

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BKKBN PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

NAMA : MUHAMMAD AGUNG PRAMONO
NPM : 1805160569
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 19 September 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD AGUNG PRAMONO
NPM : 1805160569
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BKKBN PROVINSI SUMATERA UTARA

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(MUSLIH, SE., M.Si)

(SATRIA MIRSYA AFFANDY, SE., M.Si)

Pembimbing

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si)

Ketua

Sekretaris

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

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





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

Jl. Kapten Muhtar Basri No. 3 Medan, Telp (061) 6624-567 Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

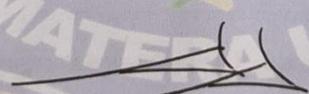
Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : MUHAMMAD AGUNG PRAMONO
NPM : 1805160569
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BKKBN PROVINSI
SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi

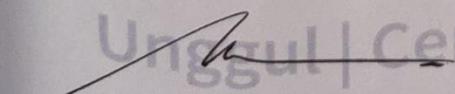

(Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si)

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


(JASMAN SARIFUDDIN, S.E., M.Si)


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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **MUHAMMAD AGUNG PRAMONO**
NPM : 1805160569
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BKKBN PROVINSI
SUMATERA UTARA**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



MUHAMMAD AGUNG PRAMONO

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKKBN Provinsi Sumatera Utara

Muhammad Agung Pramono

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : agungmp86@gmail.com

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKKBN Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara sebanyak 91 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner/angket kepada pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara. Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan *Software SPSS 28.0.1.1* dengan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai begitu juga dengan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKKBN Provinsi Sumatera Utara. Secara simultan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKKBN Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Effect Of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at BKKBN North Sumatra Province

Muhammad Agung Pramono

Management Study Program Faculty of Economics and Business

University of Muhammadiyah North Sumatra

Email : agungmp86@gmail.com

This study aims to determine and analyze the influence of the work environment and work motivation on employee performance at the BKKBN of North Sumatra Province. This research uses associative research using a quantitative approach. The population in this study were employees of the North Sumatra Province BKKBN as many as 91 samples. The data collection technique used in this study used a questionnaire/questionnaire to the employees of the BKKBN of North Sumatra Province. Data management in this study using SPSS 28.0.1.1 software with data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, classical assumptions, hypothesis testing, and coefficient of determination. The results of this study indicate that the work environment partially has a significant effect on employee performance as well as work motivation partially has a significant effect on employee performance at the BKKBN of North Sumatra Province. Simultaneously this study shows that the work environment and work motivation have a significant effect on employee performance at the BKKBN of North Sumatra Province.

Keywords : Work Environment, Work Motivation and Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penelitian yaitu : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKKBN Provinsi Sumatera Utara”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa Orangtua tercinta yang telah memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

2. Bapak Prof, Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan juga selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si. selaku ketua program studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman yang telah selalu mendukung saya untuk menyelesaikan skripsi.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Maret 2022

Penulis

MUHAMMAD AGUNG PRAMONO
NPM : 1805160569

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	9
2.1.1.3 Indikator-Indikator Kinerja	10
2.1.2 Lingkungan Kerja	12
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	12
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	13
2.1.2.3 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja	14
2.1.3 Motivasi Kerja	15
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	15
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	16
2.1.3.3 Indikator-Indikator Motivasi Kerja	17
2.2 Kerangka Konseptual	19
2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	19
2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	20
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	21
2.3 Hipotesis	22
BAB 3 METODE PENELITIAN	23
3.1 Pendekatan Penelitian	23
3.2 Definisi Operasional	23
3.2.1 Kinerja	23
3.2.2 Lingkungan Kerja	24
3.2.3 Motivasi Kerja	24
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	25

3.3.1 Tempat Penelitian	25
3.3.2 Waktu Penelitian.....	25
3.4 Populasi dan Sampel	26
3.4.1 Populasi.....	26
3.4.2 Sampel.....	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.6 Teknik Analisis Data.....	31
3.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	31
3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda	32
3.6.3 Uji Hipotesis	32
3.6.4 Koefisien Determinasi	33
BAB 4 HASIL PENELITIAN	
4.1 Hasil Penelitian	34
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	34
4.1.2 Karakteristik Identitas Responden	34
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	36
4.2.1 Lingkungan Kerja (X1).....	36
4.2.2 Motivasi Kerja (X2).....	38
4.2.3 Kinerja Pegawai (Y)	40
4.3 Analisis Data	42
4.3.1 Uji Asumsi Klasik.....	42
4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda	46
4.3.3 Pengujian Hipotesis	47
4.3.4 Koefisien Determinasi	50
4.4 Pembahasan.....	51
4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	51
4.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	51
4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	52
BAB 5 PENUTUP.....	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran.....	53
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	54
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	20
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	21
Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	22
Gambar 4.1 Hasil Uji P-Plot	43
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	44
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	46

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	24
Tabel 3.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	24
Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	25
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	25
Tabel 3.5 Daftar Pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara	26
Tabel 3.6 Instrument Skala Likert.....	27
Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	28
Tabel 3.8 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	29
Tabel 3.9 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	29
Tabel 3.10 Uji Reliabilitas	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	35
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	35
Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	36
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2).....	38
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)	40
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	46
Tabel 4.10 Hasil Uji T(Parsial)	48
Tabel 4.11 Hasil Uji F (Simultan).....	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	50

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi diharuskan untuk melakukan penyesuaian pada aspek organisasi. Dengan sumber daya manusia yang terbatas, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya agar mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi memiliki kaitan yang erat dengan pegawai, keberhasilan suatu organisasi juga didukung dengan adanya pegawai yang berkompeten. Pegawai yang bekerja keras dan berpikir kritis akan menghasilkan perusahaan yang berkualitas. Pegawai merupakan salah satu bagian dalam struktur perusahaan yang memikul tanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan tugas-tugasnya dalam keberhasilan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Susan, 2019).

Menurut (Harmonika, 2017) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang penting untuk diperhatikan. Karena manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat strategis dalam organisasi. Organisasi apapun namanya, dan sehebat apapun programnya, kalau sumber daya manusianya tidak berkualitas, maka organisasi itu akan menjadi organisasi yang tidak tumbuh berkembang dan tidak akan maju. Karena organisasi yang besar, serta program yang berjalan itu sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya dan kinerja yang baik.

Menurut (Setiawan, 2016) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi – fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Wahyudi & Tupti, 2019). Kinerja merupakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku pekerjaan untuk melaksanakan aktivitas kerja dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar aturan yang berhubungan dengan hukum dan sesuai dengan moral maupun gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi (Tanjung *et al.*, 2022).

Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Soedarso, 2015).

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Harahap & Khair, 2019). Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Jufrizen, 2017).

Hasil penelitian (Farisi & Utari, 2017) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerjanya itu baik maka kinerja pegawai akan baik pula. Sebaliknya, jika lingkungan kerjanya kurang baik maka kinerja pegawai juga akan kurang baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Nasib & Martin, 2018) dan (Ratnasari et al., 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian (Hartati et al.,

2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Menurut (Maharani et al., 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring et al., 2021) dan (Jufrizen & Sitorus, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada pegawai maka pegawai akan mampu meningkatkan kinerjanya. Sedangkan hasil penelitian (Tanjung & Manalu, 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara penulis menemukan adanya fenomena ataupun masalah yang terjadi yaitu lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif dirasakan pegawai serta fasilitas yang kurang memadai seperti pendingin ruangan yang tidak berfungsi dengan maksimal. Kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai yang menyebabkan kinerja pegawai menurun. Kinerja pegawai yang kurang optimal yang dapat dilihat dari pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapatnya lingkungan kerja yang kurang nyaman dirasakan pegawai.
2. Kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai dan kurangnya motivasi dalam diri sendiri.
3. Kinerja pegawai yang kurang optimal yang dapat dilihat dari pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan tepat waktu.

1.3 Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini penulis membatasi masalah hanya pada lingkungan kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara?

3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana dengan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a) Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja.

- b) Bagi program studi manajemen, memberikan masukan kepada program studi dalam rangka meningkatkan kualitas perkuliahan.
- c) Bagi universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada instansi tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Wahyudi & Tupti, 2019).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja, baik secara kuantitas ataupun kualitas karyawan yang didapatkan melalui penyelesaian tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing (Burhannudin *et al.*, 2019).

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

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Nursam, 2017).

Kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dengan standart yang telah ditetapkan (Farisi, *et al*, 2020).

Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi (Jufrizen, 2018).

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Hasibuan, 2012) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”.

Menurut (Mangkunegara, 2017) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- a) Faktor kemampuan.
- b) Faktor motivasi.

Menurut (Sutrisno, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- a) Efektifitas dan Efisiensi.
- b) Otoritas dan tanggung jawab.
- c) Disiplin.
- d) Inisiatif.

Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

2.1.1.3 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut (Wibowo, 2017) indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

- a) Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
- b) Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa sadar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- c) Umpan balik melaporkan kemajuan baik, kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.
- d) Alat dan sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- e) Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- f) Motif merupakan alasan atau mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

- g) Peluang pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Menurut (Mangkunegara, 2012) indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja sebagai berikut :

- a) Kualitas kerja : kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
- b) Kuantitas kerja : kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
- c) Keandalan kerja : terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan.
- d) Sikap : pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa.

Menurut (Hadari, 2013) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah :

- a) Kualitas (Quality) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- b) Kuantitas (Quantity) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu (Timeliness) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan

koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

- d) Efektivitas biaya (Cost effectiveness) merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- e) Hubungan antar perseorangan (Interpersonal impact) merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Menurut (Mangkunegara, 2018) indikator indikator kinerja yaitu :

- a) Kualitas kerja.
- b) Kuantitas kerja.
- c) Keandalan.
- d) Sikap.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas

pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut (Pranitasari, 2019) lingkungan kerja merupakan situasi di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan indikator: fisik (kondisi kerja, infrastruktur kerja dan kondisi administrasi) dan non-fisik (hubungan fisik antara pekerja, tempat kerja hubungan masyarakat dan kondisi kerja).

Menurut (Soedarso, 2015) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Menurut (Sudaryo, 2018) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) adapun faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja fisik yaitu :

- a) Penerangan atau cahaya di tempat kerja.
- b) Temperatur di tempat kerja.
- c) Kelembaban di tempat kerja.
- d) Sirkulasi udara di tempat kerja.
- e) Kebisingan di tempat kerja.

- f) Getaran mekanis di tempat kerja.
- g) Bau-bauan di tempat kerja.
- h) Tata warna di tempat kerja.
- i) Dekorasi di tempat kerja.
- j) Musik di tempat kerja.
- k) Keamanan di tempat kerja.
- l) Hubungan atasan dengan bawahan.
- m) Hubungan sesama rekan kerja.

Menurut (Nitisemito, 2014) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

- a) Warna.
- b) Kebersihan.
- c) Pertukaran udara.
- d) Penerangan.
- e) Keamanan.
- f) Kebisingan.

2.1.2.3 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2012) adapun indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

- a) Penerangan.
- b) Kebisingan.
- c) Suhu udara.
- d) Ruang gerak yang diperlukan.

e) Pewarnaan.

f) Keamanan.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) beberapa indikator dari lingkungan kerja yaitu :

a) Penerangan.

b) Suhu udara.

c) Sirkulasi udara.

d) Ukuran ruang kerja.

e) Tata letak ruang kerja.

f) Privasi ruang kerja.

g) Kebersihan.

h) Suara bising.

i) Penggunaan warna.

j) Peralatan kerja.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2018) Motivasi adalah suatu peransang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai.

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan (Pranitasari & Saputri, 2020).

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Harahap & Khair, 2019).

Menurut (Jufrizen, 2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Bismala et al., 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja.

Menurut (Afandi, 2018) beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

a) Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

b) Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

c) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.

d) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Menurut (Gultom, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu hubungan antar karyawan, faktor motivasional dan faktor hygiene.

2.1.3.3 Indikator-Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2017) meliputi yaitu :

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

- b) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- c) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
- d) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- e) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- f) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- g) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- h) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

Indikator motivasi menurut (Afandi, 2018) adalah balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri.

Menurut (Hamzah, 2011) indikator motivasi kerja adalah :

- a) Adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan.
- b) Adanya dorongan dan kebutuhan untuk melakukan kegiatan.
- c) Adanya harapan dan cita-cita.
- d) Penghargaan dan penghormatan atas diri.
- e) Adanya lingkungan dan kegiatan yang menarik.

2.2 Kerangka Konseptual

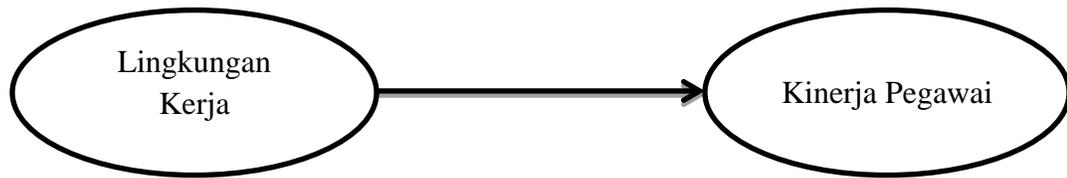
Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Bukhari & Pasaribu, 2019) lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

Berdasarkan hasil penelitian (Farisi & Utari, 2017) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian (Nasib & Martin, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian (Siagian & Khair, 2018) dan (Marbun & Jufrizen, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

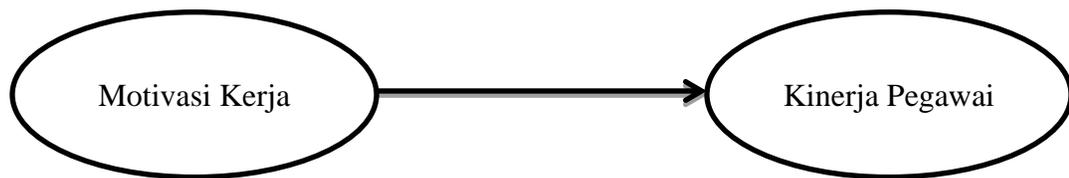
Motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan (Hasibuan & Silvy, 2019).

Motivasi dibutuhkan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja lebih baik lagi. Adanya komunikasi yang baik dapat menimbulkan suasana kerja yang lebih harmonis. Komunikasi dua arah harus diciptakan di dalam lingkungan kerja. Karyawan yang bekerja dengan baik dapat juga diberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dibuat. Dengan penghargaan yang diberikan memacu dalam meningkatnya kinerja karyawan tersebut (Prayogi & Nursidin, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian (Maharani *et al.*, 2022), (Sembiring *et al.*, 2021), (Jufrizen & Hadi, 2021) dan (Jufrizen & Sitorus, 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian (Saripuddin & Handayani, 2017), (Muis *et al.*, 2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian

(Ainanur & Tirtayasa, 2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat digambarkan sebagai berikut:

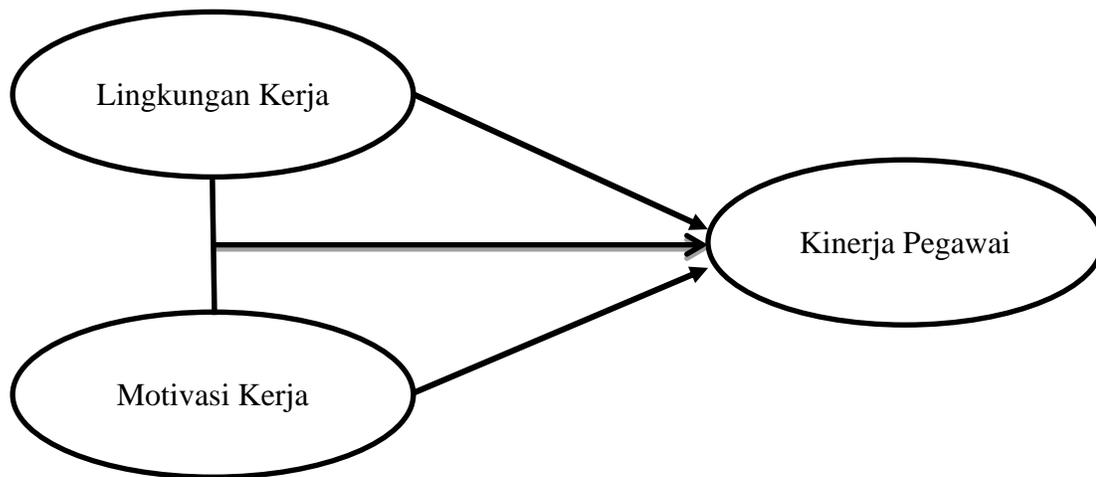


Gambar 2.2
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian (Nuryasin et al., 2016), dan (Hidayat, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan keterangan diatas, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja sangatlah penting bagi kinerja pegawai untuk mencapai tujuan instansi. Apabila lingkungan kerja tersebut bersih, rapi, nyaman dan pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka tujuan instansi akan dapat lebih mudah untuk dicapai.



Gambar 2.3
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang bersifat praduga yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Hubungan antara variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan metode pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram, 2008). Menurut (Sugiyono, 2017) asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

3.2 Definisi Operasional

Definisi Operasional yaitu definisi yang menunjukkan bagaimana cara mengukur variabel tersebut untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian.

3.2.1. Kinerja (Y)

Menurut (Farisi *et al.*, 2020) kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dengan standart yang telah ditetapkan.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

No.	Indikator
1.	Kualitas Kerja
2.	Kuantitas Kerja
3.	Kehandalan
4.	Sikap

Sumber: (Mangkunegara, 2018)

3.2.2. Lingkungan Kerja (X1)

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Tabel 3.2 Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator
1.	Penerangan
2.	Kebisingan
3.	Suhu Udara
4.	Ruang Gerak Yang Diperlukan
5.	Pewarnaan
6.	Keamanan

Sumber: (Sunnyoto, 2012)

3.2.3. Motivasi Kerja (X2)

Menurut (Hasibuan, 2018) motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 91 orang.

Tabel 3.5
Daftar Pegawai BKKBN Provinsi Sumatera Utara

No.	Unit Kerja	Jumlah
1.	Kepala Perwakilan	1
2.	Sekretaris	26
3.	DALDUK (Pengendalian Penduduk	10
4.	KSPK (Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga)	11
5.	ADPIN (Advokasi, Pengeerakan dan Informasi)	16
6.	KBKR (Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi)	11
7.	LATBANG (Pelatihan, Penelitian dan Pengembangan)	16
Jumlah		91

3.4.2 Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2017) Sampling jenuh/sensus adalah teknik penentuan sampel bila populasi dijadikan sebagai sampel. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara sebanyak 91 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh berdasarkan dari sumber data. Sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sumber data primer, dimana sumber data primer yang di dapat peneliti langsung diperoleh dari narasumber. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner/angket pada pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara. Kuesioner adalah cara pengumpulan data dimana responden diberikan pertanyaan atau pernyataan untuk dijawab.

Teknik yang digunakan untuk mengukur pemberian skor dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik skala *Likert*. (Bahrin et al, 2017) Skala Likert adalah skala yang digunakan dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.6
Instrument Skala *Likert*

No.	Alternative Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Untuk mengetahui hasil dari kuesioner, maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas:

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid (sah) atau tidaknya suatu kuesioner (angket). Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012).

Kriteria dalam pengujian validitas sebagai berikut:

1. Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 0,05), maka dinyatakan valid.
2. Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 0,05), maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.7

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	R-tabel	R-hitung	Keterangan
X1.1	0,206	0,552	Valid
X1.2	0,206	0,653	Valid
X1.3	0,206	0,746	Valid
X1.4	0,206	0,522	Valid
X1.5	0,206	0,579	Valid
X1.6	0,206	0,633	Valid
X1.7	0,206	0,766	Valid
X1.8	0,206	0,751	Valid
X1.9	0,206	0,596	Valid
X1.10	0,206	0,521	Valid

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS

Dari 10 pernyataan yang diajukan mengenai Lingkungan Kerja kepada responden, 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.8
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	R-tabel	R-hitung	Keterangan
X2.1	0,206	0,732	Valid
X2.2	0,206	0,768	Valid
X2.3	0,206	0,620	Valid
X2.4	0,206	0,635	Valid
X2.5	0,206	0,562	Valid
X2.6	0,206	0,683	Valid
X2.7	0,206	0,747	Valid
X2.8	0,206	0,665	Valid
X2.9	0,206	0,539	Valid

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS

Dari 10 pernyataan yang diajukan mengenai Motivasi Kerja kepada responden, 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.9
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	R-tabel	R-hitung	Keterangan
Y.1	0,206	0,584	Valid
Y.2	0,206	0,554	Valid
Y.3	0,206	0,546	Valid
Y.4	0,206	0,600	Valid
Y.5	0,206	0,673	Valid
Y.6	0,206	0,509	Valid
Y.7	0,206	0,585	Valid
Y.8	0,206	0,633	Valid

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS

Dari 10 pernyataan yang diajukan mengenai Kinerja Pegawai kepada responden, 10 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur keakuratan suatu kuesioner. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012). Menurut (Juliandi, *et al*, 2015) kategori reliable adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$ maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$ maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel 3.10
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,833	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,840	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,727	Reliabel

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini reliabel atau layak digunakan untuk penelitian selanjutnya karena semua nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen atau independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Arianty, 2016).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antar suatu variabel independen yang lainnya. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Gejala multikolinearitas terjadi apabila nilai *tolerance* 0.526 atau VIF 2,04 (Tanjung, 2016).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas

atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidak terjadinya heteroskedastisitas adalah dengan Scatterlpot (Rizal & Radiman, 2019).

3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menelusuri pola hubungan antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Berdasarkan suatu penelitian, regresi linier berganda lebih baik jika dibandingkan dengan metode fuzzy dan jaringan syaraf tiruan (Padilah & Adam, 2019).

Rumus umum dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y	: Kinerja Pegawai
X1	: Lingkungan Kerja
X2	: Motivasi Kerja
α	: Koefisien Konstanta
β_1, β_2	: Koefisien Regresi
ε	: Residual

3.6.3 Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Santoso, 2014). Pengujian uji t dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

1. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka
Ha diterima.
2. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka
Ha ditolak.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen (Santoso, 2014). Pengujian uji F dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

1. Apabila besarnya probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 maka
Ha diterima.
2. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka
Ha ditolak.

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*adjust* R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel dependen adalah terbatas (Hidayat *et al.*, 2020).

BAB 4
HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X1), 9 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2), 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada seluruh pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 91 orang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode *skala likert*.

4.1.2 Karakteristik Identitas Responden

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	36	39,6%
2.	Perempuan	55	60,4%
Total		91	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa persentase responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 36 orang (39,6%) dan responden berjenis kelamin Perempuan sebesar 55 orang (60,4%). Dengan demikian jumlah responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin Perempuan.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	<25 Tahun	2 orang	2,2%
2.	25-40 Tahun	55 orang	60,4%
3.	>40 Tahun	34 orang	37,4%
Total		91	100%

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai yang usianya 25-40 tahun yaitu sebanyak 55 orang (60,4%), selanjutnya yang berusia >40 tahun yaitu sebanyak 34 orang (37,4%), dan untuk yang berusia <25 tahun yaitu sebanyak 2 orang (2,2%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	<1 tahun	9 orang	9,9%
2.	1-15 tahun	50 orang	54,9%
3.	16-30 tahun	18 orang	19,8%
4.	>30 tahun	14 orang	15,4%
Total		91 orang	100%

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai yang lama bekerjanya 1-15 tahun yaitu sebanyak 50 orang (54,9%), selanjutnya yang lama bekerjanya 16-30 tahun yaitu sebanyak 18 orang (19,8%), kemudian yang lama

bekerjanya >30 tahun yaitu sebanyak 14 orang (15,4%), dan untuk yang lama bekerjanya <1 tahun yaitu sebanyak 9 orang (9,9%).

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.2.1 Lingkungan Kerja (X1)

Berikut merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Lingkungan Kerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.4
Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Alternatif Jawaban										F	%
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	22	24,2	65	71,4	4	4,4	0	0,0	0	0,0	91	100
2.	27	29,7	60	65,9	4	4,4	0	0,0	0	0,0	91	100
3.	23	25,3	63	69,2	5	5,5	0	0,0	0	0,0	91	100
4.	30	33	56	61,5	5	5,5	0	0,0	0	0,0	91	100
5.	15	16,5	74	81,3	2	2,2	0	0,0	0	0,0	91	100
6.	20	22	68	74,7	3	3,3	0	0,0	0	0,0	91	100
7.	23	25,3	63	69,2	5	5,5	0	0,0	0	0,0	91	100
8.	24	26,4	63	69,2	4	4,4	0	0,0	0	0,0	91	100
9.	18	19,8	69	75,8	4	4,4	0	0,0	0	0,0	91	100
10.	23	25,3	66	72,5	2	2,2	0	0,0	0	0,0	91	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Jawaban responden pada pernyataan (Saya merasa pencahayaan yang ada diruangan nyaman untuk mata saya) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 65 responden atau 71,4%.
2. Jawaban responden pada pernyataan (Saya merasa intensitas cahaya matahari tidak membuat silau) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 60 responden atau 65,9%.
3. Jawaban responden pada pernyataan (Saya merasa suasana ditempat kerja cukup nyaman karena jauh dari suara bising) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 63 responden atau 69,2%.
4. Jawaban responden pada pernyataan (Saya merasa suhu udara diruangan tempat bekerja cukup nyaman) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 56 responden atau 61,5%.
5. Jawaban responden pada pernyataan (Saya merasa nyaman karena bisa mengatur suhu udara (AC) diruangan) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 74 responden atau 81,3%.
6. Jawaban responden pada pernyataan (Tata letak ruang kerja cukup luas sehingga ruang gerak yang diperlukan cukup memadai) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 68 responden atau 74,7%.
7. Jawaban responden pada pernyataan (Cat dinding diruangan saya bekerja masih bagus) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 63 responden atau 69,2%.

8. Jawaban responden pada pernyataan (Warna cat pada dinding diruangan saya bekerja sangat nyaman dipandang mata) sebagian besar menjawab setuju sebanyak 63 responden atau 69,2%.
9. Jawaban responden pada pernyataan (Barang yang saya tinggal diruangan kerja terjaga dengan baik) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 69 responden atau 75,8%.
10. Jawaban responden pada pernyataan (Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 66 responden atau 72,5%.

4.2.2 Motivasi Kerja (X2)

Berikut merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Motivasi Kerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.5
Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Alternatif Jawaban										F	%
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	26	28,6	61	67	4	4,4	0	0,0	0	0,0	91	100
2.	43	47,2	46	50,6	2	2,2	0	0,0	0	0,0	91	100
3.	20	22	69	75,8	2	2,2	0	0,0	0	0,0	91	100
4.	27	29,7	63	69,2	1	1,1	0	0,0	0	0,0	91	100
5.	33	36,3	58	63,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	91	100
6.	15	16,5	66	72,5	10	11	0	0,0	0	0,0	91	100
7.	21	23,1	66	72,5	4	4,4	0	0,0	0	0,0	91	100
8.	28	30,8	61	67	2	2,2	0	0,0	0	0,0	91	100
9.	29	31,9	60	65,9	2	2,2	0	0,0	0	0,0	91	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Jawaban responden pada pernyataan (Saya merasa gaji yang ditetapkan instansi sesuai dengan pekerjaan) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 61 responden atau 67%.
2. Jawaban responden pada pernyataan (Saya merasa mendapatkan bonus apabila melakukan pekerjaan tambahan) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 responden atau 50,6%.
3. Jawaban responden pada pernyataan (Saya merasa aman selama melakukan pekerjaan) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 69 responden atau 75,8%.
4. Jawaban responden pada pernyataan (Saya merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 63 responden atau 69,2%.
5. Jawaban responden pada pernyataan (Ketersediaan perlengkapan dan peralatan ditempat kerja sudah memadai) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 58 responden atau 63,7%.
6. Jawaban responden pada pernyataan (Saya merasa atasan selalu memberikan reward saat menyelesaikan pekerjaan melebihi target) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 66 responden atau 72,5%.
7. Jawaban responden pada pernyataan (Saya merasa kinerja saya dihargai dan dipuji oleh atasan saat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 66 responden atau 72,5%.

8. Jawaban responden pada pernyataan (Atasan saya selalu memberikan motivasi kepada saya) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 61 responden atau 67%.
9. Jawaban responden pada pernyataan (Saya mampu menyelesaikan segala permasalahan pekerjaan dengan baik) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 60 responden atau 65,9%.

4.2.3 Kinerja Pegawai (Y)

Berikut merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Kinerja Pegawai yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.6
Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Alternatif Jawaban										F	%
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	40	44	51	56	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	91	100%
2.	55	60,4	36	39,6	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	91	100%
3.	27	29,7	64	70,3	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	91	100%
4.	27	29,7	64	70,3	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	91	100%
5.	31	34,1	60	65,9	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	91	100%
6.	24	26,4	67	73,6	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	91	100%
7.	32	35,2	59	64,8	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	91	100%
8.	36	39,6	55	60,4	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	91	100%

Penjelasan dari tabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Jawaban responden pada pernyataan (Saya sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 responden atau 56%.
2. Jawaban responden pada pernyataan (Saya memiliki keinginan untuk berkembang dalam mencapai kinerja yang lebih baik) sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 responden atau 60,4%.
3. Jawaban responden pada pernyataan (Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 64 responden atau 70,3%.
4. Jawaban responden pada pernyataan (Saya mampu menangani beban kerja yang ditugaskan kepada saya) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 64 responden atau 70,3%.
5. Jawaban responden pada pernyataan (Saya merasa dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 60 responden atau 65,9%.
6. Jawaban responden pada pernyataan (Saya memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 67 responden atau 73,6%.
7. Jawaban responden pada pernyataan (Saya selalu menjaga sarana dan prasarana yang digunakan dalam bekerja) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 59 responden atau 64,8%.

8. Jawaban responden pada pernyataan (Saya selalu melakukan komunikasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama) sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 55 responden atau 60,4%.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi linier berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linier Unbias Estimation*). Pengujian ini merupakan cara sederhana yang bertujuan untuk mengetahui apakah regresi dalam penelitian ini model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik, yaitu:

4.3.1.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, Uji Normal Probability Plot, dan histogram.

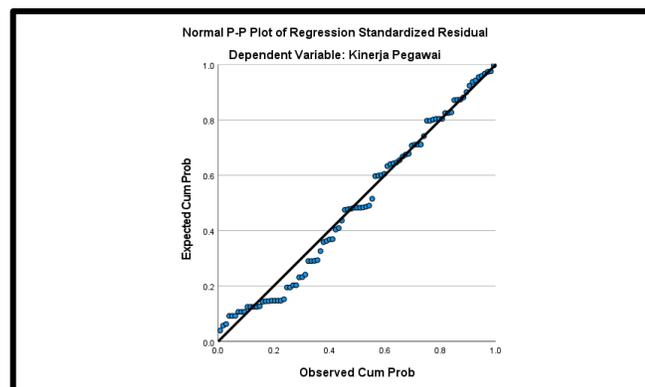
Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99572269
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.057
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated From Data
- c. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel diatas, hasil Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,054 lebih besar dari 0,05 artinya dalam penelitian ini distribusi data bersifat normal.

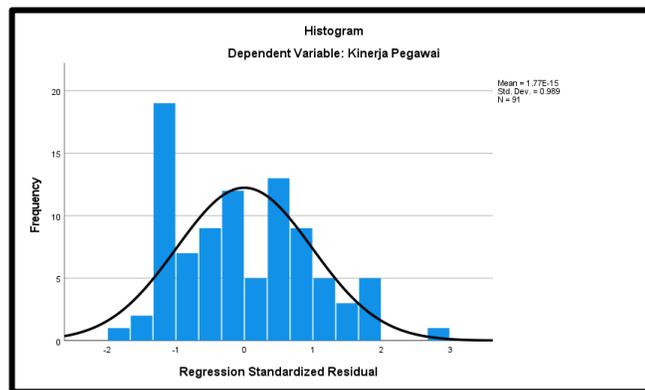
Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Diolah Oleh SPSS

Dari gambar 4.1, titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data model regresi penelitian ini cenderung normal karena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber: Data Diolah Oleh SPSS

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik regression standarized membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi klasik.

4.3.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Varian Inflation Factor*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih

yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* >0,1 dan *VIF* <10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.172	3.403		5.634	.001		
	Lingkungan Kerja	.188	.072	.265	2.599	.011	.878	1.139
	Motivasi Kerja	.207	.076	.277	2.720	.008	.878	1.139

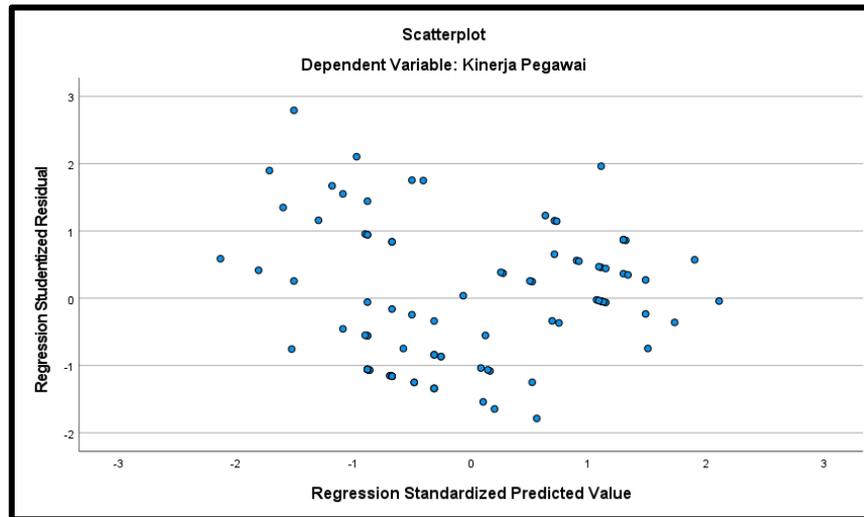
- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Diolah Oleh SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance (T) adalah sebesar 878 dan VIF sebesar 1.139 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen dan dapat digunakan pada penelitian ini karena nilai $T = > 0,1$ dan $VIF = < 10$.

4.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber: Data Diolah Oleh SPSS

Dari gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada tabel regresi.

4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.172	3.403		5.634	.001
	Lingkungan Kerja	.188	.072	.265	2.599	.011
	Motivasi Kerja	.207	.076	.277	2.720	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui model persamaan regresi linier yaitu sebagai berikut:

$$Y=19,172+0,188X_1+0,207X_2$$

Keterangan:

- a. Nilai konstanta adalah sebesar 19,172 menunjukkan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam keadaan konstanta dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 19,172.
- b. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,188 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan kinerja pegawai senilai 18,8%.
- c. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,207 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan kinerja pegawai senilai 20,7%.

4.3.3 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yaitu jawaban sementara dari pernyataan atau permasalahan dalam penelitian. Kebenaran hipotesis perlu diuji secara empiris agar data yang telah dikumpulkan dapat menjawab atau menolak hipotesis yang telah diajukan.

4.3.3.1 Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Adapun rumus yang dijelaskan adalah H0 jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{sig} < \alpha 0,05$) artinya terdapat hubungan

signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Tolak H0 jika probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel 4.10
Hasil Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.172	3.403		5.634	.001
	Lingkungan Kerja	.188	.072	.265	2.599	.011
	Motivasi Kerja	.207	.076	.277	2.720	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, untuk variabel lingkungan kerja diperoleh t_{hitung} 2,599 sedangkan t_{tabel} 1,987 dan nilai signifikan $0,011 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.10 yang dilakukan diatas, diperoleh t_{hitung} 2,720 sedangkan t_{tabel} 1,987 dan nilai signifikan $0,008 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

4.3.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Tabel 4.11
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.527	2	44.264	10.866	.001 ^b
	Residual	358.462	88	4.073		
	Total	446.989	90			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS

Uji F diatas bertujuan untuk menguji hipotesis statistic, maka dilakukan Uji

F pada tingkat $\alpha=0,05$, nilai F_{hitung} untuk $n = 91$ adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = n - k - 1$$

$$= 91 - 2 - 1$$

$$F_{hitung} = 10,866$$

$$F_{tabel} = 3,10$$

Berdasarkan pengujian secara simultan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $10,866 > F_{tabel} 3,10$ dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).

4.3.4 Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445 ^a	.198	.180	2.018

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

Sumber Data Diolah Oleh SPSS

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.11 diatas, dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,445 atau 44,5% yang berarti bahwa besarnya pengaruh antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah cukup erat. Pada nilai R square dalam penelitian ini sebesar 0,198 yang berarti 19,8% yang mempengaruhi variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sedangkan sisanya 80,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara diperoleh t_{hitung} sebesar 2,599 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,987 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,011 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memberi arti jika lingkungan kerja suatu instansi itu baik maka itu akan meningkatkan kinerja pegawai agar dapat memperoleh hasil yang lebih maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018), (Marbun & Jufrizen, 2022), dan (Farisi & Utari, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara diperoleh t_{hitung} sebesar 2,720 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,987 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,008 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memberi arti jika motivasi kerja yang diberikan baik maka itu akan memberikan suatu dorongan dalam diri seseorang dan akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin & Handayani, 2017), (Muis et al., 2021), (Sembiring et al., 2021), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Jufrizen & Sitorus, 2021), dan (Ainanur & Tirtayasa, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara. Dari uji tersebut diketahui F_{hitung} sebesar $10,866 > F_{tabel}$ 3,10 dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memberi arti jika lingkungan kerja memadai, dan motivasi yang diberikan baik maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karena variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam penelitian ini mempengaruhi variabel kinerja pegawai hanya sebesar 19,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nuryasin et al., 2016), dan (Hidayat, 2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.
2. Dari hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.
3. Dari hasil penelitian secara simultan diketahui bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.

5.2 Saran

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

1. Mengenai lingkungan kerja yang ada didalam maupun disekitar instansi sudah cukup baik, akan tetapi harus ditingkatkan lebih maksimal lagi agar

pegawai dalam melaksanakan tugasnya bisa merasa nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Karena dengan memperhatikan bagaimana lingkungan kerja yang ada disekitar instansi itu akan mempengaruhi kinerja dari pegawai.

2. Mengenai motivasi kerja, sebaiknya para atasan memberikan dorongan ataupun motivasi dengan meningkatkan penghargaan kepada pegawai yang melakukan kinerjanya dengan baik agar para pegawai menjadi lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaannya.
3. Untuk kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik, akan tetapi instansi harus meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan peningkatan dalam lingkungan kerja dan motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor peningkatan kinerja pegawai agar kualitas kinerjanya bisa lebih baik lagi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya berfokus untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 91 pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran dan pemahaman yang berbeda tiap responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahmad, R., Fikri, M. E., Rahayu, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *JUMANT*, 11(2), 137-146.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Andayani, I., Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan: Vol. 4 (2)* 400–410.
- Bahrin, S., Alifah, S., & Mulyono, S. (2017). Rancang Bangun Sistem Informasi Survey Pemasaran dan Penjualan Berbasis Web. *Jurnal Transistor Elektro Dan Informatika*, 2(2), 81–88.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Umsu Press.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen)*, 1(2), 31-42.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Hadari, A. (2013), *Manajemen prilaku organisasi*. Edisi II. Jakarta : Gramedia.
- Hamzah, H. (2011). *Teori motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Harmonika, S. (2017). Hadits-Hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). *Jurnal At-Tadair*, 1(1), 1–14.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 134-147.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Lia Malyani, Ed.). Bandung: Yrama Widya.

- Hidayat, C. N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *Jurnal AGORA*, 3(2), 78-83.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189-206.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Kasiram, M. (2008). *Metodologi Penelitian*, Malang: UIN-Malang Pers.
- Kasmir, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 38–55.
- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan

- Daerah Kabupaten Deli Serdang. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30-41.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278.
- Muis, M. R., Ramadhan, M. A., & Arif, M. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Bank Pada Masa Pandemi Covid 19. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 525–540.
- Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167–176.
- Nasib, N., & Martin, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, 423-428.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175.
- Nuryasin, I., Musadieg, M. A., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 41(1), 16-24.

- Padilah, T. N., & Adam, R. I. (2019). Analisis Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi Produktivitas Tanaman Padi Di Kabupaten Karawang. *FIBONACCI: Jurnal Pendidikan Matematika Dan Matematika*, 5(2), 117.
- Pranitasari, D. & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*. 216-222.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (MANOR)*, 2(1), 15-25.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Santoso, S. (2014). *Statistika Ekonomi Plus Aplikasi SPSS*. Ponorogo : Umpo Press
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419-428.
- Sedarmayanti, S. (2017). Bedah Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- 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), 131–144.
- Setiawan, R. I. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 1(1), 23–35.
- 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.

- Soedarso, S. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Manggu Media, Bandung.
- Sudaryo, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Caps.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 3(9), 111–122.
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. *Jurnal Niagawan*, 11 (2), 121-137.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1), 31-44.
- Wibowo, W. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA DIRI PRIBADI

Nama : Muhammad Agung Pramono
 NPM : 1805160569
 Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 14 Desember 2000
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Anak Ke : 1 (Satu)
 Alamat : Jl. Rajamin Purba SH, Pasar 1A Perdagangan, Kab.
 Simalungun
 No. Telepon : 082274911660
 Email : agungmp86@gmail.com

2. DATA DIRI ORANGTUA

Nama Ayah : Sahril
 Pekerjaan : Pegawai Swasta
 Nama Ibu : Maimunah
 Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
 Alamat : Jl. Rajamin Purba SH, Pasar 1A Perdagangan, Kab.
 Simalungun
 No. Telepon : 081260264422
 Email : -

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

2006 : TK Aisyiah Bustanul Athfal Perdagangan
 2012 : SD Swasta Muhammadiyah 02 Perdagangan
 2015 : SMP N 1 Bandar Perdagangan
 2018 : SMK Swasta Al Washliyah 2 Perdagangan
 2018 – Sekarang : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BKKBN PROVINSI SUMATERA UTARA

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penulisan tentang **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKKBN Provinsi Sumatera Utara**. Oleh karena itu disela-sela kesibukan bapak/ibu saya memohon dengan hormat kesediaan bapak/ibu dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas ketersediaan dan partisipan bapak/ibu sekalian untuk mengisi kuesioner yang ada, saya mengucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Umur :
 Jenis Kelamin :
 Bidang Pekerjaan :
 Lama Bekerja :

DAFTAR KUESIONER

Mohon untuk memberikan tanda (√) pada setiap pernyataan yang bapak/ibu pilih

Keterangan:

5 : Sangat Setuju (SS)

- 4 : Setuju (S)
 3 : Kurang Setuju (KS)
 2 : Tidak Setuju (TS)
 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Penerangan						
1.	Saya merasa pencahayaan yang ada diruangan nyaman untuk mata saya.					
2.	Saya merasa intensitas cahaya matahari tidak membuat silau.					
Kebisingan						
3.	Saya merasa suasana ditempat kerja cukup nyaman karena jauh dari suara bising.					
Suhu Udara						
4.	Saya merasa suhu udara diruangan tempat bekerja cukup nyaman.					
5.	Saya merasa nyaman karena bisa mengatur suhu udara (AC) diruangan.					
Ruang Gerak Yang Diperlukan						
6.	Tata letak ruang kerja cukup luas sehingga ruang gerak yang diperlukan cukup memadai.					
Pewarnaan						
7.	Cat dinding di ruangan saya bekerja masih bagus.					
8.	Warna cat pada dinding di ruangan saya bekerja sangat nyaman dipandang mata.					
Keamanan						
9.	Barang yang saya tinggal di ruangan kerja terjaga dengan baik.					
10.	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.					

Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Balas Jasa						
1.	Saya merasa gaji yang ditetapkan instansi sesuai dengan pekerjaan.					
2.	Saya merasa mendapatkan bonus apabila melakukan pekerjaan tambahan.					
Kondisi Kerja						
3.	Saya merasa aman selama melakukan pekerjaan.					
4.	Saya merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.					
Fasilitas Kerja						
5.	Ketersediaan perlengkapan dan peralatan di tempat kerja sudah memadai.					
Prestasi Kerja						
6.	Saya merasa atasan selalu memberikan reward saat menyelesaikan pekerjaan melebihi target.					
Pengakuan Dari Atasan						
7.	Saya merasa kinerja saya dihargai dan dipuji oleh atasan saat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan.					
8.	Atasan saya selalu memberikan motivasi kepada saya.					
Pekerjaan Itu Sendiri						
9.	Saya mampu menyelesaikan segala permasalahan pekerjaan dengan baik.					

Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Kualitas Kerja						
1.	Saya sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Saya memiliki keinginan untuk berkembang dalam mencapai kinerja yang lebih baik.					
Kuantitas Kerja						
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.					

4.	Saya mampu menangani beban kerja yang ditugaskan kepada saya.					
Kehandalan						
5.	Saya merasa dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan.					
6.	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.					
Sikap						
7.	Saya selalu menjaga sarana dan prasarana yang digunakan dalam bekerja.					
8.	Saya selalu melakukan komunikasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.					

HASIL KUESIONER RESPONDEN

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
1	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	40
2	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45
3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	44
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
7	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	45
8	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
9	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47
10	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
11	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	37
12	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
13	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	45
14	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	46
15	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
17	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	38
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
20	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	45
21	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
24	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	34
25	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
30	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
31	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	34
32	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
33	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
34	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
37	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
38	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43

39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
43	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	44
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
53	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	34
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44
59	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
60	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
63	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	34
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	35
69	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
78	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
79	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
80	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	45
81	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43

82	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
83	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
84	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
85	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
86	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
87	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
88	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43
89	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	46
90	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	46
91	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48

VARIABEL MOTIVASI KERJA

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	39
5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	41
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
7	4	4	5	5	4	4	4	5	5	40
8	5	5	4	4	5	5	4	5	4	41
9	5	5	4	4	5	5	5	4	4	41
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	5	5	4	5	5	5	4	4	4	41
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
14	5	5	4	4	5	5	4	5	4	41
15	5	5	5	5	5	4	4	4	4	41
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
20	5	5	4	4	5	5	5	5	4	42
21	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
23	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42
24	5	5	4	4	5	4	5	5	4	41
25	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	4	4	3	3	4	3	4	4	4	33
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
32	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
33	5	5	4	4	5	5	5	4	4	41
34	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	5	5	5	5	4	4	5	4	5	42
37	4	5	5	5	4	4	5	5	4	41
38	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	5	5	4	4	5	4	4	5	5	41

41	5	5	4	4	4	4	4	4	5	39
42	4	4	5	5	4	4	4	5	5	40
43	4	5	4	4	5	4	4	4	5	39
44	3	4	4	4	4	3	3	3	4	32
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
47	4	5	4	4	5	4	4	5	5	40
48	3	4	4	4	4	4	3	4	3	33
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
51	4	3	4	4	4	3	3	3	4	32
52	4	5	5	5	4	4	4	4	5	40
53	4	5	4	4	5	4	4	5	5	40
54	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
55	4	5	4	4	4	4	4	5	4	38
56	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
57	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
58	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
59	4	5	4	4	4	3	4	4	4	36
60	4	5	4	4	5	4	4	4	5	39
61	4	5	4	4	4	4	4	5	5	39
62	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
63	4	4	4	5	5	4	4	5	5	40
64	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
66	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
67	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34
68	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42
69	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
70	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
71	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
72	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
74	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
76	3	3	3	4	4	3	3	4	3	30
77	4	4	4	4	5	4	4	5	5	39
78	4	4	5	5	5	5	5	4	4	41
79	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
80	5	5	4	4	5	4	5	5	4	41
81	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
82	5	5	4	5	4	5	5	4	4	41
83	5	5	4	4	5	5	5	5	4	42

VARIABEL KINERJA PEGAWAI

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total
1	5	5	4	4	4	4	5	5	36
2	4	5	5	4	4	5	5	4	36
3	5	5	5	5	5	5	4	4	38
4	4	5	4	4	4	4	5	4	34
5	5	5	5	4	5	4	5	4	37
6	5	5	4	4	4	4	5	5	36
7	5	5	4	4	5	4	5	5	37
8	5	4	5	5	5	4	4	5	37
9	4	5	5	5	5	5	4	4	37
10	4	5	4	4	4	4	4	4	33
11	5	5	5	4	5	4	5	5	38
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	5	5	5	5	4	4	4	4	36
14	5	5	5	5	5	5	4	4	38
15	5	5	4	4	5	5	5	5	38
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	5	4	4	4	4	4	4	33
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	5	4	5	5	5	5	4	5	38
21	4	4	4	4	4	5	5	5	35
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	5	4	5	5	4	4	4	4	35
24	5	5	4	4	5	5	5	5	38
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	5	5	4	4	4	4	5	5	36
27	4	5	4	4	4	4	4	5	34
28	5	5	4	4	4	4	4	4	34
29	4	5	4	4	4	4	4	4	33
30	5	5	4	4	4	4	4	4	34
31	5	5	4	4	4	4	4	4	34
32	5	5	5	4	4	4	5	5	37
33	4	5	5	5	4	4	4	5	36
34	5	5	4	4	5	4	5	5	37
35	5	5	4	4	4	5	5	5	37
36	4	5	4	4	5	5	4	4	35
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	5	4	4	4	4	4	4	33

41	4	5	4	4	4	4	4	4	33
42	5	5	4	4	4	4	5	5	36
43	5	5	4	4	5	4	4	5	36
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	5	4	4	4	4	4	4	4	33
48	5	5	4	5	5	5	5	5	39
49	5	4	4	4	4	4	4	4	33
50	5	5	4	5	5	4	5	5	38
51	5	4	4	5	5	4	5	5	37
52	5	4	4	4	4	4	4	4	33
53	5	5	4	4	4	5	5	5	37
54	4	5	4	5	5	4	5	5	37
55	4	5	4	4	5	5	5	4	36
56	5	5	4	4	4	4	5	5	36
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	4	5	4	4	4	4	4	4	33
59	4	4	4	4	4	4	4	4	32
60	5	5	4	4	4	5	4	4	35
61	4	5	4	4	4	4	4	4	33
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	5	5	5	4	5	4	4	5	37
64	4	5	4	4	4	4	4	4	33
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32
66	4	4	4	4	4	4	4	4	32
67	5	5	4	4	4	4	5	5	36
68	4	4	4	4	5	4	4	4	33
69	4	4	4	4	4	4	4	5	33
70	4	4	4	4	4	4	4	4	32
71	5	5	4	4	4	4	5	5	36
72	4	4	4	4	4	4	4	4	32
73	4	4	4	4	4	4	5	5	34
74	5	5	4	4	4	4	4	4	34
75	4	4	4	4	4	4	4	4	32
76	4	4	4	4	4	4	5	5	34
77	4	5	5	5	4	5	4	4	36
78	5	4	5	5	4	5	5	5	38
79	4	5	5	5	5	4	5	5	38
80	4	5	5	5	4	5	4	4	36
81	4	4	5	5	5	5	4	4	36
82	4	5	5	5	4	5	4	4	36
83	4	4	5	5	5	5	4	4	36

84	4	5	5	5	5	5	4	4	37
85	5	5	4	5	5	4	5	5	38
86	4	4	5	5	5	4	5	4	36
87	4	5	5	5	5	4	4	5	37
88	5	5	5	4	4	5	4	5	37
89	4	4	5	5	5	5	4	4	36
90	4	5	5	5	5	4	4	4	36
91	5	5	4	5	5	4	5	5	38

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

Lingkungan Kerja (X1)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.734**	.190	.480**	.077	.172	.232*	.176	.153	.181	.552**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.072	<.001	.465	.102	.027	.096	.147	.086	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.2	Pearson Correlation	.734**	1	.381**	.552**	.139	.210*	.300**	.326**	.244*	.119	.653**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	.189	.045	.004	.002	.020	.259	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.3	Pearson Correlation	.190	.381**	1	.307**	.438**	.483**	.550**	.585**	.419**	.354**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.072	<.001		.003	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.4	Pearson Correlation	.480**	.552**	.307**	1	.215*	.099	.269**	.214*	.049	-.032	.522**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.003		.041	.352	.010	.042	.646	.761	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.5	Pearson Correlation	.077	.139	.438**	.215*	1	.322**	.542**	.431**	.346**	.286**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.465	.189	<.001	.041		.002	<.001	<.001	<.001	.006	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.6	Pearson Correlation	.172	.210*	.483**	.099	.322**	1	.438**	.474**	.524**	.354**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.102	.045	<.001	.352	.002		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.7	Pearson Correlation	.232*	.300**	.550**	.269**	.542**	.438**	1	.918**	.283**	.308**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.027	.004	<.001	.010	<.001	<.001		<.001	.007	.003	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.8	Pearson Correlation	.176	.326**	.585**	.214*	.431**	.474**	.918**	1	.320**	.293**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.096	.002	<.001	.042	<.001	<.001	<.001		.002	.005	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.9	Pearson Correlation	.153	.244*	.419**	.049	.346**	.524**	.283**	.320**	1	.538**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.147	.020	<.001	.646	<.001	<.001	.007	.002		<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1.10	Pearson Correlation	.181	.119	.354**	-.032	.286**	.354**	.308**	.293**	.538**	1	.521**
	Sig. (2-tailed)	.086	.259	<.001	.761	.006	<.001	.003	.005	<.001		<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Total_X1	Pearson Correlation	.552**	.653**	.746**	.522**	.579**	.633**	.766**	.751**	.596**	.521**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	10

Motivasi Kerja (X2)

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.668**	.218*	.254*	.484**	.518**	.555**	.412**	.188	.732**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.038	.015	<.001	<.001	<.001	<.001	.075	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.2	Pearson Correlation	.668**	1	.312**	.269**	.429**	.459**	.554**	.502**	.317**	.768**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.003	.010	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.3	Pearson Correlation	.218*	.312**	1	.763**	.075	.282**	.480**	.287**	.372**	.620**
	Sig. (2-tailed)	.038	.003		<.001	.481	.007	<.001	.006	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.4	Pearson Correlation	.254*	.269**	.763**	1	.124	.336**	.384**	.305**	.427**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.015	.010	<.001		.243	.001	<.001	.003	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.5	Pearson Correlation	.484**	.429**	.075	.124	1	.403**	.272**	.347**	.191	.562**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.481	.243		<.001	.009	<.001	.069	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.6	Pearson Correlation	.518**	.459**	.282**	.336**	.403**	1	.562**	.320**	.147	.683**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.007	.001	<.001		<.001	.002	.163	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.7	Pearson Correlation	.555**	.554**	.480**	.384**	.272**	.562**	1	.412**	.221*	.747**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.009	<.001		<.001	.035	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.8	Pearson Correlation	.412**	.502**	.287**	.305**	.347**	.320**	.412**	1	.364**	.665**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.006	.003	<.001	.002	<.001		<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2.9	Pearson Correlation	.188	.317**	.372**	.427**	.191	.147	.221*	.364**	1	.539**
	Sig. (2-tailed)	.075	.002	<.001	<.001	.069	.163	.035	<.001		<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Total_X2	Pearson Correlation	.732**	.768**	.620**	.635**	.562**	.683**	.747**	.665**	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	9

Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.354**	.055	.055	.204	.073	.414**	.506**	.584**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.606	.606	.052	.492	<.001	<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y.2	Pearson Correlation	.354**	1	.132	.083	.202	.178	.313**	.287**	.554**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.213	.436	.055	.091	.002	.006	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y.3	Pearson Correlation	.055	.132	1	.684**	.396**	.430**	-.075	.016	.546**
	Sig. (2-tailed)	.606	.213		<.001	<.001	<.001	.478	.883	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y.4	Pearson Correlation	.055	.083	.684**	1	.548**	.376**	.025	.114	.600**
	Sig. (2-tailed)	.606	.436	<.001		<.001	<.001	.811	.282	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y.5	Pearson Correlation	.204	.202	.396**	.548**	1	.306**	.248*	.272**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.052	.055	<.001	<.001		.003	.018	.009	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y.6	Pearson Correlation	.073	.178	.430**	.376**	.306**	1	.081	.026	.509**
	Sig. (2-tailed)	.492	.091	<.001	<.001	.003		.443	.808	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y.7	Pearson Correlation	.414**	.313**	-.075	.025	.248*	.081	1	.675**	.585**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002	.478	.811	.018	.443		<.001	<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y.8	Pearson Correlation	.506**	.287**	.016	.114	.272**	.026	.675**	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.006	.883	.282	.009	.808	<.001		<.001
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Total_Y	Pearson Correlation	.584**	.554**	.546**	.600**	.673**	.509**	.585**	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	8

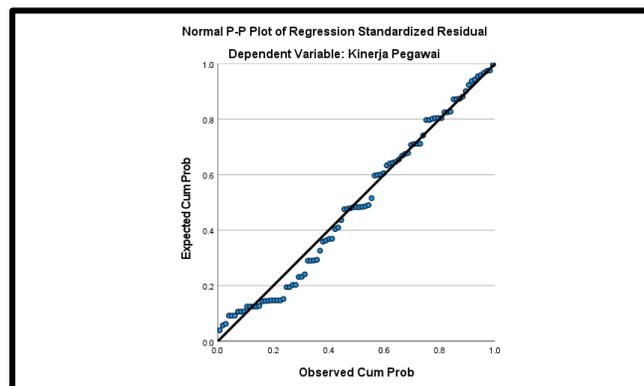
HASIL ANALISIS DATA

Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

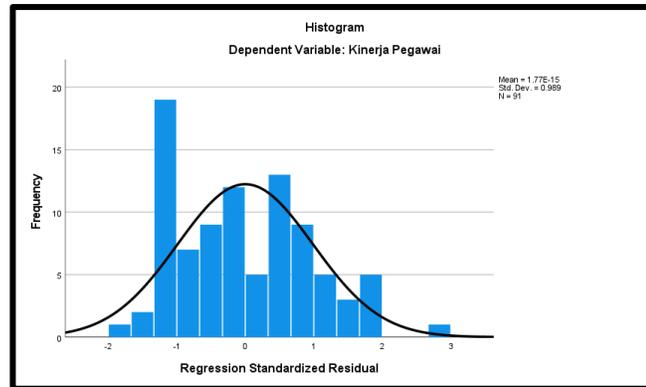
		Unstandarized Residual
N		91
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99572269
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.057
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated From Data
- c. Lilliefors Significance Correction

Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual



Hasil Uji Normalitas Histogram



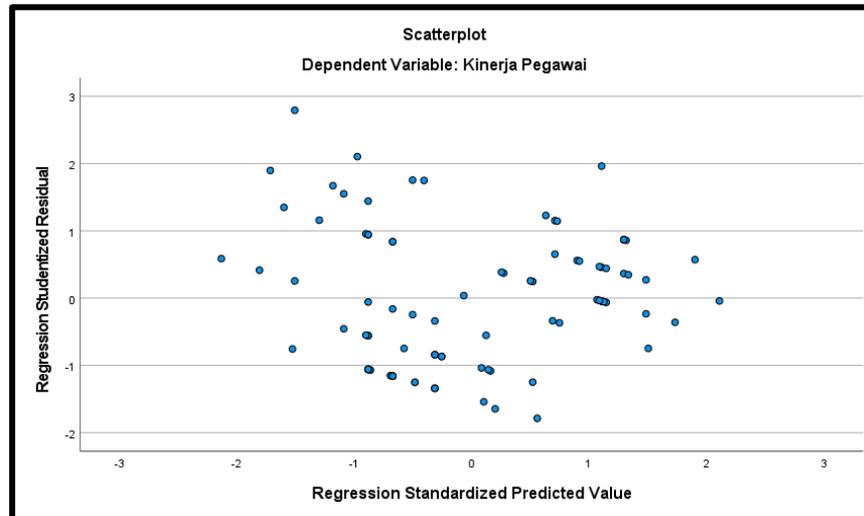
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.172	3.403		5.634	.001		
	Lingkungan Kerja	.188	.072	.265	2.599	.011	.878	1.139
	Motivasi Kerja	.207	.076	.277	2.720	.008	.878	1.139

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.172	3.403		5.634	.001
	Lingkungan Kerja	.188	.072	.265	2.599	.011
	Motivasi Kerja	.207	.076	.277	2.720	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19.172	3.403		5.634	.001	
	Lingkungan Kerja	.188	.072	.265	2.599	.011	
	Motivasi Kerja	.207	.076	.277	2.720	.008	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji F

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.527	2	44.264	10.866	.001 ^b
	Residual	358.462	88	4.073		
	Total	446.989	90			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445 ^a	.198	.180	2.018

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 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: 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 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	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
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	1.94	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	1.91
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	1.79
79	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
80	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
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	1.81	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	1.99	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	1.90	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	1.94	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	1.78
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	1.83	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	1.86	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	1.80	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	1.74
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	1.79	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	1.82	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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Agung Pramono
NPM : 1805160569
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BKKBN Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Diskusi tentang perbedaan latar belakang	18/07/22	
Bab 2	Diskusi Grand Theory	24/07/22	
Bab 3	Diskusi populasi & sample	29/07/22	
Bab 4	explorasi awal jurnal tentang hasil penelitian	08/08/22	
Bab 5	Diskusi tentang konsep & sum	20/08/22	
Daftar Pustaka	meduliy	26/08/22	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	all body anja fi'iz	05/09/22	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, September 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

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 Senin, 18 April 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Muhammad Agung Pramono
N .P.M. : 1805160569
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 14 Desember 2000
Alamat Rumah : Jl. Masjid Gg Teratai 12 Tembung
JudulProposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BKKBN Provinsi Sumatera Utara

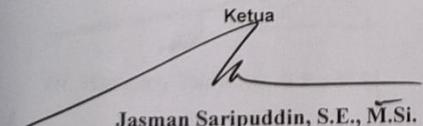
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	OK
Bab I	Tujuan Penelitian
Bab II	Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja, Hipotesis
Bab III	Arrir tabel, buat tabel populari, Uji hipotesis
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

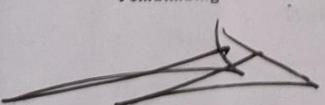
Medan, Senin, 18 April 2022

TIM SEMINAR

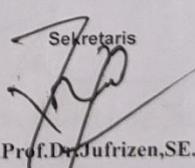
Ketua


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

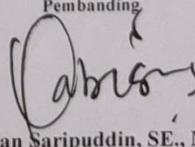
Pembimbing


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

Sekretaris


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

Pembanding


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



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 **Senin, 18 April 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Agung Pramono
N .P.M. : 1805160569
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 14 Desember 2000
Alamat Rumah : Jl. Masjid Gg Teratai 12 Tembung
JudulProposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BKKBN Provinsi Sumatera Utara

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

Medan, Senin, 18 April 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris

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

Pembimbing

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

Pembanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

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

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



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: 2153/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/2/2022

Kepada Yth.

Medan, 2/2/2022

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

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Agung Pramono
NPM : 1805160569
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

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

Identifikasi Masalah : Beberapa Identifikasi Masalah pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara yaitu :

1. Kurang efektifnya lingkungan kerja di instansi yang membuat pegawai kurang semangat dalam melakukan pekerjaan.
2. Kepuasan kerja pegawai yang belum optimal.
3. Pegawai bekerja tidak sesuai target sehingga terjadinya penurunan kinerja.
4. Kurangnya semangat kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya motivasi.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
2. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
3. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Objek/Lokasi Penelitian : Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (Bkkbn) Provinsi Sumatera Utara

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

Hormat Saya
Pemohon

(Muhammad Agung Pramono)



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: 2153/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/2/2022

Nama Mahasiswa : Muhammad Agung Pramono
 NPM : 1805160569
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
 Tanggal Pengajuan Judul : 2/2/2022
 Nama Dosen Pembimbing*) : Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si *[Signature]* 9/2/2022
 Judul Disetujui**) : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja
 Terhadap Kinerja pegawai

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

[Signature]
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

[Signature]
(.....)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

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

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

Jalan Kapten Mochtar 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 : 426 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

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 : **01 Maret 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Muhammad Agung Pramono**
N P M : **1805160569**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

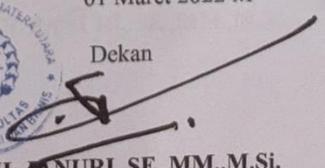
Dosen Pembimbing : **Dr.Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **01 Maret 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 28 Rajab 1443 H
 01 Maret 2022 M

Dekan

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



Tembusan :
 1. Pertinggal



Nomor : 648 /LB-002/J.6/2022
Sifat : Penting
Lampiran : --
Perihal : **Izin Riset Pendahuluan**

Medan, 07 April 2022

Kepada Yth :

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

**di –
Medan.-**

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 426/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 01 Maret 2022, Perihal: Izin Riset Pendahuluan, bersama ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Muhammad Agung Pramono
NIM/NPM : 1805160569
Jenjang Program : Strata -1 (S1)
Program Studi : VIII

Diberikan izin untuk melakukan Riset pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



**Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional
Provinsi Sumatera Utara**

Jl. Gunung Krakatau No. 110 Medan - 20239 | PO BOX 8/ Mdn
Telp. (061) 6612732 | Fax (061) 6610084 | Website : sumut.bkkbn.go.id
FB : @BKKBNsumut | IG : @bkkbsumaterautara



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Untuk mencapai target ini agar diwujudkan
semua dan tanggapannya

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

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

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

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

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 2466/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 24 Muharram 1444 H
22 Agustus 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
BKKBN Provsu
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Muhammad Agung Pramono**
N P M : **1805160569**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKKBN Provinsi Sumatera Utara**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :
1. Peringgal





Nomor : 744 /LB-002/J.6/2022
 Sifat : Penting
 Lampiran : --
 Perihal : **Telah Selesai Riset**

Medan, September 2022

Kepada Yth :

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

di -
 Medan.-

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 2466/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 22 Agustus 2022, Perihal: Menyelesaikan Riset, bersama ini kami sampaikan bahwa :

Nama : Muhammad Agung Pramono
 NIM/NPM : 1805160569
 Jenjang Program : Strata -1 (S1)
 Program Studi : Manajemen

Telah selesai melakukan Riset pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara. Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Koordinator Bidang Latbang

Dra. T. Lailinda, M.Pd
 NIP. 19630504 198903 2 002

**Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional
 Provinsi Sumatera Utara**

Jl. Gunung Krakatau No. 110 Medan - 20239 | PO.BOX 8/ Mdn
 Telp. (061) 6612732 | Fax (061) 6610084 | Website : sumut.bkkbn.go.id
 FB : @BKKBNsumut | IG : @bkkbnsumaterautara