasi dengan loyalitas afektif yang tinggi (Aisyatur & Meylia Elizabeth, 2013).

Menurut Triguno (2010) menyatakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak

langsung seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan aktivitasnya (Rasyid, Andi & Tanjung, 2020).

Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai dan pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Adanya lingkungan kerja yang tidak sehat dan kurang nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga dapat mempengaruhi tujuan organisasi.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan pegawai di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Pegawai berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika pegawai melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan pegawai tersebut termasuk dari lingkungan kerja (Noah & Steve, 2012). Indikator pengukuran lingkungan kerja didasarkan pada sub komponen lingkungan kerja tersebut dan dapat dijelaskan sebagai pengukuran dari lingkungan teknologi, lingkungan manusia serta lingkungan organisasional.

Dapat dilihat pada kondisi Kantor Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai, motivasi kerja pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai. Dilihat dari masalah yang berkaitan dengan motivasi yaitu motivasi yang diberikan kepada seluruh pegawai belum maksimal ditandai dengan kurangnya pemberian penghargaan (reward) kepada pegawai. Dalam hal ini pegawai merasa bahwa kinerja yang dihasilkan kurang dihargai, selain itu kurangnya perhatian atasan terhadap

bawahan dimana atasan terlalu bersifat formal dengan begitu pegawai merasa tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan Penulis pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai, penulis menemukan kecenderungan penurunan yang ditandai dengan kurangnya pemahaman serta kesadaran pegawai terhadap budaya kerja. Pada hakikatnya pegawai belum sepenuhnya memahami makna dari budaya kerja dengan baik. Meskipun budaya yang terjadi tidak semua buruk tetapi ada beberapa hal yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari masih ditemukannya etika kerja dan sikap kurang baik yang ditunjukkan pegawai dalam menyikapi pekerjaan, seperti adanya beberapa pegawai yang berada diluar ruangan kerja yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Sedangkan masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai selain motivasi kerja dan budaya kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Dilihat dari susunan tata letak yang kurang baik, seperti ruangan kerja setiap pegawai hampir tidak berjarak dengan ruangan pegawai lainnya sehingga ruangan Kantor Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai terlihat sempit, selain itu kerbatasannya pendingin ruangan. Hal ini akan mengakibatkan berkurangnya keefektifan kinerja pegawai karena kurangnya kenyamanan dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja, mempunyai keterkaitan satu sama lain yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka penulis tertarik untuk meneliti tentang motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja dalam pencapaian kinerja pegawai.

Untuk itu penulis menetapkan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, adapun yang menjadi identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Masih kurangnya motivasi yang diberikan dalam membangun semangat kerja setiap pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai berupa bentuk pemberian dorongan terhadap pegawai untuk meningkatkan rasa tanggung jawab, menyikapi pekerjaan dengan baik dan memiliki kemauan/semangat pada saat bekerja.
2. Kurang maksimalnya Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai dalam meningkatkan kesadaran serta pemahaman pegawai terhadap budaya kerja yang berupa penentuan kebiasaan, membangun sikap profesional dan menerapkan rasa taat aturan pada setiap pegawai untuk produktivitas kerja yang lebih baik.
3. Kurang efektifnya lingkungan kerja pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai yang membuat pegawai tidak semangat dalam bekerja, karena suhu ruangan kurang mendukung dan sempitnya jarak setiap ruangan pegawai untuk bekerja secara maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Banyaknya faktor yang meliputi kinerja pegawai, maka dalam hal ini penulis membatasi penelitian dengan memilih motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan tentang latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai ?
2. Apakah budaya kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai ?
3. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai ?
4. apakah motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan tentang rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian penulis yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai

1.6 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini penulis berharap mempunyai manfaat, baik secara teoritis ataupun praktis sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian bagi peneliti selanjutnya khususnya yang berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai dalam menyikapi masalah kinerja pegawai yang mencakup motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja.

1.6.2.2 Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat pada setiap pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai dalam mengimplementasikan motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam instansi kinerja pegawai sangatlah penting karena merupakan faktor pendukung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Aktivitas ini adalah bagian penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai, seberapa baik mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga berdampak pada kemajuan instansi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan seorang pegawai dengan tujuan untuk mencapai harapan yang ditetapkan (Sutrisno, 2016). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar yang telah ditetapkan dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Timotus Duha, 2018). Dan kinerja adalah tentang proses pegawai melakukan/menjalankan pekerjaan serta seberapa hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut untuk memenuhi ketetapan atau tujuan instansi/organisasi. Kinerja adalah suatu hal yang membahas tentang apa yang telah dikerjakan dan bagaimana cara dalam mengerjakannya (Wibowo, 2017).

Kinerja berasal dari pengertian performance. Performance sendiri merupakan catatan yang dihasilkan fungsi tertentu. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan

pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan/diberikan kepadanya (Afandi, 2016).

Yusuf, R. M. & Syarif, (2018) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh unit fungsional tertentu atau aktivitas individu selama periode waktu tertentu bukan berdasarkan pada karakteristik pribadi pegawai yang melakukan pekerjaan.

Sedangkan Noor (2013) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui serta dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, dan mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi, lingkungan internal dan eksternal. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditentukan. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau sekelompok tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

2.1.1.2 Tujuan Penelitian dan Arti Penting Kinerja

Kinerja sangat penting dalam membawa instansi kearah yang lebih baik, kinerja adalah wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan

penting dalam mempengaruhi perilaku pegawai, dengan demikian diperlukan penilaian kinerja, untuk hasil kerja yang telah dicapai pegawai pada sebuah instansi. Maka yang harus dilakukan pimpinan ialah melakukan penilaian kinerja, hasil dari penilaian kinerja tersebut akan mengetahui apakah kinerja pegawai baik atau tidak.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, keputusan penempatan, perencanaan, pelatihan serta pengembangan, penyesuaian kompensasi, inventori kompetensi pegawai, kesempatan kerja adil, komunikasi efektif antara atasan dan bawahan, budaya kerja menerapkan sanksi. (Kasmir, 2016).

Maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif. Dari hasil penilaian dapat dilihat kerja pegawai akan mencerminkan kinerja instansi.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor kemampuan secara psikologis (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (Pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang atau keahliannya.
2. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental yang

mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Sedangkan menurut Wirawan (2009) kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain :

1. Faktor lingkungan internal pegawai meliputi: bakat, kreativitas, pengetahuan, keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan psikologi, keadaan fisik, disiplin kerja, etos kerja, motivasi kerja, semangat kerja, kepemimpinan, sikap kerja, stress kerja, keterlibatan kerja, kelayakan, kepuasan kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi meliputi: strategi organisasi, dukungan sumber daya, sistem manajemen, budaya organisasi dan kompensasi.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi meliputi: kehidupan ekonomi, kehidupan sosial, kehidupan politik, kompetitor, budaya dan agama masyarakat.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah sesuatu yang menjadi tolak ukur untuk dipergunakan dan dipakai sebagai patokan dalam menilai apakah kinerja sudah dapat dikategorikan baik atau buruknya.

Menurut Prastyo (2016) indikator dalam kinerja pegawai dapat dijabarkan sebagai berikut ini :

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Kehandalan

Kehandalan kinerja merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi umum. Kehandalan mencakup konsistensi kinerja serta keahlian dalam pelayanan yang akurat dan tepat.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.

5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama merupakan kemampuan seorang pegawai dalam bekerjasama dengan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang telah ditetapkan sehingga mencapai tujuan dan hasil yang sebenar-benarnya.

Sedangkan menurut Fattah (2017) Indikator kinerja pegawai yaitu :

1. Hasil kerja, dengan indikator: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.
2. Perilaku kerja, dengan indikator: disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian.
3. Sifat pribadi, dengan indikator: kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Keberhasilan pengelolaan instansi atau organisasi sangat ditentukan oleh aktivitas penggunaan sumber daya manusia, dalam hal ini seorang manajer harus memiliki skil untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2013) bahwa motivasi adalah suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar dapat beradaptasi dengan lingkungannya.

Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka memiliki kemauan dalam melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi juga didefinisikan menjadi keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan tedorong untuk melakukan pekerjaan dengan keikhlasan serta senang hati dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2016).

Sedangkan menurut Hamzah (2011) Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal didalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku. Hasibuan (2012) juga menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka ingin bekerja sama, kerja secara efektif serta terintregasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari penjelasan dan pendapat beberapa ahli tentang motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan serta sikap mental seseorang yang memberi semangat, mendorong kegiatan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan untuk memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

2.1.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi sangat penting bagi instansi atau organisasi, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi kerja sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan penuh semangat serta dapat mencapai apa yang telah ditetapkan.

Menurut Thoha (2013) tujuan motivasi diartikan sebagai suatu harapan untuk mendapat penghargaan, dengan arah yang dikehendaki oleh motivasi. Dalam psikologis tujuan seperti ini dinamakan insentif. Namun istilah insentif sudah terlanjur dikenal masyarakat sebagai hal yang selalu berhubungan dengan keuangan, seperti misalnya kenaikan gaji dan upah, honorarium serta tunjangan. Padahal ada penghargaan tidak bersifat keuangan yang berperan dalam menentukan perilaku, misalnya kenaikan pangkat istimewa ataupun bintang jasa dan lain-lainnya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2010) tujuan motivasi antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktivitas pegawai

4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
10. Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya

Berdasarkan penjelasan dan definisi dari beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan tujuan motivasi itu sendiri mendorong gairah pegawai untuk bekerja lebih baik lagi, menumbuhkan disiplin kerja yang tinggi, meningkatkan kreativitas serta partisipatif pada setiap pegawai sehingga terciptanya produktivitas pegawai yang tinggi.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2011) yang mempengaruhi motivasi terdiri dari dua faktor yaitu internal dan eksternal.

1. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada pegawai antara lain :

a. Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk: memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak memadai, serta kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan Untuk Dapat Memiliki Keinginan untuk dapat memiliki benda atau barang dapat mendorong seseorang dalam melakukan pekerjaan.

c. Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati.

d. Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Keinginan dalam memperoleh pengakuan itu meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil serta bijaksana dan instansi atau organisasi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Terkadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara yang tidak terpuji, namun yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada pegawai antara lain :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan ialah keseluruhan sarana dan prasarana yang berada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri dan keluarganya. Kompensasi merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong pegawai bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan merupakan memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya Jaminan Pekerjaan

Jaminan pekerjaan dalam instansi atau organisasi berupa jaminan karir untuk masa depan, baik seperti promosi jabatan, pangkat, maupun untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan para pegawai dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.

Sedangkan menurut Rivai (2009) faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut :

1. Kemungkinan untuk berkembang
2. Jenis pekerjaan
3. Apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Beberapa komponen indikator motivasi kerja menurut Siswanto (2015)

antara lain :

1. Kinerja

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (*needs*) dapat mendorongnya mencapai sasaran.

2. Penghargaan

Pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh pegawai merupakan stimulasi yang kuat.

3. Tantangan

Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulasi kuat bagi pegawai untuk mengatasinya.

4. Tanggung Jawab

Adanya rasa diberi kepercayaan serta memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

5. Pengembangan

Pengembangan kemampuan pegawai baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulasi kuat bagi mereka untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.

6. Keterlibatan

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak suara dari pegawai.

7. Kesempatan

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka.

Sedangkan indikator motivasi menurut Mangkunegara (2017) antara lain yaitu :

1. Kerja Keras

Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

2. Orientasi Masa Depan

Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.

3. Tingkat Cita-cita yang Tinggi

Tingkatan cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi untuk lebih baik.

4. Orientasi Tugas atau Sasaran

Orientasi tugas atau sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.

5. Usaha Untuk Maju

Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

6. Ketekunan

Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.

7. Rekan Kerja yang Dipilih

Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

8. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.3 Budaya Kerja

2.1.3.1 Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap pekerjaan, pada suatu bidang yang ditekuninya dengan kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan kinerja terbaik.

Budaya kerja adalah dasar yang menjadi panutan seluruh individu yang berada di instansi/organisasi dalam melakukan kegiatannya, baik dengan bekerja, bersosialisasi, maupun kegiatan-kegiatan lainnya didalam maupun diluar pekerjaannya, sehingga seluruh aktivitas yang berlangsung akan bernilai dan bermakna (Duha, 2018).

Menurut Moeheriono (2012) bahwa budaya kerja merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implicit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, serta bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Osborn & Plastrik (2009) juga mendefinisikan budaya kerja merupakan seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi dengan sangat mendalam serta dimiliki bersama oleh anggota instansi atau organisasi.

Sedangkan menurut Triguno (2010) menyatakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai

yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat serta tindakan menjadi wujud sebagai kerja atau bekerja.

Dari pendapat beberapa ahli tentang budaya kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi kebiasaan, sifat serta pendorong untuk dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin pada sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

2.1.3.2 Tujuan Budaya Kerja

Menurut Supriyadi & Guno (2019) tujuan dari budaya kerja yaitu untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Adapun tujuan nyata dari penerapan budaya kerja yang baik pada suatu lingkungan organisasi adalah meningkatkan jiwa gotong royong, kebersamaan, jiwa kekeluargaan, saling terbuka satu sama lain, membangun komunikasi yang lebih baik, serta meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut Iskandar & Yuhansyah (2018) budaya kerja dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya yaitu :

1. Pengaruh umum dari luar yang mencakup faktor-faktor yang tidak bisa dikendalikan atau hanya sedikit yang dapat dikendalikan oleh instansi/organisasi.

2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat. Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopanan santunan dan kebersihan.
3. Faktor-faktor yang spesifik dari instansi/organisasi. Instansi/organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal akan mendapatkan penyelesaian yang baik.

Sedangkan menurut Noor (2013) faktor yang mempengaruhi budaya kerja,

antara lain :

1. Inovasi dan pengambilan resiko
Sampai dimana pegawai didukung untuk menjadi inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail
Sampai dimana pegawai diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil
Sampai dimana manajemen memfokuskan pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang
Sampai dimana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada pegawai di dalam instansi/organisasi itu.
5. Orientasi tim
Sampai dimana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu.

6. Keagresifan

Berkaitan dengan agresifitas pegawai.

7. Kemantapan

Instansi/organisasi menekankan dipertahankannya budaya kerja yang sudah baik.

2.1.3.4 Indikator Budaya Kerja

Nilai-nilai budaya kerja diartikan sebagai suatu kekuatan atau energi yang melekat pada setiap individu setiap berinteraksi dengan individu lainnya di lingkungan kerja. Nilai-nilai budaya kerja meliputi aktualisasi diri, bakat, norma-norma, prinsip-prinsip untuk digunakan dalam menjalankan aktivitas kerja.

Penerapan nilai-nilai budaya kerja sangat penting dilakukan untuk pengembangan jati diri seseorang, aparatur termasuk pegawai dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

Menurut Yusuf & Syarif (2018) budaya kerja memiliki indikator sebagai berikut. Antara lain :

1. Hubungan antar manusia

Hubungan antar manusia dengan manusia yaitu keyakinan masing masing para pegawai bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah instansi/organisasi.

2. Kerjasama

Yaitu kemampuan pegawai tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

3. Penampilan pegawai

Penampilan pegawai adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya, misalnya keserasian pakaian dan penampilannya.

Sedangkan menurut Sulaksono (2015) indikator budaya kerja dapat diartikan sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap pegawai akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat beresiko merugikan bagi kelompok instansi/organisasi secara keseluruhan.
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail dalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan pegawai pada saat melaksanakan tugasnya.
3. Berorientasi kepada semua kepentingan pegawai. Keberhasilan atau kinerja instansi/organisasi salah satunya ditentukan oleh kerja tim (*Team Work*), dimana kerja sama tim dapat dibentuk apabila pimpinan dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
4. Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa pegawai dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*Ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.
5. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Pegawai harus mampu menjaga kondisi kesehatannya untuk tetap prima, kondisi seperti ini hanya

dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada suatu instansi/organisasi perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap para pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila pegawai mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar seluruh pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal.

Menurut Alif (2015) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri pegawai dan pekerjaannya. Bukhari & Pasaribu (2019) juga mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi yang tidak lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode pekerjaannya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja pegawai yaitu menjamin agar

pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain instansi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Lingkungan kerja pada suatu organisasi perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Tamali & Munasip, 2019).

Sedangkan menurut Elizar & Tanjung, (2018) lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pegawai, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan pasti dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat mengurangi semangat serta gairah kerja.

Dari definisi tentang lingkungan kerja menurut beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai, baik secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai.

2.1.4.2 Tujuan Lingkungan Kerja

Sebagaimana yang diketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu lingkungan kerja. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah meningkatnya produktivitas pegawai maupun organisasi. Oleh karena itu pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik sangat mendukung kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang baik diberikan secukupnya saja dalam artian sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja saja jangan terlalu berlebihan. Dengan memberikan fasilitas yang berlebihan akan membuat pegawai merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga mengakibatkan hasil yang dicapai tidak sesuai harapan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan sehat memiliki berbagai manfaat bagi pegawai dan organisasi. Kinerja para pegawai akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan (Afandi, 2016).

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain :

1. Penerangan atau Cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan yang baik akan bermanfaat bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Maka dari itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang terang akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh seseorang mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan yaitu banyaknya air yang terkandung pada udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersamaan antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh seseorang pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen pada udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar yaitu adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar proses pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien dan produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis merupakan getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Aroma yang tidak sedap di tempat kerja

Adanya aroma tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena akan mengganggu konsentrasi bekerja pegawai dan ketika aroma tidak sedap yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman yang berdampak pada kinerja. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara agar dapat digunakan untuk menghilangkan aroma tidak sedap yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu diperhatikan dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi atau tata letak

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

10. Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya agar menjaga keamanan di tempat kerja.

Sedangkan menurut pendapat Sofyandi (2016) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya sebagai berikut :

1. Faktor Lingkungan Internal, terdiri dari :
 - a. Serikat kerja.
 - b. System informasi.
 - c. Budaya karakteristik organisasi.
 - d. Konflik-konflik internal.
2. Faktor Lingkungan Eksternal, terdiri dari :
 - a. Mengamati perubahan lingkungan.
 - b. Mengevaluasi dampak perubahan lingkungan.
 - c. Mengambil langkah-langkah proaktif.
 - d. Memperoleh dan menganalisis umpan balik.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Prastyo, dkk (2016) yang menjadi indikator lingkungan kerja yaitu :

1. Penerangan
2. suhu udara
3. suara bising
4. penggunaan warna

5. ruang gerak yang diperlukan
6. keamanan kerja, dan
7. hubungan pegawai.

Sedangkan menurut Logahan, dkk (2012) yang menjadi indikator-lingkungan kerja antara lain :

1. Perlengkapan kerja, yaitu segala sesuatu yang berada pada organisasi yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik dan lain-lain.
2. Pelayanan kepada pegawai, yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan organisasi kepada pegawai, misalnya penyediaan tempat ibadah dan sarana kesehatan
3. Kondisi kerja, yaitu segala yang berada pada organisasi dengan berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan dan ventilasi udara.
4. Hubungan personal yaitu segala sesuatu yang berada pada organisasi yang berkaitan dengan relasi antar sesama, misalnya relasi antar pegawai dan atasan.

2.2 Kerangka Konseptual

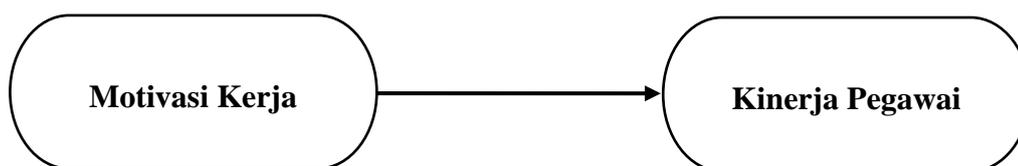
Kerangka konseptual adalah sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2018).

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan konsep yang menghubungkan antara variabel-variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antara variabel pada suatu penelitian, dimana Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai sebagai

variabel terikat, dalam hal ini akan disusun beberapa kerangka konseptual mengenai :

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya untuk mendorong gairah kerja bawahan, supaya mereka ingin bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi dan kinerja mempunyai pengaruh positif antara satu sama lain. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2017), J. S. Hasibuan & Silvy (2019), J. S. Hasibuan & Handayani (2017), Gultom (2014), Marjaya & Pasaribu (2019), Andayani & Tirtayasa (2019), Astuti & Suhendri (2019), Hendra (2020), Prayogi & Lesmana (2021), Jufrizen & Pulungan (2017), Harahap & Tirtayasa (2020) dan Farisi, Irnawati & Fahmi (2020) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut kerangka konseptual Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja yang digunakan dalam penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

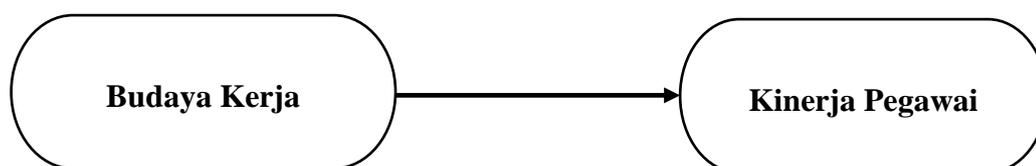
2.2.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya kerja merupakan suatu ciri khas atau pembeda organisasi yang satu dengan lainnya pada saat menjalankan kegiatan operasionalnya. Budaya kerja sering kali digunakan untuk melihat keunggulan dan gaya pimpinan organisasi dalam menjalankan kegiatan operasional.

Budaya kerja akan menciptakan suatu budaya organisasi yang baik apabila mencerminkan bahwa budaya kerja tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta di aktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari, ketika kinerja pegawai sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi akan mendorong upaya pencapaian tujuan organisasi.

Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong dalam membudaya kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang dicerminkan dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Triguno, 2010).

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Agung (2013), Muis, Jufrizen & Fahmi (2018) Hardimon & Ariyati (2017), Jufrizen et al. (2018), Jufrizen (2017), Indajang et al. (2020), Wijaya (2021) dan Mahanani (2014) yang menjelaskan bahwa ada pengaruh budaya kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut kerangka konseptual pengaruh budaya kerja terhadap kinerja yang digunakan dalam penelitian ini :



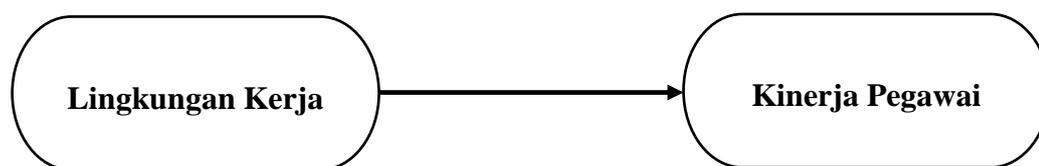
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan yang tidak baik pada organisasi dapat mengalami ketidakpuasan para pegawai sehingga akan mempengaruhi kinerja mereka dan berdampak pada produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja menunjukkan

suatu keadaan atau kondisi kerja dari organisasi kepada pegawainya, jadi sebaiknya pihak instansi atau organisasi selalu memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang tentunya akan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawainya.

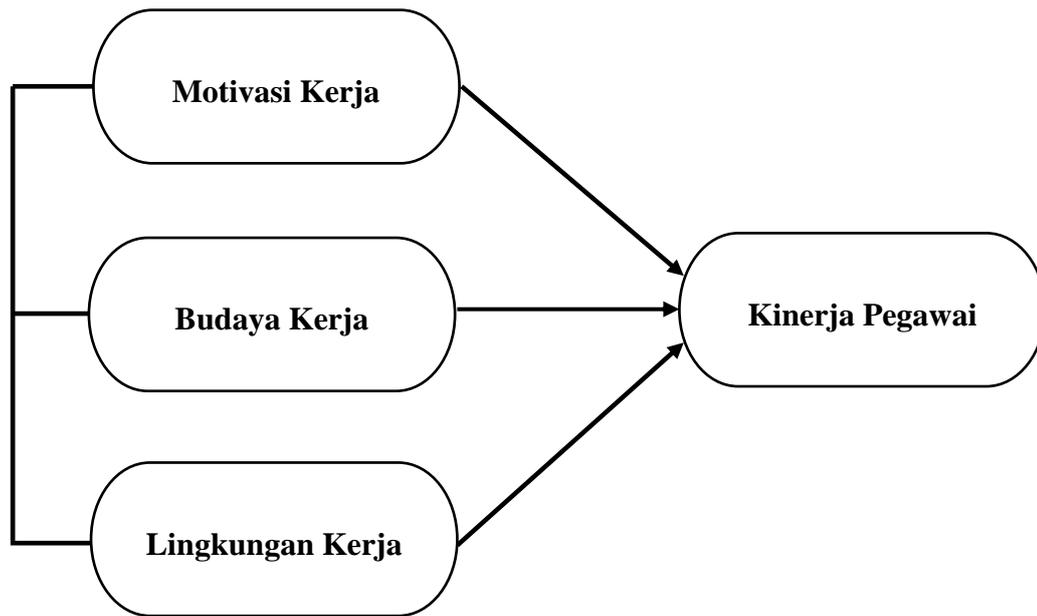
Lingkungan Kerja dan kinerja mempunyai pengaruh positif antara satu sama lain. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Surjosuseno (2015), Hasibuan, Maisarah & Bahri (2018), Farisi & Fani (2019), Jufrizen & Rahmadhani (2020), Siagian & Khair (2018), Elizar & Tanjung (2018), Fachrezi & Khair (2020) dan Nabawi (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut kerangka konseptual pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari keterangan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja yang dimiliki seorang pegawai. Ketika pemberian motivasi sesuai, budaya kerja diterapkan dan lingkungan kerja yang nyaman, dengan demikian kinerja para pegawai akan mendorong tujuan instansi atau organisasi kearah yang ingin dicapai.



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, dikatakan sementara, disebabkan jawaban yang diberikan masih berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai.
2. Ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai.
4. Ada pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Dimana pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016).

Sedangkan dilihat dari jenisnya, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan analisis terhadap data yang mengandung angka dengan menggunakan instrument formal, standar dan bersifat mengukur (Juliandi, 2014). Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai.

3.2 Defenisi Operasional

Defenisi Operasional merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi beberapa variabel dengan konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian serta agar dapat mempermudah dalam membahas penelitian ini.

Didalam penelitian ini terdapat empat variabel yang diteliti yaitu Kinerja Pegawai (Y), Motivasi Kerja (X1), Budaya Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Berikut definisi opsional yang disajikan dalam bentuk tabel operasionalisasi variabel penelitian:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan suatu hasil secara keseluruhan baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dari pekerjaannya menurut kriteria yang berlaku, seperti standar kerja ataupun target dalam menyelesaikan pekerjaan	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan kerja 4. Sikap kerja	Skala Likert
2.	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melaksanakan aktivitas dengan keikhlasan serta bersungguh-sungguh agar mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dan berkualitas	1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita tinggi 4. Orientasi tugas/sasaran 5. Usaha untuk maju 6. Ketekunan 7. Rekan kerja yang dipilih 8. Pemanfaatan waktu	Skala Likert
3.	Budaya Kerja (X2)	Budaya kerja merupakan pernyataan filosofis, yang dapat difungsikan sebagai tuntutan untuk mengikat para pegawai karena diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan instansi.	1. Inovatif dan resiko 2. Perhatian terhadap detail 3. Orientasi orang 4. Agresif dalam bekerja 5. Stabilitas	Skala Likert
4.	Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai pada saat melakukan pekerjaan, baik berupa fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan aktivitasnya saat bekerja.	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Ruang gerak yang diperlukan 5. Penggunaan warna 6. Keamanan kerja 7. Hubungan pegawai	Skala Likert

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Dalam hal ini penulis menetapkan objek yang dijadikan tempat penelitian pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah Kantor Dinas Kesehatan yang beralamat di Jl. Gereja No. 2B Karya, Tanjung Balai Selatan, Kota Tanjung Balai, Sumatera Utara 21311.

3.3.2 Waktu Penelitian

Pada penelitian ini penulis merencanakan pada bulan Desember 2020 sampai dengan bulan Mei 2021

Tabel 3.2
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2021																															
		Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■																														
2	Pengajuan Judul			■	■	■	■																										
3	Penyusunan Proposal							■	■	■	■																						
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■																				
5	Seminar Proposal													■	■																		
6	Riset													■	■																		
7	Pengumpulan Data															■	■	■	■	■	■												
8	Penulisan Skripsi																																
9	Bimbingan Skripsi																																
10	Sidang Meja Hijau																																■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek serta subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan pada penelitian ini untuk di pelajari kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Kantor Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai yang berjumlah 49 orang pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subyeknya kurang dari 100, peneliti akan menggunakan seluruh populasi.

Berkaitan dengan judul penelitian yang diambil, maka penulis menggunakan seluruh pegawai yang ada pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai yang berjumlah 48 orang (1 orang dari populasi tidak dijadikan sampel yaitu pimpinan atau kepala dinas) dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.3
Daftar Sampel Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai

No.	Pangkat/Golongan	Jabatan	Jumlah
1	Pembina (IV/a)	Sekretaris	1
		Ka.Surveillence	1
		Staf	1
2	Penata TK.1 (III/d)	Ka. bidang	2
		Ka. sub.bagian	2
		Ka. seksi	4
		Staf	1
3	Penata (III/c)	Ka. bidang	1
		Ka. seksi	4
4	Penata muda TK.1 (III/b)	Staf	8
	Penata muda (III/a)	Staf	9
5	Pengatur TK.1 (II/d)	Staf	2
6	Pengatur (II/c)	Staf	9
7	Pengatur muda TK.1 (II/b)	Staf	3
Total			48

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan kondisi instansi seperti sejarah instansi, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada pada instansi. Hal ini digunakan untuk menyempurnakan atau mendukung penelitian dengan cara mempelajarinya (Juliandi dkk, 2015).

3.5.2 Angket (*Quesioner*)

Kuisisioner merupakan pertanyaan/ Pernyataan yang disusun penulis untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan bila jumlah responden penelitian cukup banyak (Juliandi dkk, 2015).

Kuisisioner digunakan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, setiap pernyataan dilengkapi dengan lima alternatif jawaban. Penentuan nilai menggunakan skala likert dan jawaban dilakukan menggunakan bentuk checklist. Skala likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, serta bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

Untuk menguji apakah instrument dalam pengukuran cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas :

Tabel 3.4
Skala Likert

No.	Pertanyaan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : (Juliandi dkk, 2015)

3.5.2.1 Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran pada suatu instrumen yang merupakan alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuran juga kemungkinan akan benar.

Berikut ini merupakan rumus dasar dalam menguji validitas :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2013)

Diminta :

n : banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$: jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$: jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$: jumlah kuadrat pengamatan x

$(\sum y_i^2)$: jumlah kuadrat pengamatan y

$(\sum y_i)^2$: kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$: jumlah hasil kali variabel x dan y

Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini merupakan uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan

membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai Sig (2-tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan. Bila nilai Sig (2-tailed) $\leq 0,05$ maka butir instrumen valid. Dan jika nilai Sig (2 tailed) $\geq 0,05$ maka butir instrumen tidak valid (Juliandi dkk, 2015).

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	Nilai Korelasi r hitung	Nilai Ketentuan r tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,448	0,284	0,001 < 0,05	Valid
2	0,446	0,284	0,001 < 0,05	Valid
3	0,499	0,284	0,000 < 0,05	Valid
4	0,479	0,284	0,001 < 0,05	Valid
5	0,586	0,284	0,000 < 0,05	Valid
6	0,592	0,284	0,000 < 0,05	Valid
7	0,626	0,284	0,000 < 0,05	Valid
8	0,591	0,284	0,000 < 0,05	Valid
9	0,428	0,284	0,002 < 0,05	Valid
10	0,447	0,284	0,001 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2021)

Berdasarkan data tabel 3.5 diatas tentang uji validitas pada variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai korelasi atau r hitung dari seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh nilai diatas nilai ketentuan r tabel sebesar 0,284. Berdasarkan nilai ketentuan r tabel tersebut, maka uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid dengan nilai probabilitasnya di bawah 0,05.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

No. Item	Nilai Korelasi r hitung	Nilai Ketentuan r tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,484	0,284	0,000 < 0,05	Valid
2	0,410	0,284	0,004 < 0,05	Valid
3	0,420	0,284	0,003 < 0,05	Valid
4	0,444	0,284	0,002 < 0,05	Valid
5	0,410	0,284	0,004 < 0,05	Valid
6	0,437	0,284	0,002 < 0,05	Valid
7	0,745	0,284	0,000 < 0,05	Valid
8	0,732	0,284	0,000 < 0,05	Valid
9	0,576	0,284	0,000 < 0,05	Valid
10	0,692	0,284	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2021)

Berdasarkan data tabel 3.6 diatas tentang uji validitas pada variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai korelasi atau r hitung dari seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh nilai diatas nilai ketentuan r tabel sebesar 0,284. Berdasarkan nilai ketentuan r tabel tersebut, maka uji validitas variabel motivasi kerja (X1) dinyatakan valid dengan nilai probabilitasnya di bawah 0,05.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X2)

No. Item	Nilai Korelasi r hitung	Nilai Ketentuan r tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,504	0,284	0,000 < 0,05	Valid
2	0,451	0,284	0,001 < 0,05	Valid
3	0,504	0,284	0,000 < 0,05	Valid
4	0,441	0,284	0,002 < 0,05	Valid
5	0,559	0,284	0,000 < 0,05	Valid
6	0,632	0,284	0,000 < 0,05	Valid
7	0,633	0,284	0,000 < 0,05	Valid
8	0,613	0,284	0,000 < 0,05	Valid
9	0,682	0,284	0,000 < 0,05	Valid
10	0,515	0,284	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2021)

Berdasarkan data tabel 3.7 diatas tentang uji validitas pada variabel budaya kerja (X2) diperoleh nilai korelasi atau r hitung dari seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh nilai diatas nilai ketentuan r tabel sebesar 0,284. Berdasarkan nilai ketentuan r tabel tersebut, maka uji validitas variabel budaya kerja (X2) dinyatakan valid dengan nilai probabilitasnya di bawah 0,05.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No. Item	Nilai Korelasi r hitung	Nilai Ketentuan r tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,429	0,284	0,002 < 0,05	Valid
2	0,459	0,284	0,001 < 0,05	Valid
3	0,448	0,284	0,001 < 0,05	Valid
4	0,430	0,284	0,002 < 0,05	Valid
5	0,459	0,284	0,001 < 0,05	Valid
6	0,575	0,284	0,000 < 0,05	Valid
7	0,645	0,284	0,000 < 0,05	Valid
8	0,637	0,284	0,000 < 0,05	Valid
9	0,471	0,284	0,001 < 0,05	Valid
10	0,525	0,284	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2021)

Berdasarkan data tabel 3.8 diatas tentang uji validitas pada variabel lingkungan kerja (X3) diperoleh nilai korelasi atau r hitung dari seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh nilai diatas nilai ketentuan r tabel sebesar 0,284. Berdasarkan nilai ketentuan r tabel tersebut, maka uji validitas variabel lingkungan kerja (X3) dinyatakan valid dengan nilai probabilitasnya di bawah 0,05.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu yang terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliable yaitu instrumen jika digunakan beberapa

kali untuk mengukur objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013).

Berikut ini merupakan rumusnya :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi dkk, 2015)

Diminta :

r = Reliabilitas Instrumen

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varians Butir

k = Banyaknya butir pernyataan

σ_1^2 = Varians total

Menurut Juliandi dkk (2015) kriteria pengujiannya yaitu sebagai berikut :

Jika nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha > 0,6 maka reliable instrumen dinyatakan reliable (terpercaya). Jika nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha < 0,6 maka instrumen dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Ketentuan Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,683	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0,732	0,6	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	0,746	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,688	0,6	Reliabel

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2021)

Berdasarkan data tabel 3.9 tentang uji reliabilitas di atas maka dapat dipahami bahwa variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) yang digunakan dalam penelitian ini masing-masing variabel memiliki nilai reliabilitas yang berbeda-beda dengan nilai yang diperoleh pada cronch alpha pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,683, variabel motivasi kerja (X₁) sebesar 0,732, variabel budaya kerja (X₂) sebesar 0,746 dan variabel lingkungan kerja (X₃) sebesar 0,688.

Nilai uji reliabilitas tersebut kemudian dibandingkan pada nilai ketentuan koefisien reliabilitas (Cronch Alpha) > 0,6. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik dalam mengukur variabel tersebut.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang digunakan merupakan regresi linier berganda (Santoso, 2010) asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

3.6.1.1 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik adalah data yang memiliki pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak condong ke kiri atau ke kanan (Santoso, 2010).

Menurut Juliandi dkk (2015) uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Ada dua cara dalam mendeteksi residual berdistribusi

normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Sedangkan analisis statistik dilakukan melalui uji statistik.

3.6.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidak korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas pada suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu (Ansofino dkk, 2016).

3.6.1.3 Uji heteroskedastisitas

Menurut Ansofino dkk (2016) uji heteroskedastisitas merupakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual 1 (satu) ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu dimana terdapat kesamaan varians dari residual 1 (satu) pengamatan ke pengamatan yang lain tetap.

3.6.2 Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018) Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, jika peneliti ingin meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Sumber: (Sugiyono, 2007)

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

α = konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = koefisien regresi

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Budaya kerja

X_3 = Lingkungan kerja

e = eror

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji t

Menurut Sugiyono (2007) Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu memiliki hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dalam menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2007)

Dimana :

t = nilai hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian :

1. $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
2. $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

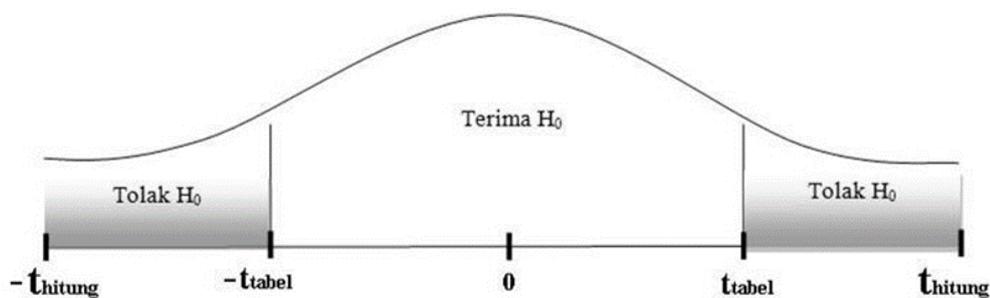
Dan selanjutnya dilakukan uji signifikan untuk membandingkan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k)$ dari t_{hitung} yang diperoleh dalam kriteria sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Kriteria pengujian :

- a. H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$
- b. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis t

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika: $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

3.6.3.2 Uji F

Menurut Sugiyono (2007) Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan memiliki hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y), untuk menghitung uji F dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

R = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

R² = koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

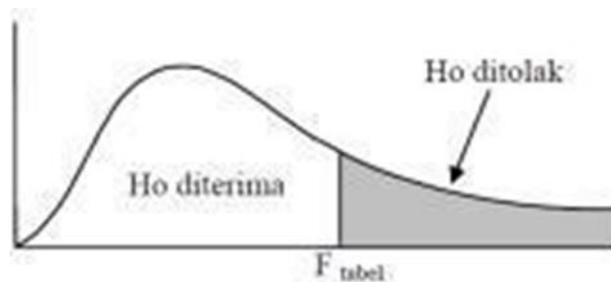
Bentuk pengujian :

$H_0 \neq 0$, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Dasar dalam pengambilan keputusan pengujian ini yaitu :

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis F

Kriteria pengambilan keputusan pada uji F yaitu sebagai berikut :

Tolak H_0 apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

3.6.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh untuk menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol (0) dan satu (1). Nilai (R^2) yang kecil menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel dependen. Data pada penelitian ini akan diolah menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana :

D : koefisien determinasi

R : nilai korelasi berganda

100% : persentase kontribusi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi yaitu :

1. Jika D mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependent lemah.
2. Jika D mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependent kuat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Pada penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X_1), 10 pernyataan untuk variabel Budaya Kerja (X_2), 10 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Kuesioner ini disebarakan kepada 48 pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai sebagai sampel dari penelitian ini. Dan menggunakan metode Skala Likert untuk menghitung variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y . Setiap responden dalam menjawab kuesioner memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Dibawah ini merupakan data penulisan yang dideskripsikan melalui data primer berupa kuisisioner yang telah diuji.

4.1.2 Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden digunakan untuk menjelaskan kriteria berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	20	41,7	41,7	41,7
Perempuan	28	58,3	58,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Data Penelitian Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 48 responden terdapat 20 orang (41,7%) laki-laki dan 28 orang perempuan (58,3%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang lebih mendominasi dari pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai berjenis kelamin perempuan.

4.1.2.2 Usia

Tabel 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25-30	7	14,6	14,6	14,6
31-40	25	52,1	52,1	66,7
>40	16	33,3	33,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Data Penelitian Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 48 responden terdapat 7 (14,6%) orang berumur 25-30 tahun, 25 (52,1%) orang berumur 31-40 tahun dan 16 (33,3%) orang dengan umur diatas 41 tahun. Maka dapat disimpulkan yang menjadi mayoritas responden pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai adalah berumur 31-40 tahun.

4.1.2.3 Pendidikan

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SLTA	11	22,9	22,9	22,9
S1	25	52,1	52,1	75,0
S2	12	25,0	25,0	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Data Penelitian Diolah (2021)

Dari tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa 11 (22,9%) responden dengan pendidikan SMA/SLTA, 25 (52,1%) berpendidikan Strata 1 (S1) dan 12 (25,0%) dengan pendidikan Strata 2 (S2). Maka dapat disimpulkan pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai didominasi dengan tingkat pendidikan Strata 1 (S1).

4.1.2.4 Lama Bekerja

Tabel 4.4
Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	15	31,3	31,3	31,3
	6-10 Tahun	8	16,7	16,7	47,9
	11-20 Tahun	22	45,8	45,8	93,8
	>20 Tahun	3	6,3	6,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Sumber : Data Penelitian Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas terdapat 15 (31,3%) orang pegawai dengan lama bekerja 1-5 tahun, 8 orang pegawai (16,7%) lama bekerjanya 6-10 tahun, 22 orang pegawai (45,8%) lama bekerjanya 11-20 tahun dan 3 orang pegawai (6,3%) yang lama bekerjanya lebih dari 20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai didominasi oleh pegawai dengan masa bekerja 11-20 tahun.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu variabel kinerja pegawai (Y), motivasi kerja (X₁), budaya kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap masing-masing item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel kinerja pegawai (Y) yang dirangkum dalam bentuk tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Variabel Kinerja Pegawai (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	87,5	6	12,5	0	0	0	0	0	0	48	100
2	44	91,7	4	8,3	0	0	0	0	0	0	48	100
3	37	77,1	11	22,9	0	0	0	0	0	0	48	100
4	37	77,1	11	22,9	0	0	0	0	0	0	48	100
5	29	60,4	18	37,5	1	2,1	0	0	0	0	48	100
6	18	37,5	26	54,2	4	8,3	0	0	0	0	48	100
7	8	16,7	33	68,8	7	14,6	0	0	0	0	48	100
8	10	20,8	31	64,6	7	14,6	0	0	0	0	48	100
9	4	8,3	39	81,3	5	10,4	0	0	0	0	48	100
10	17	35,4	25	52,1	6	12,5	0	0	0	0	48	100

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa persentase jawaban dari pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai tentang kinerja pegawai, mayoritas jawaban responden sangat setuju, dalam hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik. Berikut penjelasan tanggapan para responden mengenai pernyataan-pernyataan diatas :

1. Pada pernyataan pertama dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Saya melaksanakan pekerjaan dengan sangat teliti dan penuh perhitungan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (87,5%) dan 6 orang (12,5%) menjawab setuju. Dengan demikian rata-rata pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan teliti dan penuh perhitungan.

2. Pada pernyataan kedua dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (91,7%) dan 4 orang (8,3%) menjawab setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai baik dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
3. Pada pernyataan ketiga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan dapat saya capai dengan baik dan optimal, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (77,1%) dan 11 orang (22,9%) menjawab setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai dapat mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan.
4. Pada pernyataan keempat dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh Instansi, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (77,1%) dan 11 orang (22,9%) menjawab setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai menganggap kuantitas kerja mereka sudah sesuai terhadap standar kerja yang diharapkan oleh Instansi.
5. Pada pernyataan kelima dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang telah ditetapkan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (60,4%), 18 orang (37,5%) menjawab setuju dan 1 orang (2,1%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai mampu dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang telah ditetapkan.

6. Pada pernyataan keenam dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Skill atau kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini, mayoritas menjawab setuju sebanyak 26 orang (54,2%), 18 orang (37,5%) menjawab sangat setuju dan 4 orang (8,3%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian rata-rata Skill atau kemampuan yang dimiliki setiap pegawai sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini.
7. Pada pernyataan ketujuh dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Saya mampu mengatasi permasalahan dalam pekerjaan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 33 orang (68,8%), 8 orang (16,7%) menjawab sangat setuju dan 7 orang (14,6%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai mampu mengatasi permasalahan dalam pekerjaannya.
8. Pada pernyataan kedelapan dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Saya bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan di kantor, mayoritas menjawab setuju sebanyak 31 orang (64,6%), 10 orang (20,8%) menjawab sangat setuju dan 7 orang (14,6%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai bertanggung jawab atas apa yang dikerjakannya di kantor.
9. Pada pernyataan kesembilan dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Saya berupaya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 39 orang (81,3%), 4 orang (8,3%) menjawab sangat setuju dan 5 orang (10,4%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian rata-rata setiap

pegawai berupaya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja.

10. Pada pernyataan kesepuluh dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Saya selalu menetapkan target dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 25 orang (52,1%), 17 orang (35,4%) menjawab sangat setuju dan 6 orang (12,5%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai selalu menetapkan target dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4.1.3.2 Motivasi Kerja (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel motivasi kerja (X1) yang dirangkum dalam bentuk tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (X1)

No.	Variabel Motivasi Kerja (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	85,4	7	14,6	0	0	0	0	0	0	48	100
2	34	70,8	14	29,2	0	0	0	0	0	0	48	100
3	40	83,3	8	16,7	0	0	0	0	0	0	48	100
4	39	81,2	9	18,8	0	0	0	0	0	0	48	100
5	34	70,8	14	29,2	0	0	0	0	0	0	48	100
6	26	54,2	20	41,7	2	4,2	0	0	0	0	48	100
7	12	25,0	28	58,3	8	16,7	0	0	0	0	48	100
8	7	14,6	32	66,7	9	18,8	0	0	0	0	48	100
9	5	10,4	32	66,7	11	22,9	0	0	0	0	48	100
10	2	4,2	35	72,9	11	22,9	0	0	0	0	48	100

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa persentase jawaban dari pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai tentang motivasi kerja, mayoritas jawaban responden sangat setuju, dalam hal ini berarti angket yang disebar kepada

responden bernilai baik. Berikut penjelasan tanggapan para responden mengenai pernyataan-pernyataan diatas :

1. Pada pernyataan pertama dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Saya berusaha memberikan hasil kerja terbaik, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (85,4%) dan 7 orang (14,6%) menjawab setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai berusaha memberikan hasil kerja yang baik.
2. Pada pernyataan kedua dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Saya bersedia bila atasan meminta untuk menambah pekerjaan saya, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (70,8%) dan 14 orang (29,2%) menjawab setuju. Dengan demikian rata-rata pegawai bersedia bila atasan meminta untuk menambah pekerjaan mereka.
3. Pada pernyataan ketiga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Saya berharap bekerja dipekerjaan yang sama dikemudian hari, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (83,3%) dan 18 orang (16,7%) menjawab setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai berharap bekerja dipekerjaan yang sama dikemudian hari.
4. Pada pernyataan keempat dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Saya berharap berada dilevel pekerjaan yang tinggi, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (81,2%) dan 9 orang (18,8%) menjawab setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai berharap berada dilevel pekerjaan yang tinggi.
5. Pada pernyataan kelima dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Waktu saya bekerja saya gunakan sebaik-baiknya guna

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (70,8%) dan 14 orang (29,2%) menjawab setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

6. Pada pernyataan keenam dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Saya akan terus berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas diri saya, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (54,2%), 20 orang (41,7%) menjawab setuju dan 2 orang (4,2%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai berusaha dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas diri mereka.
7. Pada pernyataan ketujuh dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Kemajuan instansi memberikan semangat pada saya untuk lebih giat dalam bekerja, mayoritas menjawab setuju sebanyak 28 orang (58,3%), 12 orang (25,0%) menjawab sangat setuju dan 8 orang (16,7%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai merasa kemajuan instansi memberikan semangat pada mereka untuk lebih giat lagi dalam bekerja.
8. Pada pernyataan kedelapan dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan instansi untuk menduduki posisi tertentu, mayoritas menjawab setuju sebanyak 32 orang (66,7%), 7 orang (14,6%) menjawab sangat setuju dan 9 orang (18,8%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan instansi untuk menduduki posisi tertentu.

9. Pada pernyataan kesembilan dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Saya memiliki rekan kerja yang selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat saya termotivasi, mayoritas menjawab setuju sebanyak 32 orang (66,7%), 5 orang (10,4%) menjawab sangat setuju dan 11 orang (22,9%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai merasa memiliki rekan kerja yang selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat mereka termotivasi.
10. Pada pernyataan kesepuluh dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Saya mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai, mayoritas menjawab setuju sebanyak 35 orang (72,9%), 2 orang (4,2%) menjawab sangat setuju dan 11 orang (22,9%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai merasa mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai.

4.1.3.3 Budaya Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel budaya kerja (X2) yang dirangkum dalam bentuk tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Variabel Budaya Kerja (X2)

No.	Variabel Budaya Kerja (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	89,6	5	10,4	0	0	0	0	0	0	48	100
2	43	89,6	5	10,4	0	0	0	0	0	0	48	100
3	43	89,6	5	10,4	0	0	0	0	0	0	48	100
4	38	79,2	10	20,8	0	0	0	0	0	0	48	100
5	32	66,7	16	33,3	0	0	0	0	0	0	48	100
6	25	52,1	20	41,7	3	6,3	0	0	0	0	48	100
7	11	22,9	31	64,6	6	12,5	0	0	0	0	48	100
8	5	10,4	35	72,9	8	16,7	0	0	0	0	48	100
9	4	8,3	35	72,9	9	18,8	0	0	0	0	48	100
10	4	8,3	34	70,8	10	20,8	0	0	0	0	48	100

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa persentase jawaban dari pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai tentang budaya kerja, mayoritas jawaban responden sangat setuju, dalam hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik. Berikut penjelasan tanggapan para responden mengenai pernyataan-pernyataan diatas :

1. Pada pernyataan pertama dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Pimpinan mendorong pegawai untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (89,6%) dan 5 orang (10,4%) menjawab setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai merasa pimpinan mendorong pegawai untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman.

2. Pada pernyataan kedua dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Saya bersedia mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (89,6%) dan 5 orang (10,4%) menjawab setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai bersedia mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.
3. Pada pernyataan ketiga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Pihak manajemen instansi memberitahukan pegawai untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (89,6%) dan 5 orang (10,4%) menjawab setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai beranggapan pihak manajemen instansi memberitahukan pegawai untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan.
4. Pada pernyataan keempat dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Pimpinan memberikan arahan serta komunikasi dengan jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus pegawai lakukan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (79,2%) dan 10 orang (20,8%) menjawab setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai merasa pimpinan memberikan arahan serta komunikasi dengan jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus pegawai lakukan.
5. Pada pernyataan kelima dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (66,7%) dan 16 orang (33,3%)

menjawab. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal.

6. Pada pernyataan keenam dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Setiap pegawai selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (52,1%), 20 orang (41,7%) menjawab setuju dan 3 orang (6,3%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai merasa selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.
7. Pada pernyataan ketujuh dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Pegawai selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 31 orang (64,6%), 11 orang (22,9%) menjawab sangat setuju dan 6 orang (12,5%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan.
8. Pada pernyataan kedelapan dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Dalam bekerja pegawai berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 35 orang (72,9%), 5 orang (10,4%) menjawab sangat setuju dan 8 orang (16,7%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan dalam melakukan pekerjaan.
9. Pada pernyataan kesembilan dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Kantor selalu melakukan acara family gathering, mayoritas

menjawab setuju sebanyak 35 orang (72,9%), 4 orang (8,3%) menjawab sangat setuju dan 9 orang (18,8%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai beranggapan kantor selalu melakukan acara family gathering.

10. Pada pernyataan kesepuluh dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Pegawai merasa nyaman dengan kondisi instansi saat ini, mayoritas menjawab setuju sebanyak 34 orang (70,8%), 4 orang (8,3%) menjawab sangat setuju dan 10 orang (20,8%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai merasa nyaman dengan kondisi instansi saat ini.

4.1.3.4 Lingkungan Kerja (X3)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel lingkungan kerja (X3) yang dirangkum dalam bentuk tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.8
Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No.	Variabel Lingkungan Kerja (X3)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	60,4	19	39,6	0	0	0	0	0	0	48	100
2	24	50	24	50	0	0	0	0	0	0	48	100
3	19	39,6	29	60,4	0	0	0	0	0	0	48	100
4	17	35,4	31	64,6	0	0	0	0	0	0	48	100
5	24	50	24	50	0	0	0	0	0	0	48	100
6	24	50	22	45,8	2	4,2	0	0	0	0	48	100
7	18	37,5	27	56,3	3	6,3	0	0	0	0	48	100
8	16	33,3	28	58,3	4	8,3	0	0	0	0	48	100
9	16	33,3	31	64,6	1	2,1	0	0	0	0	48	100
10	23	47,9	23	47,9	2	4,2	0	0	0	0	48	100

Sumber : Hasil Olah Data (2021)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa persentase jawaban dari pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai tentang lingkungan kerja, mayoritas jawaban responden setuju, dalam hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai cukup baik. Berikut penjelasan tanggapan para responden mengenai pernyataan-pernyataan diatas :

1. Pada pernyataan pertama dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Penerangan dari listrik pada lingkungan kerja memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan sehingga tidak perlu penambahan penerangan dari matahari, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (60,4%) dan 19 orang (39,6%) menjawab setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai merasa penerangan dari listrik pada lingkungan kerja memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan sehingga tidak perlu penambahan penerangan dari matahari.
2. Pada pernyataan kedua dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Adanya alat pengatur suhu udara seperti air conditioner (AC) menjadikan ruangan kerja tetap sejuk dan nyaman, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (50,0%) dan 24 orang (50,0%) menjawab setuju. Dengan demikian seluruh pegawai merasa adanya alat pengatur suhu udara seperti air conditioner (AC) menjadikan ruangan kerja tetap sejuk dan nyaman.
3. Pada pernyataan ketiga dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Suhu dan kelembapan udara dalam ruang kerja sudah baik dan tidak mengganggu aktivitas dalam ruangan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 29 orang (60,4%), 19 orang (39,6%) menjawab sangat setuju.

Dengan demikian rata-rata setiap pegawai merasa Suhu dan kelembapan udara dalam ruang kerja sudah baik dan tidak mengganggu aktivitas dalam ruangan.

4. Pada pernyataan keempat dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Saya merasa suasana yang ada ditempat kerja terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising, mayoritas menjawab setuju sebanyak 31 orang (64,6%), 17 orang (35,4%) menjawab sangat setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai merasa suasana yang ada ditempat kerja terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising.
5. Pada pernyataan kelima dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Desain dan tata letak di tempat kerja sudah baik, sehingga memudahkan saya untuk berkomunikasi dengan rekan kerja, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (50,0%) dan 24 orang (50,0%) menjawab setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai merasa desain dan tata letak di tempat kerja sudah baik, sehingga memudahkan mereka untuk berkomunikasi dengan rekan kerja.
6. Pada pernyataan keenam dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Warna ruangan ditempat kerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan saya, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (50,0%), 22 orang (45,8%) menjawab setuju dan 2 orang (4,2%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai merasa warna ruangan ditempat kerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan mereka.

7. Pada pernyataan ketujuh dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Adanya security (Satpam) menjadikan lingkungan kerja aman, mayoritas menjawab setuju sebanyak 27 orang (56,3%), 18 orang (37,5%) menjawab sangat setuju dan 3 orang (6,3%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai menyatakan adanya security (Satpam) menjadikan lingkungan kerja aman.
8. Pada pernyataan kedelapan dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Satuan keamanan dilingkungan kerja sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman, mayoritas menjawab setuju sebanyak 28 orang (58,3%), 16 orang (33,3%) menjawab sangat setuju dan 8 orang (8,3%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai beranggapan satuan keamanan dilingkungan kerja sudah bekerja dengan baik sehingga mereka merasa nyaman.
9. Pada pernyataan kesembilan dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Saya merasakan komunikasi yang baik antara saya, pegawai dan atasan saya, mayoritas menjawab setuju sebanyak 31 orang (64,6%), 16 orang (33,3%) menjawab sangat setuju dan 1 orang (2,1%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian rata-rata setiap pegawai merasa komunikasi yang baik antara pegawai dan atasan.
10. Pada pernyataan kesepuluh dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang Rasa peduli dan saling mendukung antar pegawai menjadikan suasana kerja menjadi nyaman dan harmonis, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (47,9%), 23 orang (47,9%) menjawab setuju dan 2 orang (4,2%) menjawab kurang setuju. Dengan demikian rata-rata setiap

pegawai beranggapan bahwa rasa peduli dan saling mendukung antar pegawai menjadikan suasana kerja menjadi nyaman dan harmonis.

4.1.4 Teknik Analisis Data

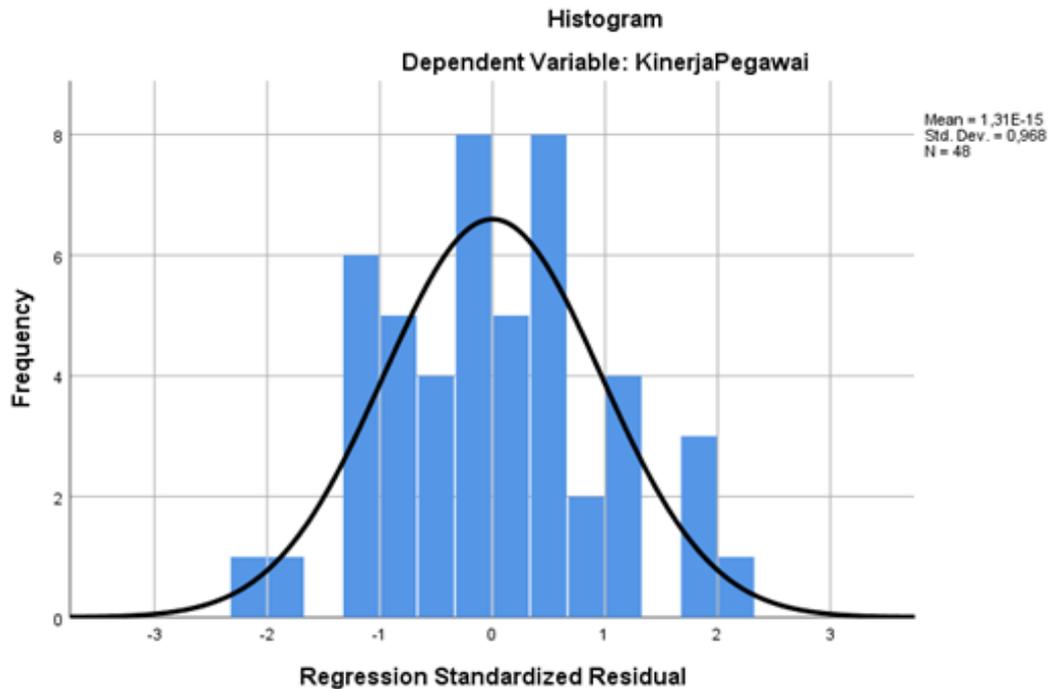
Pada penelitian ini dianalisis dengan menggunakan data yang sudah dideskripsikan atau dijelaskan sebelumnya berdasarkan instrument penelitian yang telah divalidkan dan memiliki tingkat kehandalan (reliabilitas) yang baik. Data-data yang sudah dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan dalam suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk ditarik kesimpulannya.

4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Adapun pada pengujian asumsi klasik yang dilakukan yaitu uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas dengan hasil sebagai berikut :

4.1.4.2 Uji Normalitas

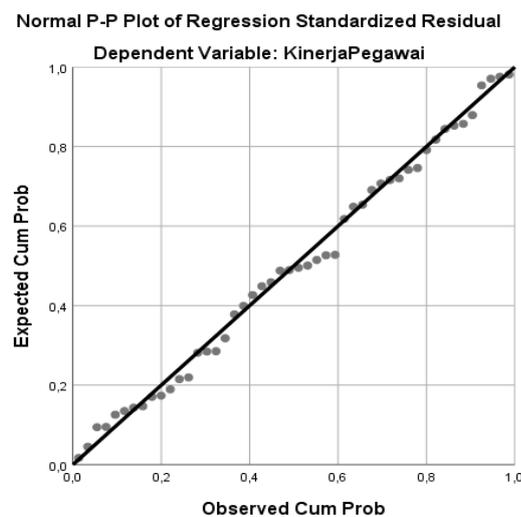
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Berikut dibawah ini merupakan hasil uji normalitas untuk menguji keseluruhan data variabel penelitian dengan menggunakan grafik histogram dan *probability plot* sebagai berikut :



Sumber : hasil olah data SPSS 25 (2021)

Gambar 4.1 Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 4.1 diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya pola data yang baik Regression Standarized Residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal serta tidak condong kekanan dan kekiri maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi secara normal sehingga memenuhi asumsi klasik.



Sumber : Hasil olah data SPSS 25 (2021)

Gambar 4.2 Grafik Probability Plot

Berdasarkan gambar 4.2 diatas tentang uji probability plot mengidentifikasi bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya dan data dalam model regresi menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan uji normalitas pada variabel penelitian ini semuanya berdistribusi normal.

4.1.4.3 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi ditemukan ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik harus tidak terjadi multikolinearitas. Uji ini dinyatakan multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance, jika nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolonearitas. Untuk mengetahui uji ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,834	2,847		0,293	0,771		
	MotivasiKerja	0,352	0,073	0,373	4,827	0,000	0,558	1,792
	BudayaKerja	0,177	0,081	0,181	2,203	0,033	0,496	2,017
	lingkunganKerja	0,459	0,088	0,493	5,236	0,000	0,377	2,652

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil olah data SPSS 25 (2021)

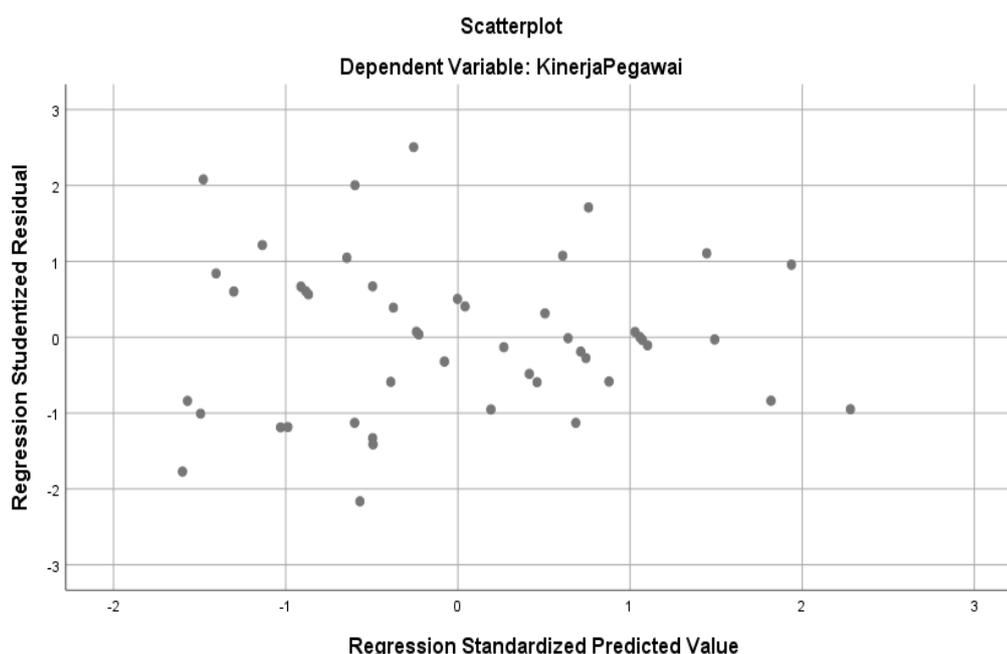
Berdasarkan pada tabel diatas, terlihat bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja 0,558, budaya kerja 0,496 dan lingkungan kerja 0,377 mempunyai angka nilai tolerance $> 0,1$ serta nilai VIP motivasi kerja 1,792, budaya kerja 2,017 dan lingkungan kerja 2,652 mempunyai nilai VIP < 10 . hal ini berarti

regresi yang dipakai untuk tiga variabel independen tidak terdapat multikolinearitas. Nilai tersebut dapat diartikan dalam batas toleransi yang telah ditentukan dimana semua variabel diatas 0,1 dan nilai VIP lebih kecil dari 10, sehingga demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikoloneritas dalam variabel independen penelitian ini.

4.1.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan. Model regresi yang baik yaitu jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain nilainya tetap atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas dapat menggunakan metode grafik scatter plot.

Adapun dasar dalam pengambilan data heterokedastisitas pada penelitian ini sebagai berikut :



Sumber : Hasil olah data SPSS 25 (2021)

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.3 diatas memperlihatkan titik-titik secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Maka uji heteroskedastisitas pada variabel penelitian ini tidak dapat terpenuhi. Dan data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen serta motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berfungsi untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 25.00.

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,834	2,847		0,293	0,771
	MotivasiKerja	0,352	0,073	0,373	4,827	0,000
	BudayaKerja	0,177	0,081	0,181	2,203	0,033
	lingkunganKerja	0,459	0,088	0,493	5,236	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data SPSS 25 (2021)

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

Konstanta (a) : 0,834

Motivasi Kerja : 0,352

Budaya Kerja : 0,177

Lingkungan Kerja : 0,459

Berdasarkan data tabel diatas, maka persamaan regresi linier berganda untuk tiga prediktor pada variabel bebas yang didapat dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

$$Y = 0,834 + 0,352 X_1 + 0,177 X_2 + 0,459 X_3 + e$$

Keterangan :

1. Nilai constant (a) = 0,834 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X₁), Budaya Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,834.
2. Nilai koefisien regresi X₁ = 0,352 menunjukkan apabila Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai sebesar 35,2%. Kontribusi yang diberikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 35,2% dilihat dari *standarized coefficients* pada tabel diatas.
3. Nilai koefisien regresi X₂ = 0,177 menunjukkan apabila Budaya Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai sebesar 17,7%. Kontribusi yang diberikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 17,7% dilihat dari *standarized coefficients* pada tabel diatas.
4. Nilai koefisien regresi X₃ = 0,459 menunjukkan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai sebesar 45,9%. Kontribusi yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Pegawai sebesar 45,9% dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel diatas.

4.1.6 Uji Hipotesis

4.1.6.1 Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y). Dasar pengambilan keputusan tentang hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,834	2,847		0,293	0,771
	MotivasiKerja	0,352	0,073	0,373	4,827	0,000
	BudayaKerja	0,177	0,081	0,181	2,203	0,033
	lingkunganKerja	0,459	0,088	0,493	5,236	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil olah data SPSS 25 (2021)

Pada kriteria penujian t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dilakukan dengan menghitung nilai $dk = n - k$. Dimana nilai $n = 48$, sedangkan $k = 3$ sehingga $dk = 48 - 3 = 45$. Sementara itu nilai t tabel untuk $dk = 45$ adalah sebesar 2,014.

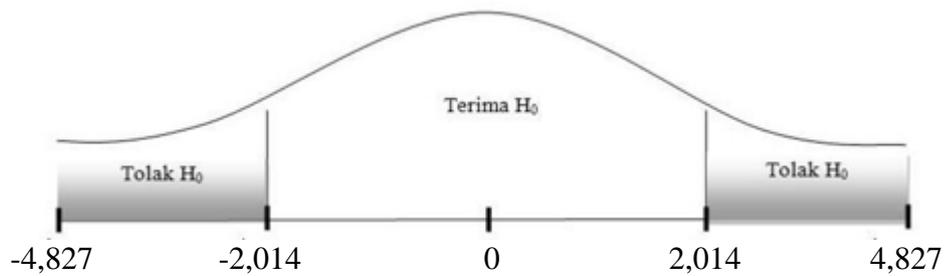
Tabel diatas menunjukkan hasil parsialnya yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Motivasi Kerja = 4,827 maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,827 > 2,014$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel

Motivasi Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai.

Nilai perolehan coefficients uji t diatas, dapat digambarkan dengan kurva hipotesis sebagai berikut :

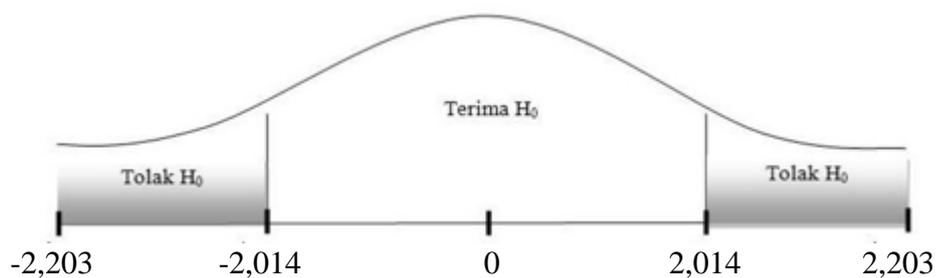


Gambar 4.4 Kriteria Uji t (X_1)

2. Variabel Budaya Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Budaya Kerja = 2,203 maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,203 > 2,014$ dengan nilai signifikan $0,033 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Budaya Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai.

Nilai perolehan coefficients uji t diatas, dapat digambarkan dengan kurva hipotesis sebagai berikut :

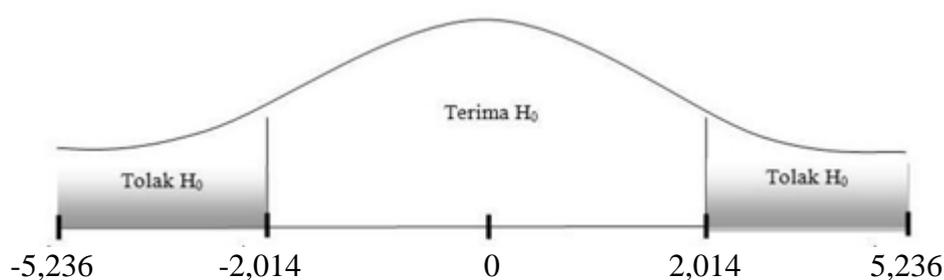


Gambar 4.5 Kriteria Uji t (X_2)

3. Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Lingkungan Kerja = 5,236 maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,236 > 2,014$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₃) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai.

Nilai perolehan coefficients uji t diatas, dapat digambarkan dengan kurva hipotesis sebagai berikut :



Gambar 4.6 Kriteria Uji t (X₃)

4.1.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (F) merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara bersama atau serentak. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini F hitung akan dibandingkan dengan F tabel pada tingkat signifikan 5%.

Adapun bentuk dan kriteria pengujiannya yaitu :

1. Bentuk pengujian :

H_0 = tidak ada pengaruh antara Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

H_a = ada pengaruh antara Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

2. Kriteria pengujian:

Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262,772	3	87,591	85,212	,000 ^b
	Residual	45,228	44	1,028		
	Total	308,000	47			

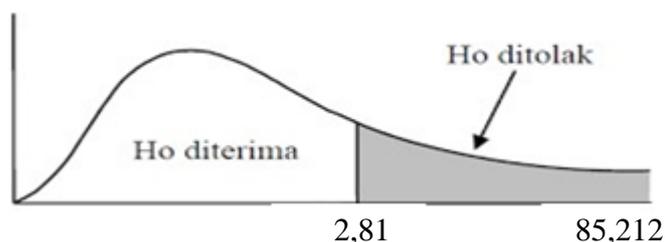
a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), lingkunganKerja, MotivasiKerja, BudayaKerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 25 (2021)

Dalam menguji hipotesis dilakukan uji F pada tingkat $\alpha = 5\%$ menggunakan rumus yaitu $F(k; n - k)$, $F = (3; 48 - 3) = (3; 45)$. Sehingga didapatkan nilai dari F_{tabel} sebesar 2,81 sedangkan nilai F_{hitung} yaitu sebesar 85,212. Berdasarkan hasil pengujian diatas, nilai F_{hitung} motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 85,212 dan F_{tabel} diketahui sebesar 2,81. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $85,212 > 2,81$, nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak (H_a diterima). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai.

Nilai perolehan coefficients uji f diatas, dapat digambarkan dengan kurva hipotesis sebagai berikut :



Gambar 4.7 Kriteria Uji F

4.1.7 Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R-square sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,924 ^a	0,853	0,843	1,014

a. Predictors: (Constant), lingkunganKerja, MotivasiKerja, BudayaKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil olah data SPSS 25 (2021)

Dari tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,924 atau 92,4% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja adalah erat. Pada nilai R-Square dalam penelitian ini sebesar 0,853 yang berarti 85,3% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 14,7% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti penelitian ini. Nilai Adjusted R-Square (R₂) atau koefisien

determinasi pada penelitian ini yaitu sebesar 0,843 yang berarti 84,3% kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan 15,7% dapat dijelaskan oleh faktor faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* yaitu untuk mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* pada penelitian ini adalah sebesar 1,014 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa ketiga variabel independen (motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Untuk lebih rinci, hasil analisis serta pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas

Kesehatan Kota Tanjung Balai

Motivasi berarti melakukan pemberian sesuatu kepada pegawai dengan tujuan untuk menggerakkan atau yang dapat menimbulkan dorongan atau keadaan. Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi yaitu faktor yang mendorong atau mempengaruhi pegawai untuk bertindak berupa kegiatan ataupun perbuatan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dari kebanyakan teori mengenai motivasi selalu bertolak pada prinsip utama bahwa manusia (seseorang) hanya akan melakukan kegiatan/perbuatan yang menyenangkan untuk dilakukan. Prinsip itu jelas tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang memungkinkan untuk

melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan/perbuatan dengan didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa hal yang terpaksa dilakukan cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Hal ini yang menjadi suatu prinsip utama dari segi psikologis bagi seluruh manajemen dalam menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pegawai agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh rasa senang dan puas tanpa merasakan keberatan. Dengan kata lain manajemen sebagai proses pendayagunaan orang lain untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, yang hanya akan berlangsung efektif dan efisien jika pihak instansi, pemimpin dan para pegawai mampu saling memotivasi satu sama lain dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan setiap pegawai agar bersedia bekerja semaksimal mungkin, maka yang perlu diterapkan yaitu adanya komunikasi dan peran dari semua pihak yang bersangkutan.

Motivasi menunjukkan kepada pimpinan untuk mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat pada para pegawai agar saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi dapat terselesaikan. Untuk itu sangat diperlukan keahlian pimpinan dalam memberikan motivasi kepada setiap pegawai agar mampu bekerja sesuai dengan standar atau ketentuan yang diberikan instansi guna tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Dari rata-rata jawaban setiap responden dapat diketahui bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh kepada tingkat kinerja pegawai. Hal ini disebabkan mayoritas pegawai selalu berusaha agar pekerjaan yang diterima dapat diselesaikan dengan baik, pegawai bersedia bila atasan meminta untuk menambah

pekerjaan mereka, para pegawai berharap bekerja dipekerjaan yang sama di kemudian hari, kemajuan instansi memberikan semangat pada para pegawai untuk lebih giat lagi dalam bekerja dan setiap pegawai memiliki rekan kerja yang selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat mereka termotivasi. Dengan demikian, ketika instansi, pemimpin ataupun sesama pegawai mampu saling memotivasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga proses pencapaian tujuan instansi dapat tercapai.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya ketika pegawai mendapatkan motivasi yang baik dari instansi, pimpinan, rekan kerja maupun dari dalam diri sendiri, maka kinerja pegawai juga akan meningkat diakibatkan pegawai telah memiliki semangat untuk melakukan suatu pekerjaan dari adanya dorongan atau motivasi didalam diri pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka ingin bekerja sama, kerja secara efektif serta terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai suatu tujuan.

Dan Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau

kelompok kerja agar mereka memiliki kemauan dalam melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen & Pulungan (2017) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.

Adapun penelitian yang dilakukan Prayogi & Lesmana (2021) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dan dalam penelitian yang dilakukan (Siahaan & Bahri, 2019) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas

Kesehatan Kota Tanjung Balai

Budaya kerja adalah pola dasar yang diterima oleh instansi/organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan sekitar dan mempersatukan para pegawai. Untuk itu harus diajarkan kepada para pegawai sebagai salah satu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Budaya kerja dapat dijadikan pengendali dan arah dalam membentuk sikap serta perilaku manusia yang melibatkan diri pada suatu kegiatan instansi/organisasi. Selain itu, budaya kerja mempunyai kekuatan yang penuh dan berpengaruh pada setiap individu bahkan terhadap lingkungan sekitarnya dalam menciptakan kinerja yang diharapkan.

Budaya kerja merupakan hasil proses melebur gaya budaya atau perilaku setiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan

filosofi yang baru, yang memiliki semangat serta kebanggaan suatu kelompok dalam menghadapi tujuan tertentu. Sedangkan kekuatan dari budaya kerja itu sendiri sangat bergantung pada nilai-nilai konstruktif yang dibangun dengan memengaruhi cara mereka bertindak. Bahkan budaya ini tidak hanya harus dipahami anggotanya, namun juga harus diterima dan diperkenalkan pada saat rekrutmen, sehingga calon pegawai menyadari bahwa dirinya akan memasuki arena yang berbeda dengan segala tantangan. Budaya kerja juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, budaya kerja berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen instansi/organisasi, menentukan identitas, suntikan energi dan dapat dijadikan pedoman bagi para pegawai. Budaya kerja sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah instansi atau organisasi tersebut. Keberhasilan pelaksanaan pekerjaan pada suatu instansi/organisasi sangat bergantung dengan kinerja pegawai. Sehingga budaya kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dari mayoritas jawaban responden dapat diketahui bahwa budaya kerja sangat berdampak kepada tingkat kinerja pegawai. Kebanyakan atau rata-rata pegawai bersedia mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka, pihak manajemen instansi memberitahukan para pegawai untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan, setiap pegawai selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan dan pada saat bekerja pegawai berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan. Hal ini menentukan bahwa jika instansi terus mempertahankan serta meningkatkan budaya kerja pada setiap pegawai, maka secara otomatis peningkatan kinerja juga akan semakin baik lagi.

Budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang positif ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang searah antara budaya kerja dengan kinerja pegawai, atau dapat dikatakan adanya budaya kerja yang baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya ketika sikap dan perilaku setiap pegawai telah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh instansi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai melalui produktivitas kerja, jiwa kekeluargaan dan saling terbuka dalam menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Moehariono (2012) bahwa budaya kerja merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implicit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, serta bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Dan budaya kerja adalah dasar yang menjadi panutan seluruh individu yang berada di instansi/organisasi dalam melakukan kegiatannya, baik dengan bekerja, bersosialisasi, maupun kegiatan-kegiatan lainnya diexternal maupun

diinternal pekerjaannya, sehingga seluruh aktivitas yang berlangsung akan bernilai dan bermakna (Duha, 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Agung (2013) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar.

Adapun penelitian yang dilakukan Muis, Jufrizen & Fahmi (2018) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dan dalam penelitian yang dilakukan Hardimon & Ariyati (2017) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai

Lingkungan kerja merupakan peranan yang tidak kalah penting dalam proses pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan pada para pegawai, dengan adanya lingkungan kerja yang optimal maka akan memberikan rasa nyaman dan aman dalam bekerja sehingga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik para pegawai tentu akan merasakan lebih bersemangat lagi dalam bekerja, dan memudahkan untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target yang sudah ditentukan oleh instansi serta akan berdampak positif pada instansi tersebut.

Dari hasil jawaban responden dapat diketahui bahwa lingkungan kerja sangat berdampak kepada tingkat keinginan pegawai untuk mendapatkan

kenyamanan dan keamanan, seperti pentingnya penerangan ditempat kerja sehingga tidak mengganggu aktivitas selama bekerja. Sirkulasi udara juga memiliki peran penting dalam ruangan kerja, dimana dengan sirkulasi udara yang cukup para pegawai akan merasa nyaman selama melakukan pekerjaannya. Tingkat kebisingan di ruang kerja juga harus sangat diperhatikan, dengan adanya suara bising aktivitas para pegawai akan merasa terganggu. Aroma atau bau-bau tidak sedap didalam ruangan juga harus diperhatikan, sebab adanya aroma tidak sedap akan mengganggu kenyamanan dari pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu tempat kerja yang aman juga tidak kalah penting untuk diperhatikan, lingkungan kerja yang aman dapat berupa keamanan alat/perlengkapan ataupun fasilitas ditempat kerja dan adanya satuan keamanan/security ditempat kerja akan membuat pegawai tidak merasa was-was selama menyelesaikan aktivitas pekerjaannya. Dengan selalu memperhatikan lingkungan kerja, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja para pegawai. Dan hubungan antar pegawai pun sangat perlu diperhatikan, setiap pegawai harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama pegawai maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam hal kerja sama dan bersikap ramah. Apabila instansi mampu menyediakan hal tersebut tentunya para pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja serta tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian setiap tugasnya, sehingga kinerja pegawai tersebut pada saat bekerja dapat dikatakan baik.

Hal tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang positif harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan. Sebab dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi dalam proses penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja yang perlu

ditingkatkan yaitu pada aspek komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan yang akan membantu kelancaran proses pekerjaan setiap pegawai.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya ketika kondisi ataupun suasana lingkungan kerja itu bersih, nyaman, aman dan tidak terdapat gangguan bagi pegawai dalam bekerja, maka otomatis kinerja pegawai juga akan meningkat karena kondisi ruangan yang nyaman dan aman. Sebaliknya jika kondisi ruangan di instansi tidak nyaman, maka akan menurunkan kinerja yang diakibatkan pegawai tidak memiliki semangat dalam bekerja karena lingkungan instansi tidak kondusif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode pekerjaannya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dan menurut Afandi (2016) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri pegawai dan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Siagian & Khair (2018) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian yang dilakukan Siahaan & Bahri (2019) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dan dalam penelitian yang dilakukan Elizar & Tanjung (2018) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

4.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai

Motivasi kerja memberikan kepada pimpinan untuk harus mengetahui bagaimana cara memberikan informasi yang tepat pada para pegawai agar semua saran dan arahan-arahan mengenai masalah yang dihadapi dapat terselesaikan. Untuk itu sangat dibutuhkan keahlian pimpinan dalam memberikan motivasi kepada setiap pegawai agar mampu bekerja sesuai dengan ketetapan atau ketentuan yang di berikan instansi guna tercapainya tujuan yang diharapkan.

Budaya kerja merupakan salah satu dasar yang diterima oleh instansi untuk bertindak/merencanakan apa yang harus dilakukan, memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan sekitar dan mempersatukan para pegawai. Untuk itu harus diterapkan kepada setiap pegawai sebagai cara yang benar dalam mengkaji, berpikir serta menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Budaya kerja dapat dijadikan pengendali dan arah dalam proses membentuk sikap serta perilaku pegawai yang melibatkan diri pada suatu kegiatan instansi. Selain itu, budaya kerja memiliki kekuatan yang cukup penuh

dan berpengaruh pada setiap individu bahkan terhadap lingkungan sekitarnya dalam menciptakan peningkatan kinerja yang diharapkan.

Lingkungan kerja juga merupakan bagian yang tak kalah penting dari proses peningkatan kinerja pegawai peranan. Dalam proses pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan pada setiap pegawai, dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka akan memberikan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Lingkungan kerja sangat melekat terhadap kinerja pegawai, karena dengan adanya lingkungan kerja yang optimal, secara otomatis para pegawai tentu akan lebih bersemangat lagi dalam melakukan/menyelesaikan setiap pekerjaannya dan memudahkan untuk lebih konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target yang sudah ditentukan oleh instansi serta akan berdampak positif bagi instansi tersebut.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan nilai f hitung lebih besar dari f tabel dan tingkat signifikan lebih kecil dari titik persentase distribusi f untuk probabilitas yang telah ditentukan serta menunjukkan perolehan koefisien yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ketika setiap pegawai mendapatkan motivasi dari atasan instansi, rekan kerja ataupun diri sendiri berupa dorongan ataupun pemberian semangat untuk meningkatkan kegigihan dalam bekerja kemudian diikuti dengan pemahaman mengenai sikap dan prilaku yang diharapkan instansi berupa produktivitas kerja, jiwa kekeluargaan serta saling terbuka dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan dan juga ditambah lingkungan kerja yang nyaman serta aman mengenai penerangan ditempat kerja, sirkulasi udara yang baik,

tingkat kebisingan di ruang kerja, aroma atau bau-bauan yang tidak sedap didalam ruangan, selain itu keamanan alat/perengkapan ataupun fasilitas ditempat kerja dan adanya satuan keamanan/security dilingkungan pekerjaan, serta setiap pegawai harus membangun hubungan yang harmonis baik dengan sesama pegawai maupun dengan para atasan, maka secara otomatis kinerja setiap pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai akan meningkat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X1), budaya kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai.

1. Secara parsial diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai.
2. Secara parsial diketahui bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai.
3. Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai.
4. Secara simultan menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja (X₁), budaya kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka penulis memberikan saran dengan tujuan kiranya bermanfaat untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai. Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Berkaitan dengan motivasi kerja diharapkan pihak pimpinan kantor Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai agar memperbaiki serta meningkatkan motivasi yang lebih baik lagi kepada para pegawai berupa pemberian masukan dan dorongan untuk membangun semangat kerja pegawai guna mendorong peningkatan kinerja.
2. Untuk masalah budaya kerja disarankan kepada kantor Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai agar lebih memperhatikan budaya kerja berupa membangun serta meningkatkan pengawasan terhadap sikap dan perilaku setiap pegawai pada saat bekerja dengan memastikan para pegawai telah sesuai SOP dalam melakukan pekerjaannya guna mendorong peningkatan kinerja pegawai.
3. Dalam proses peningkatan kinerja pegawai disarankan kepada kantor Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai agar terus memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman guna membangun semangat para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan tujuan akan tercapainya kinerja pegawai yang diharapkan instansi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya membahas atau meneliti pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja tanpa mengikut sertakan faktor lain atau variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Adanya keterbatasan penelitian pada proses menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan atau situasi sesungguhnya.
3. Sampel yang digunakan pada penelitian ini terbatas pada kantor Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai.
4. Penelitian ini dilakukan bertepatan pada masa pandemi covid, sehingga mengalami keterbatasan dalam hal pemberian kuesioner secara langsung koresponden yang diakibatkan kantor Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai mengurangi proses pertemuan secara langsung dengan tujuan mencegah penyebaran virus tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management For Management Research*. Deepublish.
- Agung Dwi Arianto Nugroho. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200. <https://doi.org/10.21831/economia.v9i2.1809>
- Aisyatur, R., & Meylia Elizabeth, R. (2013). Peran Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan. *Jurnal Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 1(3), 7–8.
- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 152573.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Ansofino, A., Jolianis, J., Yolamalinda, Y., & Arfilindo, H. (2016). *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Bukhari, Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Duha, Timotus. (2018). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Deepublish.
- Elizar, Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.

- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Penerbit Elmatera (Anggota IKAPI).
- Gomes, F. C. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Hamzah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hardimon, A. P. N., & Ariyati, Y. (2017). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian umum Sekretariat Daerah Kota Batam. *Jurnal Equilibiria*, 4(1), 1–24.
- Hasibuan, Maisarah, S., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hasibuan, H. M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ke-15)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhamamadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>
- Iskandar, & Y. (2018). *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Ismainar, H. (2018). *Manajemen Unit Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(3), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol.*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & M. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi (Pertama)*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan aplikasi Sukses*

Menulis Skripsi dan Tesis Mandiri. Medan: UMSU Press.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. UMSU Press.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga, N. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573. <https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1344>

Mahanani, I. W., Lubis, N., & Widiartanto, W. (2014). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Antara (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cetak Surat Kabar Pt. Masscom Graphy Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 355–365. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/6592/6362>

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remadja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A Anwar Prabu. (2010). *Manajeme Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.

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

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>

Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

Noah, Y., & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude among Employees in a Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society*,

1(2), 36–43.

- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Kencana Prenada Media Group.
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 02(02), 1–11.
- Prayogi, M. A., & Lesmana, M. T. (2021). *The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees*. 161(Ciiber 2019), 122–127. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210121.019>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Rismawati. & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Yogyakarta: Celebes Media Perkasa.
- Rivai dan Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>

- Siswanto, H. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan, Abdul Jabbar A, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Akmen*, 5, 56–69.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja* (1st ed.). Deepublish.
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. *Jurnal AGORA*, 3(2), 759–784. <https://doi.org/10.1002/9781118834015.ch75>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta.
- Syarif, R. M., & Yusuf, D. (2018). *Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Triguno, P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, D. M., Hasibuan, A. Z., Tanjung, I., Islam, U., & Utara, S. (2021). Pengaruh faktor budaya kerja terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat daerah kota tanjungbalai. 103–111.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Iqbal Gustiawan
NPM : 1705160122
Tempat dan Tanggal Lahir : Aek Kanopan Timur, 03 Agustus
1999
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jln. Pasar 3, Gang Ikhlas
Anak Ke : 1 dari 3 bersaudara

Data Orang Tua

Nama Ayah : Suwito
Nama Ibu : Milawati
Alamat : Jln. Sukarame No. 44, Kec. Kualuh
Hulu, Kab Labuhan Batu Utara

Pendidikan Formal

1. SDN 112280 : Tamat Tahun 2011
2. SMP Muhammadiyah 24 Aek Kanopan : Tamat Tahun 2014
3. SMA Negeri 1 Kualuh Hulu : Tamat Tahun 2017
4. Tahun 2017- 2021, tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Agustus 2021

IQBAL GUSTIAWAN

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai

Kepada Yang Terhormat

Bapak/Ibu Responden

Di Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai

Saya adalah salah seorang mahasiswa Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.

Sehubungan dengan penelitian yang tengah Saya lakukan sebagai syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Manajemen, Saya memohon Bapak/Ibu dapat meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban jujur yang Bapak/Ibu berikan akan berguna bagi penelitian yang sedang dilakukan.

Demikianlah permohonan ini saya perbuat. Saya mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan Bapak/Ibu Responden.

hormat saya

Iqbal Gustiawan

Petunjuk :

Isilah pernyataan di bawah ini yang menyangkut pengalaman Bapak/Ibu, klik atau pilih salah satu jawaban yang tersedia pada setiap pertanyaan di bawah ini.

Dengan keterangan :

1=Sangat tidak setuju

2=Tidak setuju

3=Kurang Setuju

4=Setuju

5=Sangat setuju

Identitas Responden

1. Nama :

2. Jenis Kelamin :

Laki-laki

Perempuan

3. Usia

25-30 Tahun

31-40 Tahun

> 40 Tahun

4. Pendidikan

D3

S1

S2

5. Lama Bekerja

< 1 Tahun

1-5 Tahun

6-10 Tahun

11-20 Tahun

> 20 Tahun

A. Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan Kinerja	Penilaian				
		SS	S	KS	Ts	STS
Kualitas Kerja						
1.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan sangat teliti dan penuh perhitungan					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					
3.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan dapat saya capai dengan baik dan optimal					
Kuantitas Kerja						
4.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang di harapkan oleh Instansi					
5.	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang telah ditetapkan					
Keandalan Kerja						
6.	Skill atau kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini					
7.	Saya mampu mengatasi permasalahan dalam pekerjaan					
Sikap Kerja						
8.	Saya bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan di kantor					
9.	Saya berupaya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja					
10.	Saya selalu menetapkan target dalam menyelesaikan pekerjaan					

B. Motivasi Kerja

No.	Pernyataan Kinerja	Penilaian				
		SS	S	KS	Ts	STS
Kerja Keras						
1.	Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan baik					
2.	Saya bersedia bila atasan meminta untuk menambah pekerjaan saya					
Orientasi Masa Depan						
3.	Saya berharap bekerja di pekerjaan yang sama di kemudian hari					
Tingkat Cita-cita Tinggi						
4.	Saya berharap berada di level pekerjaan yang tinggi					
Orientasi Tugas/Sasaran						
5.	Waktu saya bekerja saya gunakan sebaik-baiknya guna menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
Usaha Untuk Maju						
6.	Saya akan terus berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas diri saya					
Ketekunan						
7.	Kemajuan instansi memberikan semangat pada saya untuk lebih giat dalam bekerja					
8.	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan instansi untuk menduduki posisi tertentu					
Rekan Kerja						
9.	Saya memiliki rekan kerja yang selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat saya termotivasi					
Pemanfaatan						
10.	Saya mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai					

C. Budaya Kerja

No.	Pernyataan Kinerja	Penilaian				
		SS	S	KS	Ts	STS
Inovatif dan Resiko						
1.	Pimpinan mendorong pegawai untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman					
2.	Saya bersedia mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
Perhatian Terhadap Detail						
3.	Pihak manajemen instansi memberitahukan pegawai untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan					
4.	Pimpinan memberikan arahan serta komunikasi dengan jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus pegawai lakukan					
Orientasi Individu						
5.	Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal					
6.	Setiap pegawai selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan					
Keagresifan						
7.	Pegawai selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan					
8.	Dalam bekerja pegawai berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan					
Stabilitas						
9.	Kantor selalu melakukan acara family gathering					
10.	Pegawai merasa nyaman dengan kondisi instansi saat ini					

D. Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan Kinerja	Penilaian				
		SS	S	KS	Ts	STS
Penerangan						
1.	Penerangan dari listrik pada lingkungan kerja memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan sehingga tidak perlu penambahan penerangan dari matahari					
Suhu Udara						
2.	Adanya alat pengatur suhu udara seperti air conditioner (AC) menjadikan ruangan kerja tetap sejuk dan nyaman					
3.	Suhu dan kelembapan udara dalam ruang kerja sudah baik dan tidak mengganggu aktivitas dalam ruangan					
Suara Bising						
4.	Saya merasa suasana yang ada ditempat kerja terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising					
Ruang Gerak yang Diperlukan						
5.	Desain dan tata letak di tempat kerja sudah baik, sehingga memudahkan saya untuk berkomunikasi dengan rekan kerja					
6.Penggunaan Warna						
6.	Warna ruangan ditempat kerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan saya					
Keamanan Kerja						
7.	Adanya security (Satpam) menjadikan lingkungan kerja aman					
8.	Satuan keamanan dilingkungan kerja sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman					
Hubungan Pegawai						
9.	Saya merasakan komunikasi yang baik antara saya, pegawai dan atasan saya					
10.	Rasa peduli dan saling mendukung antar pegawai menjadikan suasana kerja menjadi nyaman dan harmonis					

Identitas Responden

JenisKelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	20	41.7	41.7	41.7
	PEREMPUAN	28	58.3	58.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30TAHUN	7	14.6	14.6	14.6
	31-40TAHUN	25	52.1	52.1	66.7
	>40TAHUN	16	33.3	33.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SLTA	11	22.9	22.9	22.9
	S1	25	52.1	52.1	75.0
	S2	12	25.0	25.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

LamaBekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5TAHUN	15	31.3	31.3	31.3
	6-10TAHUN	8	16.7	16.7	47.9
	11-20TAHUN	22	45.8	45.8	93.8
	>20TAHUN	3	6.3	6.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Jawaban Responden

No. Responden	Kinerja Pegawai (Y)										Total.Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
2	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	42
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
5	5	5	4	5	3	3	3	3	5	3	39
6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
8	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
11	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	44
12	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
14	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
15	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	45
16	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
17	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
18	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
19	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
20	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	46
21	5	5	4	5	5	3	3	3	4	4	41
22	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
23	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
24	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	42
25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	45
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
30	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	42
31	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
32	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
33	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
34	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
35	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
36	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	41
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
38	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
39	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
40	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
41	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
42	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
43	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
45	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
46	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
47	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	42
48	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49

No. Responden	Motivasi Kerja (X1)										Total.X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
2	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	42
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	40
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
6	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
8	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
9	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	43
10	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
11	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	43
12	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
13	5	5	4	4	5	5	3	4	4	3	42
14	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44
15	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	45
16	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44
17	5	5	5	4	5	3	3	3	4	3	40
18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
19	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
21	5	4	5	5	5	5	4	3	3	3	42
22	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	39
23	4	4	5	5	4	5	3	3	4	3	40
24	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	43
25	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
26	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	42
27	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
28	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
29	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
30	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
31	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
32	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
33	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	41
34	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
35	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
36	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	40
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
39	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
40	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
41	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
44	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
45	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	42
46	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
47	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	41
48	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47

No. Responden	Budaya Kerja (X2)										Total.X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	44
2	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	41
3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	40
6	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
8	4	5	5	5	5	5	3	3	4	3	42
9	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	39
10	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
11	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
12	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
13	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	41
14	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	41
15	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
16	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
17	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	42
18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
21	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	44
22	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
23	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
24	5	5	4	5	4	3	4	4	3	3	40
25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
26	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	42
27	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
29	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
30	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
31	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
34	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
35	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	42
36	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
39	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
40	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
41	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
42	5	5	4	5	5	5	3	4	3	3	42
43	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
44	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
45	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
46	5	4	5	5	5	5	3	4	3	4	43
47	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
48	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48

No. Responden	Lingkungan Kerja (X3)										Total X3	
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10		
	untuk menditioner (ACA sudah bekerja terasainggga memdah baik dan) menjadilh bekerja dg baik antwai menjad											
1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45	
2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44	
3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46	
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42	
5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	40	
6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47	
7	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48	
8	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44	
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	
10	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46	
11	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43	
12	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45	
13	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42	
14	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	41	
15	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46	
16	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	
18	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	42	
19	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47	
20	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44	
21	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	
22	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	41	
23	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44	
24	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40	
25	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	
27	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	
29	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47	
30	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43	
31	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	
33	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	42	
34	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45	
35	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44	
36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
38	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	
39	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44	
40	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	
41	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46	
42	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	43	
43	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40	
44	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46	
45	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44	
46	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45	
47	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	43	
48	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48	

Y.8	Pears on Correlation	-0.067	-0.096	-0.110	-0.194	0.016	,411**	,752**	1	,575**	0.232	,591**
	Sig. (2-tailed)	0.653	0.518	0.457	0.187	0.911	0.004	0.000		0.000	0.112	0.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.9	Pears on Correlation	-0.018	-0.015	-0.141	-0.026	-0.218	0.102	,519**	,575**	1	0.238	,428**
	Sig. (2-tailed)	0.902	0.922	0.340	0.859	0.136	0.491	0.000	0.000		0.103	0.002
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.10	Pears on Correlation	-0.060	0.106	0.191	-0.036	0.095	-0.063	0.272	0.232	0.238	1	,447**
	Sig. (2-tailed)	0.684	0.474	0.193	0.806	0.522	0.670	0.061	0.112	0.103		0.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
KinerjaPe gawai	Pears on Correlation	,448**	,446**	,499**	,479**	,586**	,592**	,626**	,591**	,428**	,447**	1
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.001	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.001	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

X1.8	Pearson Correlation	0.073	0.033	0.065	0.151	0.033	,313*	,688**	1	,562**	,643**	,732**
	Sig. (2-tailed)	0.624	0.823	0.662	0.307	0.823	0.030	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.9	Pearson Correlation	0.013	0.102	0.099	-0.012	0.020	0.064	,318*	,562**	1	,676**	,576**
	Sig. (2-tailed)	0.930	0.492	0.502	0.936	0.891	0.666	0.028	0.000		0.000	0.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.10	Pearson Correlation	0.084	0.035	0.173	0.144	-0.059	0.186	,587**	,643**	,676**	1	,692**
	Sig. (2-tailed)	0.572	0.811	0.240	0.328	0.690	0.206	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,484**	,410**	,420**	,444**	,410**	,437**	,745**	,732**	,576**	,692**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.004	0.003	0.002	0.004	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

X2.8	Pears on Correlation	0.091	0.091	-0.041	0.236	0.086	0.025	,572**	1	,529**	,508**	,613**	
	Sig. (2-tailed)	0.540	0.540	0.781	0.107	0.563	0.867	0.000		0.000	0.000	0.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.9	Pears on Correlation	0.198	,332*	,465**	-0.105	0.116	0.153	,594**	,529**	1	,418**	,682**	
	Sig. (2-tailed)	0.178	0.021	0.001	0.478	0.434	0.298	0.000	0.000		0.003	0.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.10	Pears on Correlation	0.049	-0.081	0.049	0.171	0.084	0.114	0.245	,508**	,418**	1	,515**	
	Sig. (2-tailed)	0.742	0.584	0.742	0.246	0.570	0.442	0.093	0.000	0.003		0.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Budaya Kerja	Pears on Correlation	,504**	,451**	,504**	,441**	,559**	,632**	,633**	,613**	,682**	,515**	1	
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).													
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).													

X3.8	Pears on Correlation	0.125	-0.140	-0.054	-0.018	0.070	0.274	,616**	1	,708**	,473**	,637**
	Sig. (2-tailed)	0.396	0.342	0.717	0.902	0.636	0.060	0.000		0.000	0.001	0.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.9	Pears on Correlation	0.079	-0.041	-0.079	-0.285*	-0.206	0.080	,445**	,708**	1	,533**	,471**
	Sig. (2-tailed)	0.594	0.781	0.594	0.050	0.161	0.587	0.002	0.000		0.000	0.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.10	Pears on Correlation	0.097	0.109	-0.023	-0.033	0.036	0.024	,339*	,473**	,533**	1	,525**
	Sig. (2-tailed)	0.510	0.461	0.876	0.823	0.807	0.873	0.019	0.001	0.000		0.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
lingkungan Kerja	Pears on Correlation	,429**	,459**	,448**	,430**	,459**	,575**	,645**	,637**	,471**	,525**	1
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.001	0.001	0.002	0.001	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,683	10

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,732	10

Uji Reliabilitas Budaya Kerja

Reliability Statistics

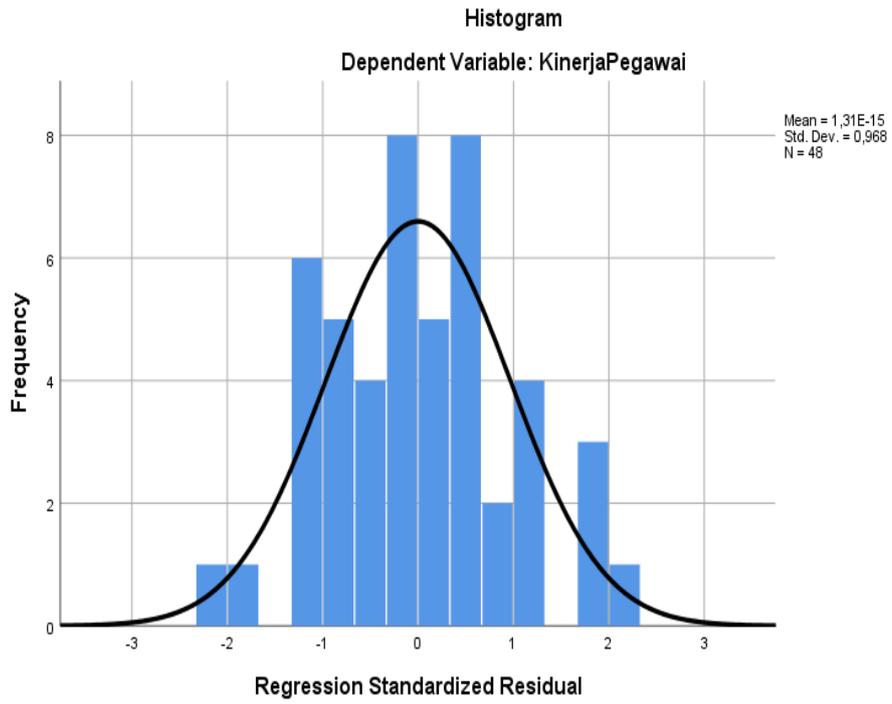
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,746	10

Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

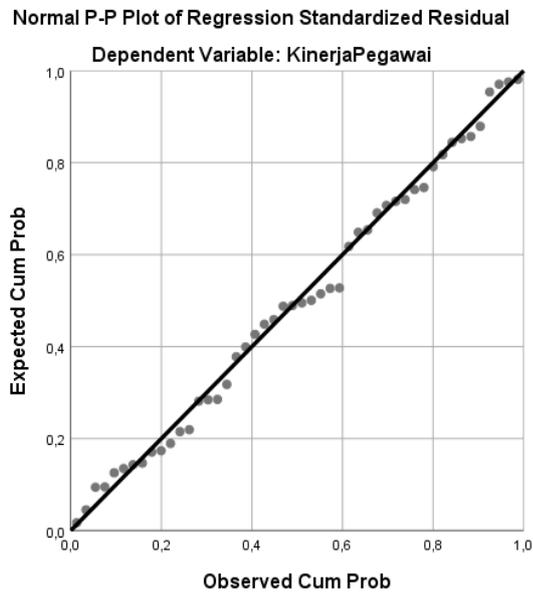
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,688	10

Grafik Histogram



Uji Normalitas P-Plot



Uji Multikolinieritas

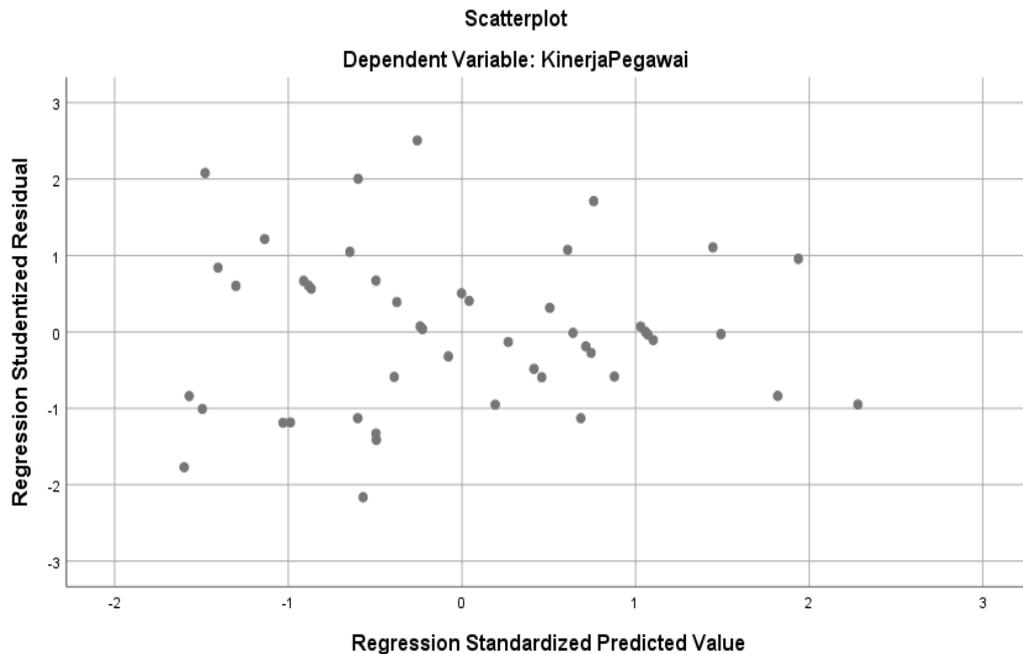
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.834	2.847		0.293	0.771		
	MotivasiKerja	0.352	0.073	0.373	4.827	0.000	0.558	1.792
	BudayaKerja	0.177	0.081	0.181	2.203	0.033	0.496	2.017
	lingkunganKerja	0.459	0.088	0.493	5.236	0.000	0.377	2.652

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Collinearity Diagnostics ^a							
Model		Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	MotivasiKerja	BudayaKerja	lingkunganKerja
1	1	3.995	1.000	0.00	0.00	0.00	0.00
	2	0.002	43.751	0.91	0.07	0.02	0.13
	3	0.002	47.885	0.00	0.67	0.39	0.02
	4	0.001	66.637	0.09	0.27	0.59	0.85

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Scatter Plot



Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.834	2.847		0.293	0.771
	MotivasiKerja	0.352	0.073	0.373	4.827	0.000
	BudayaKerja	0.177	0.081	0.181	2.203	0.033
	lingkunganKerja	0.459	0.088	0.493	5.236	0.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262.772	3	87.591	85.212	,000 ^b
	Residual	45.228	44	1.028		
	Total	308.000	47			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai
b. Predictors: (Constant), lingkunganKerja, MotivasiKerja, BudayaKerja

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,924 ^a	0.853	0.843	1.014

a. Predictors: (Constant), lingkunganKerja, MotivasiKerja,
b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Residuals Statistics^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	40.72	49.89	44.50	2.365	48
Std. Predicted Value	-1.600	2.280	0.000	1.000	48
Standard Error of Predicted Value	0.156	0.566	0.281	0.084	48
Adjusted Predicted Value	40.77	50.04	44.49	2.374	48
Residual	-2.154	2.108	0.000	0.981	48
Std. Residual	-2.125	2.079	0.000	0.968	48
Stud. Residual	-2.164	2.506	0.004	1.026	48
Deleted Residual	-2.234	3.062	0.010	1.108	48
Stud. Deleted Residual	-2.263	2.676	0.008	1.050	48
Mahal. Distance	0.137	13.667	2.938	2.526	48
Cook's Distance	0.000	0.711	0.035	0.104	48
Centered Leverage Value	0.003	0.291	0.063	0.054	48

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)
 $df = 1 - 200$

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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
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: Probabilitas 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 = 81 –120)

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
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

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 = 121 –160)

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
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

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 = 161 –200)

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
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

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

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

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

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
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

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
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

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
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71



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

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1456/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/31/1/2021

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

Medan, 31/1/2021

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Iqbal Gustiawan
NPM : 1705160122
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

- Identifikasi Masalah : 1. Karyawan kurang mendapat motivasi kerja dari pimpinan.
2. Kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan dikhawatirkan dapat membuat motivasi kerja karyawan menurun.
3. Tidak maksimalnya kinerja karyawan dikarenakan beban kerja yang cukup besar tidak sebanding dengan kompensasi yang diberikan
- Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai
② Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja
- Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Kesehatan Tanjung Balai
- Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Iqbal Gustiawan)



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

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

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1455/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/31/1/2021

Nama Mahasiswa : Iqbal Gustiawan
NPM : 1705160122
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 31/1/2021
Nama Dosen Pembimbing*) : Muhammad Taufik Lesmana, SP, MM

Judul Disetujui**)

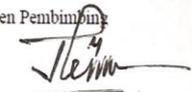
Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan, 11-Februari-2021

Dosen Pembimbing


(M. Taufik Lesmana, SP, MM)

Keterangan:

*) Ditun oleh Pimpinan Program Studi

***) Ditun oleh Dosen Pembimbing

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



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

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

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 241 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 15 Februari 2021

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Iqbal Gustiawan
N P M : 1705160122
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai

Dosen Pembimbing : M.Taufik Lesmana, SP.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 11 Februari 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 03 Rajab 1442 H
15 Februari 2021 M



Tembusan :
1. Pertinggal



Dekan

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



PEMERINTAH KOTA TANJUNGBALAI DINAS KESEHATAN

Jalan Gereja No. 2 B Kode Pos 21311
Telepon (0623) 92033, FaX (0623) 94139

Nomor : 800/1393 /Um.Kp/II/2021
Lamp. : --
Perihal : Izin Penelitian

Tanjungbalai, 17 Februari 2021
Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
di -

Medan

1. Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 241/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 Tanggal 15 Februari 2021 Perihal : Izin Riset Pendahuluan;
2. Diberitahukan bahwa :
Nama : Iqbal Gustiawan
Npm : 1705160122
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Dengan ini diberikan izin melakukan penelitian penyusunan Skripsi Program Studi Strata Satu (S-1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan Judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai".
3. Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terima kasih.

KEPALA DINAS KESEHATAN
KOTA TANJUNGBALAI

BURHANUDDIN HARAHAP, SKM, M.Kes
NIP. 19620423 198603 1 004



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Iqbal Gustiawan
NPM : 1705160122
Dosen Pembimbing : M. Taufik Lesmana, SP, M.M
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	<p>1. Lebih diperjelas lagi identifikasi masalah tentang belum optimalnya kinerja, masih kurangnya motivasi dan kurang maksimalnya pemahaman tentang budaya kerja</p> <p>2. Perbaiki daftar isi dan sesuaikan dengan isinya</p> <p>C. Batasan Masalah D. Rumusan Masalah E. Tujuan penelitian F. Manfaat penelitian</p> <p>3. Perbaiki rumusan masalah. Tambahkan bagian d nya, apakah motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dst</p> <p>4. Perbaiki tujuan penelitian. Tambahkan bagian d nya, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dst</p> <p>5. Perbaiki manfaat penelitian</p> <p>Manfaat praktis :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Bagi Perusahaan2. Bagi Pegawai3. Bagi Peneliti lain <p>6. Tambahkan daftar gambar dan daftar tabel di dalam daftar isi</p> <p>7. Perbaiki daftar isi</p> <p>BAB I. PENDAHULUAN</p> <p>I.1. Latar Belakang Masalah</p> <p>I.2 Dst</p> <p>BAB II. LANDASAN TEORI</p> <p>II.1. Uraian Teoritis</p> <p>II.1.1. Kinerja Pegawai</p> <p>Dst</p> <p>BAB III. METODE PENELITIAN</p> <p>III.1. Pendekatan Penelitian</p> <p>Dst</p>	13/03/21	

	<p>1. Tambah lagi teori tentang kinerja, motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja</p> <p>2. Di dalam kerangka konseptual motivasi kerja terhadap kinerja tambahkan jurnal atau prosiding dari dosen pembimbing. Kemudian perbaiki apa isi dari penelitian Bahri (2017).</p> <p>3. Masukkan hasil penelitian tentang budaya kerja terhadap kinerja dari dosen-dosen feb umsu, begitu juga dengan lingkungan kerja</p> <p>4. Perbaiki hipotesis :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dst 2. 3. 4. 		
Bab 3	<p>1. Buat rencana penelitian di dalam waktu penelitian dalam bentuk tabel</p> <p>2. Perbaiki rincian data pegawai. Untuk pembina itu bagian apa saja, kemudian juga penata dan pengatur</p> <p>3. Perbaiki populasinya, kalau sampel jenuh harus sama dengan jumlah populasi</p> <p>4. Perbaiki keterangan untuk regresi linear berganda, samakan variabel X1, X2 dan X3 dengan judul</p> <p>5. Perbaiki daftar pustaka dari Lesmana, MT dan Putri, L.P. Judul jurnalnya salah</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perbaiki waktu penelitian, bukan sampai Januari 2. Untuk rincian waktu penelitian rencanakan sampai sidang menja hijau bukan sampai poroposal 3. Untuk populasi tidak usah dibuat tabel, kemudian untuk kepala dinas tidak usah karena dia tidak termasuk dalam penelitian yang diteliti hanya pegawai, jadi populasi hanya 49 orang 4. Untuk sampel menjadi 49 orang dan perbaiki datanya 	16/03/21	
Daftar Pustaka	1. Perbaiki daftar pustaka Lesmana, MT & Putri, LP. Judul jurnalnya salah.	16/03/21	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC Seminar Proposal	17/03/21	

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

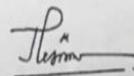
Medan, Maret 2021

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



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



(M. Taufik Lesmana, SP, M.M)



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

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Rabu, 24 Maret 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Iqbal Gustiawan
N.P.M. : 1705160122
Tempat / Tgl.Lahir : Aek Kanopan Timur, 03 Agustus 1999
Alamat Rumah : Jalan Pembangunan I, Gang B, Medan
JudulProposal : Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Judul Harap dibuat Model Piramid terbalik
Bab I	Jangan dimasukkan Teori pada BAB I
Bab II	Teori Harap digunakan Buku 20 thn terakhir
Bab III	Kerangka Konseptual Harap diperbaiki
Lainnya	Daftar Pustaka Harap dilengkapi
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 24 Maret 2021

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Muhammad Taufik Lesmana, SP, MM

Sekretaris

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

Pambanding

Dr.Fajar Pasaribu, SE.,M.Si.



00.
MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 24 Maret 2021** menerangkan bahwa:

Nama : Iqbal Gustiawan
N .P.M. : 1705160122
Tempat / Tgl.Lahir : Aek Kanopan Timur, 03 Agustus 1999
Alamat Rumah : Jalan Pembangunan I, Gang B, Medan
JudulProposal : Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Tanjung Balai

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Muhammad Taufik Lesmana, SP, MM

Medan, Rabu, 24 Maret 2021

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris

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

Pembimbing

Muhammad Taufik Lesmana, SP, MM

Pembanding

Dr.Fajar Pasariibu, SE., M.Si.

Mengetahui / Disetujui
Wakil Dekan I

Wakil Dekan I
S.E., M.Si.



PEMERINTAH KOTA TANJUNGBALAI
DINAS KESEHATAN

Jalan Gereja No. 2 B Kode Pos 21311
Telepon (0623) 92033, Fax (0623) 94139

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 800/2970/Um.Kp/V/2021

Yang Bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Burhanuddin Harahap, SKM., M.Kes
NIP : 19620423 198603 1 004
Jabatan : Kepala Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai

Menerangkan bahwa :

Nama : Iqbal Gustiawan
NPM : 1705160122
Universitas : Muhammadiyah Sumatera Utara
Jurusan : Manajemen

Adalah benar Mahasiswa tersebut di atas telah selesai melaksanakan riset Skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Tanjungbalai”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tanjungbalai, 03 Mei 2021

KEPALA DINAS KESEHATAN
KOTA TANJUNGBALAI



BURHANUDDIN HARAHAP, SKM., M.Kes
NIP. 19620423 198603 1 004

