

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS  
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**Nama : ULFA HABIBAH**  
**NPM : 1605160575**  
**Program Studi : MANAJEMEN**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidanganya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 17 November 2020, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

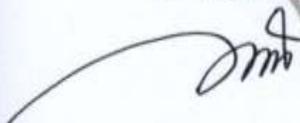
**MEMUTUSKAN**

Nama : **ULEA HABIBAH**  
N P M : **1605160575**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH DINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI SUMATERA UTARA**  
Dinyatakan : **(B+) 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

  
**SUSI HANDAYANI, SE., M.M**

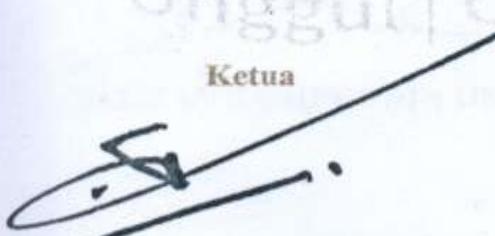
  
**DODY SALDEN CHANDRA, SE., M.M**

**Pembimbing**

  
**JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, SE., M.Si**

**Ketua**

**Sekretaris**

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

  
**ADE GUNAWAN, SE., M.Si**





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ULFA HABIBAH  
N.P.M : 1605160575  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN  
SIPIIL PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, November 2020

Pembimbing Skripsi

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

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nam Mahasiswa : **ULFA HABIBAH**  
NPM : **1605160575**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
Judul Penelitian : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI SUMATERA UTARA**

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
02. November 2020	Isiail pendahuluan & kerangka teoritis, jurnal dan skripsi dan sumber penulisan	J	
04. November 2020	Kesimpulan dan saran dari hasil. Survei limit dan kesimpulan	J	
13. November 2020	Ita dan menuliskan final Ufa yang skripsi	J	

Medan, November 2020

Pembimbing Skripsi

Diketahui / Disetujui Ketua  
Program Studi Manajemen

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

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

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ulfa Habibah  
NPM : 1605160575  
Program : Strata-1  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara" adalah bersifat asli, bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

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

Medan 20 Desember 2020

Saya yang menyatakan,



Ulfa Habibah

## ABSTRAK

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI SUMATERA UTARA**

**ULFA HABIBAH**  
**1605160575**

[ulfahabibah28@gmail.com](mailto:ulfahabibah28@gmail.com)

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja kurang kondusif dilihat dari AC yang kurang dingin di dalam ruangan. Masih banyak pegawai yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan. Masih ada pegawai yang kualitas kerjanya belum sesuai dengan yang diharapkan kantor. Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provsu. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel  $X_1$  (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (Prestasi Kerja). Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik  $X_1$  (lingkungan kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Prestasi Kerja). Pengaruh signifikan variabel  $X_2$  (motivasi) terhadap variabel Y (Prestasi Kerja). Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel  $X_2$  (motivasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (Prestasi Kerja). Dari hasil penelitian uji F (uji simultan) dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja(Y). Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) adalah 0,538 atau 53,8%, menunjukkan sekitar 53,8% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Y (Prestasi Kerja) adalah 53,8%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja.**

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE WORK ACHIEVEMENT IN THE DEPARTMENT OF POPULATION AND CIVIL REGISTRATION NORTH SUMATERA PROVINCE**

**ULFA HABIBAH  
1605160575**

**ulfahabibah28@gmail.com**

The problem in this study is that the work environment is less conducive as seen from the less cold air conditioner in the room. There are still many employees who come late to work and don't come to work without or a certificate. There are still employees whose quality of work is not what the office expects. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the work environment on the work performance of employees at the Department of Population and Civil Registration of Provsu. To find out and analyze the effect of motivation on employee performance at the Department of Population and Civil Registration. To find out and analyze the influence of the work environment motivation on employee work performance at the Department of Population and Civil Registration. The approach used in this research is an associative approach. The results of this study indicate that there is a significant effect of variable X1 (work environment) on variable Y (work performance). With this effect, it implies that the higher / better X1 (work environment), the higher / better variable Y (work performance). The significant effect of variable X2 (motivation) on variable Y (Job Performance). With such an influence, it means that the higher / better variable X2 (motivation), the higher / better variable Y (Job Performance). From the research results of the F test (simultaneous test) it can be seen that there is a significant effect of work environment (X1) and motivation (X2) on work performance (Y). The coefficient of determination obtained (R-Square) is 0.538 or 53.8%, indicating that about 53.8% of the Y variable can be explained by the work environment (X1) and motivation (X2) variables. Or practically it can be said that the contribution of work environment (X1) and motivation (X2) to the variable Y (Job Performance) is 53.8%. The rest is influenced by other variables that are not studied.

**Keywords: Work Environment, Work Motivation, Work Performance**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan hidayah sehingga penulis dapat mencari ide, mengajukan, menyusun, hingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara”**. Sholawat beriringkan salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang Syafaatnya kita harapkan dikemudian hari kelak, Amin.

Adapun tujuan dari peneliti ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah banyak membantu dan memberi masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Oleh sebab itu penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Terima kasih kepada kedua orang tua saya dan, (Ayahanda Yurialdi dan Ibunda Rinawaty), yang telah memberikan dukungan baik moral dan materil serta Do'a, yang tiada henti sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr, Agussani, M.A.P sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.Si Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .

4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si sebagai ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si sebagai Sekretaris Jurusan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si Selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan kemudahan dan meluangkan waktunya memberikan bimbingan serta pengarahan dengan baik dan penuh kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provsu yang telah memberikan izin tempat dan waktu dalam pengambilan data sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
11. Buat Adinda tersaya Fajar Riski yang telah memberikan support kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya proposal ini.
12. Teman-teman kelas manajemen K pagi yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat penyelesaian skripsi ini.
13. Teman-teman saya Gita Ayu Lestari, Laila Mawaddah Putri, Halida Rahmadani, Lilis Handayani, Nur Ahmad Fadil BB yang telah mensupport saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan semangat.

Dan akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Medan, November 2020

Penulis

**ULFA HABIBAH**  
**1605160575**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Batasan Masalah .....	5
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	5
1.6 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1 Uraian Teori.....	7
2.1.1 Prestasi kerja.....	7
2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	7
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Prestasi Kerja .....	8
2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja .....	12
2.1.1.4 Indikator Prestasi kerja .....	14
2.1.2 Lingkungan Kerja .....	16
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	18
2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	24
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja .....	26
2.1.3 Motivasi .....	29
2.1.3.1 Pengertian Motivasi.....	29
2.1.3.2 Manfaat Motivasi.....	30
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi...	32
2.1.3.4 Indikator Motivasi .....	34
2.2 Kerangka Konseptual .....	36
2.3 Hipotesis .....	39
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>40</b>
3.1 Pendekatan Penelitian.....	40
3.2 Defisi Operasional .....	40
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
3.4 Populasi dan Sampel.....	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.6 Teknik Analisis Data .....	51

<b>BAB 4</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>56</b>
	4.1 Hasil Penelitian.....	56
	4.1.1 Deskripsi Data .....	56
	4.1.2 Analisis Variabel Penelitian .....	58
	4.1.3 Uji Asumsi Klasik .....	61
	4.1.4 Regresi Linier Berganda.....	64
	4.1.5 Uji Hipotesis .....	65
	4.2 Pembahasan.....	68
<b>BAB 5</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>71</b>
	5.1 Kesimpulan .....	71
	5.2 Saran .....	72
	5.3 Keterbatasan Penelitian .....	72

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Prestasi Kerja.....	41
Tabel 3.2	Indikator Lingkungan Kerja.....	41
Tabel 3.3	Indikator Motivasi.....	42
Tabel 3.4	Waktu penelitian.....	43
Tabel 3.5	Daftar Populasi Penelitian.....	43
Tabel 3.6	Jumlah Sampel.....	45
Tabel 3.7	Skala Likert.....	47
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ ).....	48
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Instrumen Motovasi ( $X_2$ ).....	49
Tabel 3.10	Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja (Y).....	49
Tabel 3.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_1$ , $X_2$ dan Y.....	51
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel 4.4	Skor Angket untuk Variabel $X_1$ (Lingkungan Kerja).....	58
Tabel 4.5	Skor Angket untuk Variabel $X_2$ (Motivasi).....	59
Tabel 4.6	Skor Angket untuk Variabel Y (Prestasi Kerja).....	60
Tabel 4.7	Multikolinearitas.....	62
Tabel 4.8	Koefisien Regresi.....	64
Tabel 4.9	Koefisien Regresi.....	65
Tabel 4.10	ANOVA.....	67
Tabel 4.11	Nilai R – Square.....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Paradigma Penelitian (Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja) .....	36
Gambar 2-2	(Paradigma Penelitian Motivasi terhadap Prestasi Kerja) .....	38
Gambar 2-3	Kerangka Konseptual (Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja).....	39
Gambar 3.1	Kriteria Pengujian Hipotesis.....	54
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	55
Gambar 4.1	Normalitas .....	61
Gambar 4.2	Heterokedastitas.....	63

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelolah, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya diperusahaan perusahaan perlu dikelolah secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Seorang pegawai yang mempunyai prestasi kerja tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, ia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentu akan menghasilkan hasil yang terbaik untuk organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2013).

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Prestasi kerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Sunyoto, 2014) mengatakan bahwa dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya, namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi pegawai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, dua diantaranya adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian komponem yang terpenting ketika karyawan melakukan aktifitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja (Sunyoto, 2014). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja pegawai tersebut maka prestasi pegawai juga akan meningkat (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Secara psikologis menunjukkan bahwa prestasi seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Motivasi pada diri karyawan mempunyai peran penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya. Secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014).

Permasalahan mengenai prestasi kerja pegawai juga masih ada yang kualitas kerjanya belum sesuai dengan yang diharapkan kantor. Hal ini dapat dilihat bahwa bagian customer servis belum mampu menjawab dengan baik setiap keluhan dari masyarakat.

Pada dasarnya sudah ada motivasi dan lingkungan kerja yang baik pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provsu. Adapun lingkungan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provsu peneliti mengetahui dari observasi awal, dalam kondisi keamanan kantor sangat memberikan perhatian khusus dengan adanya pemeriksaan kepada setiap tamu yang datang, mewajibkan bagi pegawai yang menggunakan sepeda motor diwajibkan memakai helm ketika memasuki area parkir guna ketertiban dan kesadaran namun terkadang area parkir kendaraan khususnya mobil sering tidak cukup sehingga parkir harus di pinggir jalan. Selain itu Permasalahan lingkungan kerja di kantor dinas adalah lingkungan kerja kurang kondusif dilihat dari AC yang kurang dingin di dalam ruangan, hal ini disebabkan banyaknya masyarakat yang datang ke Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provsu sehingga menyebabkan kondisi ruangan menjadi gerah.

Permasalahan dalam hal motivasi kerja hal ini masih banyak pegawai yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan. Prestasi Kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provsu dinilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari data absensi pegawai. Pada data absensi dapat dilihat bahwa jumlah absensi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provsu masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan

pegawai yang terlambat bekerja. Hal ini apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam indikator prestasi kerja pegawai kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan prestasi kerja pegawai. Padahal pegawai telah di motivasi dengan berbagai hal seperti: adanya jaminan kesehatan, kegiatan pariwisata maupun outbound untuk lebih mengakrabkan hubungan interpersonal dan kerjasama, perayaan ulang tahun yang menumbuhkan perasaan di akui dan di hargai, dan adanya diklat untuk menambah dan meningkatkan ketrampilan SDM para pegawai dan lain lain.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membahas masalah disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. penulis memilih judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerjas terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja kurang kondusif dilihat dari AC yang kurang dingin di dalam ruangan.
2. Masih banyak pegawai yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan
3. Masih ada pegawai yang kualitas kerjanya belum sesuai dengan yang diharapkan kantor.

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk menghindari waktu yang terlalu lama mengenai masalah yang dibahas, maka penulis hanya membatasi mengenai lingkungan kerja, motivasi dan prestasi kerja pegawai tetap di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provsu.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provsu?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provsu?
3. Apakah lingkungan kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provsu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh lingkungan kerja motivasi terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Memberikan masukan yang berarti bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya, khususnya pada hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja.

3. Manfaat Penelitian yang akan datang

Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber informasi dan referensi dalam penelitian sejenis yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam menegakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Uraian Teori**

##### **2.1.1 Prestasi kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja yang baik ditunjukkan oleh setiap pegawai, maka perusahaan akan lebih untuk menghadapi tantangan serta persaingan didunia industri. Memiliki pegawai dengan prestasi kerja yang baik akan memberikan manfaat bagi perusahaan, sehingga keinginan akan target tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan tercapai.

Menurut (Mangkunegara, 2013) “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut (M. Hasibuan, 2014) “prestasi kerja adalah upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan. Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut (Sunyoto, 2014) “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya”.

Berdasarkan dari beberapa teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja keseluruhan yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya selama masa kerja pegawai didalam perusahaan tersebut.

### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Prestasi Kerja**

Menurut (Abidin, 2016) suatu perusahaan melakukan penilaian Prestasi Kerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap Prestasi Kerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki Prestasi Kerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Selain itu penilaian Prestasi Kerja dapat digunakan untuk:

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi:
  - a. Identifikasi kebutuhan pelatihan,
  - b. Umpan balik Prestasi Kerja,
  - c. Menentukan transfer dan penugasan, dan
  - d. Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi:
  - a. Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan,
  - b. pengakuan Prestasi Kerja karyawan,

- c. pemutusan hubungan kerja dan
  - d. mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi:
- a. perencanaan SDM,
  - b. menentukan kebutuhan pelatihan,
  - c. evaluasi pencapaian tujuan perusahaan,
  - d. informasi untuk identifikasi tujuan,
  - e. evaluasi terhadap sistem SDM, dan
  - f. penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
4. Okumentasi yang meliputi:
- a. kriteria untuk validasi penelitian,
  - b. dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM,
  - c. membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan penilaian Prestasi Kerja atau prestasi kerja karyawan pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:
  - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
  - b. Promosi, kenaikan jabatan.

c. Training atau latihan

6. Meningkatkan motivasi kerja
7. Meningkatkan etos kerja
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan suksesi.
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji-upah-insentif-kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat Prestasi Kerja.
16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki Prestasi Kerja.
17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan di antara fungsi-fungsi SDM.

18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar Prestasi Kerja menjadi baik.
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

Menurut (Sedarmayanti, 2013) menyatakan bahwa penilaian kerja meliputi:

- a. Meningkatkan prerstasi kerja
- b. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
- c. Memberi kesempatan kerja yang adil
- d. Penilaian yang akurat dapat menjamin karyawan dalam memperoleh kesempatan menempati pekerjaan sesuai kemampuannya.
- e. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- f. Melalui penilaian Prestasi Kerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- g. Penyesuaian kompensasi melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
- h. Keputusan promosi dan demosi
- i. Hasil penilaian Prestasi Kerja dapat dipergunakan sebagai dasar pengambilanya keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
- j. Mendiagnosa kesalahan desain pekerjaan.

- k. Prestasi Kerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

### 2.1.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut (Sutrisno, 2014) menyatakan bahwa: Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

#### 1) Faktor Individu

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas, motivasi, latihan
- b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas, kemampuan, kemauan, minat.
- c) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, seperti disiplin kerja

#### 2) Faktor lingkungan

##### a) Kondisi fisik

Suatu yang berada di sekitar pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

##### b) Peralatan

Benda yang di gunakan untuk mengerjakan sesuatu yang fungsinya adalah untuk mempermudah pekerjaan.

## c) Waktu

Pengaturan waktu kerja diperlukan untuk menjamin: keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, waktu istirahat yang cukup antara pergantian waktu kerja, dan keseimbangan tanggung jawab pekerja untuk keluarga dan pekerjaan.

## d) Material

Material adalah bahan konsumen yang belum selesai

## e) Pendidikan

Pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian

## f) Supervisi

Sebagai jabatan yang berada di atas karyawan biasa, namun masih lebih rendah daripada jabatan “bos”

## g) Desain Organisasi

Bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal

## h) Pelatihan

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir

## i) Keberuntungan

Sesuatu yang terjadi ketika kesempatan bertemu dengan kesiapan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) Faktor faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan Prestasi Kerja reality (knowledge + skill). Artinya, Karyawan yang memiliki IQ diatas rata rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai Prestasi Kerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah : kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, keberuntungan faktor motivasi kerja. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu.

#### **2.1.1.4 Indikator Prestasi kerja**

Prestasi kerja dari pegawai dapat dilihat dari hasil akhirnya, untuk dapat mengevaluasikan karyawan secara objektif dan akurat, seseorang harus mampu mengukur tingkat kerja mereka.

Menurut (Sunyoto, 2014) indikator dari prestasi kerja yaitu:

1) Mutu kerja

Mutu kerja berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja berkaitan dengan pemberian tugas tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.

3) Ketangguhan

Ketangguhan berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.

4) Sikap

Sikap merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa enam aspek dalam mengukur indikator prestasi kerja yaitu:

1) Hasil kerja

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

2) Pengetahuan pekerjaan

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

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah- masalah yang timbul.

4) Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5) Sikap

Tingkat Semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6) Didisiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para pegawai diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap organisasi maupun sesama pegawai lain serta kerjasama diantara keduanya dapat terjalin. Pimpinan dalam hal ini harus bisa berkomunikasi dalam hal untuk memotivasi semangat kerja karyawan untuk meraih prestasi kerja karyawan.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut (Sutrisno, 2014) mengatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut (Sunyoto, 2014) mengatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponem yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja”. Sedangkan menurut (A S Nitisemito, 2014) mengatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain- lain.

Berdasarkan pada pengertian diatas, ruang lingkup lingkungan kerja adalah:

- 1) Bahwa lingkungan kerja organisasi tertentu tercemin pada pegawai Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap pegawai.
- 2) Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan prilaku pegawai.

Menurut (Simanjuntak, 2011) mengatakan lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan”.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2013) “Menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang

bersangkutan pada tempat kerja dibentuk perusahaan, perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja yang layak bagi pegawai perusahaan.

### **2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Jenis-jenis Lingkungan Kerja Fisik Menurut (Sedarmayanti, 2013), terdapat beberapa jenis lingkungan kerja fisik, yaitu:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja.

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

2. Temperatur di Tempat Kerja (Suhu).

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak

berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepat denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.
4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah tercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mencapai pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja. Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh seperti konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit.
7. Bau-bauan di Tempat Kerja. Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
8. Tata Warna di Tempat Kerja. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataann dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa

senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
10. Musik di Tempat Kerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
11. Keamanan di Tempat Kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM). Menurut (Rivai, 2014) yang menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan

kerja meliputi

- 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup:

- a) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan

menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b) Suhu udara

Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan sesuatu system tubuh yang sangat sempurna sehingga dapat menyesuaikan dengan perubahan-perubahan yang terjadi di luar tubuhnya. Tetapi kemampuan manusia untuk menyesuaikan diri inipun ada batasannya. yaitu tubuh manusia masih dapat menyesuaikan

c) Sirkulasi udara

Sumber utama udara segar dengan adanya ventilasi ruangan yang baik sehingga memudahkan pertukaran udara didalam ruangan dan terdapat tanaman disekitar tempat kerja berpengaruh secara psikologis yang keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

d) Aroma ruang kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman, pemakaian air conditioner yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja terhadap perasaan.

e) Keamanan tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman baik keamanan fisik karyawan dari gangguan-gangguan seperti premanisme dan juga gangguan barang pribadi karyawan dari pencurian, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

f) Suara bising

Salah satu posisi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

g) Warna dan dekorasi ruang kerja

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

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya

diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan.

### **2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh (A S Nitisemito, 2014) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya:

- 1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- 3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai

membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah pegawai yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.
- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2013):

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

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

Menurut (Sunyoto, 2014) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Hubungan karyawan.

Hubungan karyawan mengacu pada hubungan bersama antara para karyawan dalam suatu organisasi

- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja.

Dengan adanya kebisingan ini maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu pula. Dengan tertanggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak timbul kesalahan ataupun kerusakan hal ini barang tentu akan menimbulkan kerugian.

- 3) Peraturan kerja.

Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh Perusahaan, yang di dalamnya memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan

4) Penerangan.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

5) Sirkulasi udara.

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila dalam ruangan tersebut penuh karyawan

6) Keamanan

Dalam hal penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga di sini penerangan matahari.

Menurut (Garnida, 2013) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Sirkulasi udara.

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

2) Pencahayaan.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

3) Kebisingan.

Siapapun juga tidak senang mendengar suara yang bising. Karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

4) Warna.

Selain warna, komposisi warna juga perlu diperhatikan, komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak/kurang menyenangkan ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2015) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan udara ditempat kerja
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 5) Getaran mekanis ditempat kerja
- 6) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 7) Tata warna ditempat kerja
- 8) Dekorasi ditempat kerja
- 9) Musik ditempat kerja
- 10) Keamanan ditempat kerja

Sedangkan indikator lingkungan kerja menurut (Alex S Nitisemito, 2014) adalah sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja

- 3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
- 4) Tersedianya fasilitas untuk karyawan

### **2.1.3 Motivasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah Suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi faktor intrinsik maupun extrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (Tujuan). Menurut (Amirullah, 2015) mengemukakan Motivasi adalah Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

Menurut (Siagian, 2013) mengemukakan Motivasi adalah Dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Menurut (Manullang, 2014) mengemukakan motivasi adalah Sebagai faktor yang mendorong orang, untuk bertindak dengan cara tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses usaha yang terus menerus dilakukan dalam diri karyawan agar mudah mencapai tujuan dan keberhasilan demi kepentingan pribadi dan kepentingan perusahaan yang diinginkan.

### 2.1.3.2 Manfaat Motivasi

Manfaat manusia secara singkat disatu pihak pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.

Motivasi kerja dapat memberi energy yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan keinginan bersama, Menurut (Siswanto, 2013).

Motivasi menurut (Sunyoto, 2014) adalah sebagai berikut:

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

Menurut (Munandar, 2013) menjelaskan tentang manfaat motivasi kerja adalah:

1. Meningkatkan kedisiplinan dari karyawan

Sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik

3. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu

#### 5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan

### 2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Manurut Wibowo (2014:p.124) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga faktor pendorong utama motivasi yaitu :

1. *Energize*, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* dan *challenge*.
  - a. *Exemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik.
  - b. *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termasuk bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
  - c. *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.
2. *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower*, *coach* dan *recognize*.
  - a. *Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.

- b. *Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
  - c. *Recognize*, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.
3. *Exhorting*, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*.
- a. *Sacrifice*, suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.
  - b. *Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah *self – inspiration*.

Sedangkan menurut (Siagian, 2013) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

#### **2.1.3.4 Indikator Motivasi**

Adapun indikator motivasi yang dikemukakan (Mangkunegara, 2013) adalah:

- 1) Kerja keras

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

- 2) Orientasi masa depan

Yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.

- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Yaitu memiliki ambisi yang baik.

- 4) Orientasi tugas/sasaran

Yaitu didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya.

- 5) Usaha untuk maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

- 6) Ketekunan

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

7) Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli

Yaitu mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.

8) Pemanfaatan waktu

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

Menurut (Uno, 2012) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi

adalah :

1) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

2) Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

3) Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

4) Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dalam hubungan antara independent variabel atau variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi) terhadap dependent variabel atau variabel terikat (Prestasi Kerja).

### **2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi kerja**

Menurut (Sunyoto, 2014) “Mengatakan lingkungan kerja merupakan bagian komponem yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja”. Perilaku organisasi adalah fungsi dari interaksi manusia dan pekerjaan jika ingin mencapai hasil yang lebih efektif dalam meningkatkan usaha prestasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan (Siswadi, 2015), (Farisi & Fani, 2019), (Yusnandar, 2019), (Tanjung, 2018), (Khair, 2018), (Andriany, 2019), (Saripuddin, 2017), (Hasibuan & Silvyva, 2019) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyimpulkan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan salah satu aspek dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian  
(Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja)

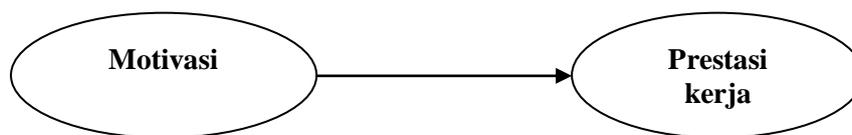
### **2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja**

Motivasi kerja amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi

untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan, penghargaan, dan aktualisasi diri). Manusia tidak mungkin langsung, mencapai kebutuhan yang lebih tinggi tanpa melalui kebutuhan dasar (kebutuhan fisik). Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motivasi karena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat pila dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator.

Dari beberapa penelitian disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan, Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka prestasi yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. Salah satu hasil penelitian terdahulu (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen et al., 2020); (Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat et al., 2020); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dari pengertian diatas penulis menyimpulkan adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai.



Gambar 2-2  
(Paradigma Penelitian Motivasi terhadap Prestasi Kerja)

### 2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja

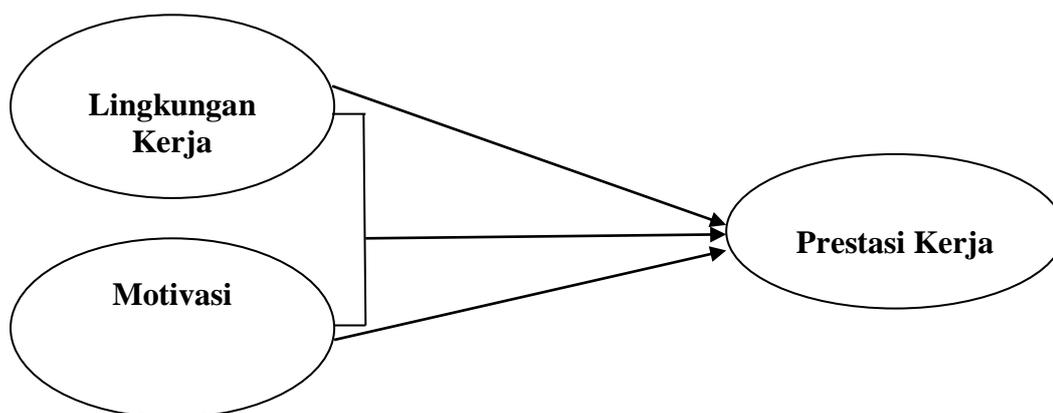
Menurut (Amirullah, 2015) mengemukakan Motivasi adalah Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.

Sedangkan (Nitisemito, 2013) mengatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Dan (Mangkunegara, 2013) “mengatakan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Selain itu dari hasil penelitian yang dilakukan (Handayani & Arianty, 2010); (Siswadi, 2015) dan (Tiargita, 2018) menyimpulkan “pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian uji hipotesis secara simultan ditemukan bahwa variabel motivasi kerja dan

lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama terhadap variabel prestasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provsu.

Berdasarkan hubungan-hubungan diatas, maka dapat digambarkan suatu kerangka konseptual atau paradigma penelitiannya, dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2-3 Kerangka Konseptual  
(Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja)

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis menurut (Juliandi et al., 2014) adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provsu.
2. Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provsu.
3. Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provsu.

## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi et al., 2014) pendekatan asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Sedangkan jenis data yang digunakan penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. (Juliandi et al., 2014) mengemukakan penelitian kuantitatif merupakan analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka dengan menggunakan instrument formal, standar dan bersifat mengukur. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

#### **3.2 Defisi Operasional**

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasionalnya adalah.

##### **1. Prestasi Kerja (Y)**

Prestasi Kerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau penilaian prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat

memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan tugas mereka.

**Tabel 3.1**  
**Indikator Prestasi Kerja**

No	Indikator Prestasi Kerja
1	Mutu Kerja
2	Kualitas kerja
3	Ketangguhan
4	Sikap

Sumber: (Sunyoto, 2014)

## 2. Variabel Bebas Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

**Tabel 3.2**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

No	Indikator Lingkungan Kerja
1	Hubungan Karyawan
2	Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja
3	Peraturan Kerja
4	Penerangan
5	Sirkulasi Udara
6	Keamanan

Sumber: (Sunyoto, 2014)

## 3. Variabel Bebas Motivasi ( $X_2$ )

Motivasi adalah Dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

**Tabel 3.3**  
**Indikator Motivasi**

No	Indikator Motivasi
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas/sasaran
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli
8	Pemanfaatan waktu

Sumber: (Sunyoto, 2014)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di Jl. Iskandar Muda No. 272, Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20151.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan mulai bulan Agustus 2020 sampai dengan bulan November 2020.

**Tabel 3.4**  
**Waktu Penelitian**

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
	Agsutus				September				Oktober				November			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pra Riset	■															
Pengajuan Judul		■														
Pembuatan Proposal			■													
Bimbingan Proposal			■	■												
Seminar Proposal					■	■	■	■								
Pengumpulan Data					■	■	■	■	■	■	■	■				
Penyusunan Skripsi											■	■	■	■	■	■
Bimbingan Skripsi											■	■	■	■	■	■
Sidang Meja Hijau														■		

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut (Juliandi et al., 2014) menyatakan bahwa populasi merupakan totalitas dari keseluruhan unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang beralamat Jl. Iskandar Muda No.272 Medan Petisah.

Untuk memperjelas jumlah populasi pegawai tersebut, maka dibuat rincian atau bagian sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Daftar Populasi Penelitian**

<b>No</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
1	Bagian Umum	36 orang
2	Bagian Keuangan	7 orang
3	Kasubag Keuangan	1 orang
4	Bagian Program	4 orang
5	Bagian Administrasi Kependudukan	9 orang
6	Bagian Pengelolaan dan Penyajian Data	5 orang
7	Bagian Tata Kelola dan SDM Teknologi Komunikasi dan Informasi	9 orang
8	Bagian Pelayanan Pendaftaran Penduduk	28 orang
9	Bagian Pindah Datang penduduk	8 orang
10	Bagian Pendataan Penduduk	6 orang
11	Bagian pemanfaatan data dan inovasi layanan	5 orang
12	Bagian Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan	6 orang
13	Bagian Kerjasama	5 orang
14	Bagian kelahiran	29 orang
15	Bagian perubahan status anak, pewarganegaraan	5 orang
16	Bagian Perkawinan dan Perceraian	11 orang
<b>JUMLAH</b>		<b>175 Pegawai</b>

#### 2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan pernyataan

tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin. (Ginting, 2012).

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

keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : presisi (10% = 0,1)

dengan rumus tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut:

$$n = 175$$

$$n = \frac{175}{1+1,56}$$

$$n = \frac{175}{2,75}$$

$$n = 63,63$$

$$n = 64 \text{ (digenapkan menjadi 64)}$$

Melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh jumlah sampel sebesar 63,63 Angket tersebut dibulatkan sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 64 orang pegawai. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata/golongan yang ada dalam populasi itu (Ginting, 2012).

**Tabel 3.6**  
**Jumlah Sampel**

<b>No</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
1	Bagian Umum	10 orang
2	Bagian Keuangan	5 orang
3	Kasubag Keuangan	1 orang
4	Bagian Program	2 orang
5	Bagian Administrasi Kependudukan	4 orang
6	Bagian Pengelolaan dan Penyajian Data	3 orang
7	Bagian Tata Kelola dan SDM Teknologi Komunikasi dan Informasi	5 orang
8	Bagian Pelayanan Pendaftaran Penduduk	7 orang
9	Bagian Pindah Datang penduduk	5 orang
10	Bagian Pendataan Penduduk	4 orang
11	Bagian pemanfaatan data dan inovasi layanan	2 orang
12	Bagian Pemanfaatan Data dan Dokumen Kependudukan	2 orang
13	Bagian Kerjasama	2 orang
14	Bagian kelahiran	4 orang
15	Bagian perubahan status anak, kewarganegaraan	3 orang
16	Bagian Perkawinan dan Perceraian	5 orang
<b>JUMLAH</b>		<b>64 Pegawai</b>

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

#### **1. Wawancara ( Interview)**

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang di butuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada pegawai mengenai hal – hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

#### **2. Studi dokumentasi**

Mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data – data jumlah pegawai yang ada diperusahaan.

### 3. Daftar Pertanyaan (Questioner)

Teknik Instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai tetap Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Provsu.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Angket/Kuesioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun penelitian untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Skala Likert**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Juliandi et al., 2014)

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada penulis yang akan mengambil langsung angket tersebut di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas sebagai berikut:

### a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan maasing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interPrestasi Kerja terhadap koefisien korelasi antar variabel didasarkan pada rumus berikut:

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

Sugiyono (2008, hal 276)

Dimana :

Dimana :

$r_{xy}$  = Besarnya Korelasi antara variabel x dan y

n = Banyaknya pasangan pengamatan.

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variabel x.

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel y.

$(\sum x_i^2)$  = Jumlah Kuadrat pengamatan variabel x.

$(\sum y_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y.

$\sum x_i y_i$  = Jumlah pengamatan variabel x dan y.

Penguji validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Menurut (Sugiyono, 2015) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ . Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen dinyatakan tidak validitas.

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket/questioner yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji

validitas dan realibilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan dan dapat dipercaya sehingga mampu menghasilkan data yang akurat dengan tujuan ukurnya.

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

No. Butir	$r$ hitung	$r$ tabel	Status
1.	0,412	0,242	Valid
2.	0,557	0,242	Valid
3.	0,669	0,242	Valid
4.	0,857	0,242	Valid
5.	0,714	0,242	Valid
6.	0,783	0,242	Valid
7.	0,854	0,242	Valid
8.	0,566	0,242	Valid
9.	0,492	0,242	Valid
10.	0,854	0,242	Valid
11.	0,693	0,242	Valid
12.	0,342	0,242	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel lingkungan kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi ( $X_2$ )**

No. Butir	$r$ hitung	$r$ tabel	Status
1.	0,531	0,242	Valid
2.	0,371	0,242	Valid
3.	0,520	0,242	Valid
4.	0,435	0,242	Valid
5.	0,759	0,242	Valid
6.	0,430	0,242	Valid
7.	0,634	0,242	Valid
8.	0,643	0,242	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel motivasi ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Prestasi Kerja (Y)**

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,665	0,242	Valid
2.	0,557	0,242	Valid
3.	0,510	0,242	Valid
4.	0,593	0,242	Valid
5.	0,549	0,242	Valid
6.	0,415	0,242	Valid
7.	0,459	0,242	Valid
8.	0,613	0,242	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel prestasi kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

#### **b. Uji Reabilitas Instrumen**

Reabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, sehingga pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi berarti mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau dapat diandalkan. Menurut (Juliandi et al., 2014) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

(Juliandi et al., 2014)

Keterangan:

$R_i$  : Reliabilitas instrumen

$\sigma_1^2$  : Varians Total

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  : Jumlah varians butir

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\text{Alpha} \geq 0,6$  maka reliabilitas cukup baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas  $\text{Alpha} \leq 0,6$  maka reliabilitas kurang baik.

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ( $\geq 0,60$ ). Dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y**

Variabel	Nilai Alpha	Status
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,738	Reliabel
Motivasi ( $X_2$ )	0,723	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,726	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

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

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angkadan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

## 1. Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel berikut. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk arah variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan regresi linier berganda dengan teknik kuadrat terkecil biasa (OLS) (*Ordinary Least Square*) untuk mencari arah pengaruh variabel-variabel bebas dengan variabel terikat apakah berpengaruh positif atau negatif. Model analisis regresi linear berganda untuk penelitian ini dapat dirumuskan dengan formula :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

(Sugiyono, 2015)

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien beta dan variabelbebas

x1 dan x2 = Lingkungan Kerja dan Motivasi

e = *error of the Estimate*

Model persamaan regresi tersebut digunakan untuk menjelaskan arah hubungan dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap prestasi kerja apakah berslope positif atau negatif. Jika harga koefisien beta ( $\beta_1$  dan  $\beta_2$ ) dari variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$  bernilai positif, maka prestasi kerja akan semakin tinggi (bertambah), sebaliknya jika harga koefisien beta bernilai negatif maka prestasi kerja akan semakin rendah (berkurang).

## 2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji Asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

### a. Uji normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Multikolinieritas

Menurut (Juliandi, 2013) Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variable bebas dalam model regresi linier. Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu:

Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

- a. Bila  $vif > 5$ , berarti terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas
- b. Bila  $vif < 5$ , berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Arikunto dalam buku (Juliandi, 2013) Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi telah terjadi ketidak nyamanan *variance* dari residual pengamatan satu kepengamatan lain. Heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heterodiksitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu).

### 3. Uji hipotesis

#### a. Uji t (uji parsial)

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

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

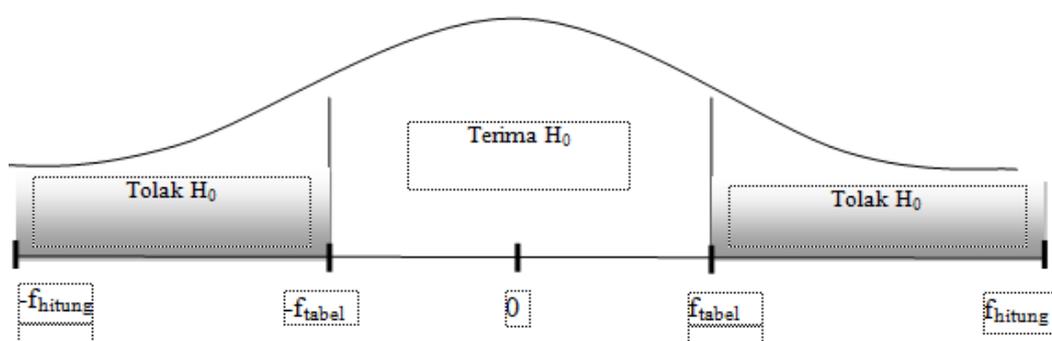
(Sugiyono, 2015)

Dimana:

- t : nilai t hitung  
 r : koefisien korelasi  
 n : jumlah data pengamatan

Menurut (Sugiyono, 2015) Kriteria penarikan kesimpulan “secara manual” adalah sebagai berikut :

- Bila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.1  
 Kriteria Pengujian Hipotesis

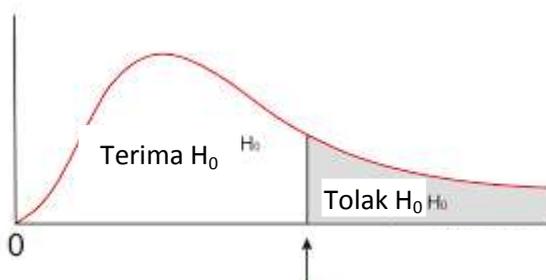
## b. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significanelevel* taraf nyata nyata 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

Kriteria uji F :

Menurut (Sugiyono, 2015) Kriteria penerimaan /penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $f$  hitung  $\geq f$  tabel  $H_0$  terima  $H_a$  sehingga signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika nilai  $f$  hitung  $\leq f$  tabel  $H_0$  terima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



**Gambar 3.2**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

## 2. Koefisien Determinansi

Uji determinan yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

Determinasi dengan rumus

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

(Sugiyono, 2012)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Perentase kontribusi

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel  $X_1$ , 8 pertanyaan untuk variabel  $X_2$  dan 8 pertanyaan untuk variabel  $Y$ , di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah lingkungan kerja, variabel  $X_2$  adalah motivasi dan yang menjadi variabel  $Y$  adalah Prestasi Kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 44 orang pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating (LSR)*.

Tabel 4.1. Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  bebas (lingkungan kerja dan motivasi) maupun variabel terikat (Prestasi Kerja).

#### 1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karekteristik responden berikut ini:

## a. Jenis kelamin Responden

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	36 orang	56,25%
2	Wanita	28 orang	43,75%
Jumlah		64 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 36 orang (56,25%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penyebaran angket dilakukan proporsinya lebih banyak diberikan kepada pegawai laki-laki dibandingkan wanita.

## b. Kelompok Usia

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	13 orang	20,31%
2	31 - 40 Tahun	32 orang	50%
3	41 - 50 Tahun	14 orang	21,88%
4	> 51 tahun	5 orang	7,81%
Jumlah		64	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 32 orang (21,88%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat membutuhkan pegawai yang masih berusia produktif, hal ini disebabkan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan pegawai-pegawai muda.

## c. Pendidikan

**Tabel 4.4.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	10 orang	15,63%
2	D3	15 orang	23,44%
3	S1	39 orang	60,94%
Jumlah		64	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu masing-masing sebanyak 39 orang (60,94%). Hal ini dikarenakan, pemerintah dalam melakukan penerimaan pegawai mengutamakan calon pegawai yang berpendidikan sarjana.

#### 4.1.2 Analisis Variabel Penelitian

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

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket untuk Variabel X<sub>1</sub> (Lingkungan Kerja)**

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	39.1	34	53.1	3	4.7	2	3.1	0	0	64	100
2	26	40.6	33	51.6	5	7.8	0	0	0	0	64	100
3	29	45.3	29	45.3	3	4.7	3	4.7	0	0	64	100
4	22	34.4	37	57.8	3	4.7	2	3.1	0	0	64	100
5	21	32.8	35	54.7	7	10.9	1	1.6	0	0	64	100
6	21	32.8	39	60.9	3	4.7	1	1.6	0	0	64	100
7	21	32.8	39	60.9	3	4.7	1	1.6	0	0	64	100
8	21	32.8	27	42.2	16	25.0	0	0	0	0	64	100
9	26	40.6	33	51.6	5	7.8	0	0	0	0	64	100
10	21	32.8	39	60.9	3	4.7	1	1.6	0	0	64	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Kesimpulan secara umum bahwa lingkungan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara sangat baik, terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan ini selalu menyediakan fasilitas kerja dan selalu menatanya dengan rapi. Penerangan di dalam ruang kerja telah membantuk pekerjaan, serta ruangan kerja memiliki sirkulasi udara yang baik sehingga nyaman untuk melaksanakan pekerjaan. Perusahaan juga menjaga kebisingan dan aroma yang dapat mengganggu pekerjaan pegawai serta menjaga keamanan baik milik perusahaan maupun milik pribadi pegawai

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket untuk Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi)**

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	51.6	31	48.4	0	0	0	0	0	0	64	100
2	32	50.0	32	50.0	0	0	0	0	0	0	64	100
3	28	43.8	30	46.9	0	0	0	0	0	0	64	100
4	29	45.3	33	51.6	2	3.1	0	0	0	0	64	100
5	29	45.3	31	48.4	3	4.7	1	1.6	0	0	64	100
6	29	45.3	31	48.4	3	4.7	1	1.6	0	0	64	100
7	30	46.9	32	50.0	2	3.1	0	0	0	0	64	100
8	26	40.6	37	57.8	1	1.6	0	0	0	0	64	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Kesimpulan secara umum bahwa motivasi pegawai pada umumnya sudah tinggi, terlihat dari jawaban responden menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara memiliki motivasi yang baik dimana pegawai selalu berkerja keras dan bersungguh-sungguh selama menjalankan tugas. Pegawai juga miliki

orientasi tugas dan masa depan yang tinggi serta memiliki keinginan untuk mengembangkan karir. Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sehingga pekerjaan yang dilakukan selalu tepat.

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Y (Prestasi Kerja)**

Alternatif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	40.6	24	37.5	11	17.2	3	4.7	0	0	64	100
2	16	25.0	32	50.0	16	25.0	15	23.4	0	0	64	100
3	15	23.4	32	50.0	14	21.9	3	4.7	0	0	64	100
4	22	34.4	26	40.6	16	25.0	0	0	0	0	64	100
5	21	32.8	32	50.0	11	17.2	0	0	0	0	64	100
6	23	35.9	26	40.6	15	23.4	0	0	0	0	64	100
7	19	29.7	30	46.9	15	23.4	0	0	0	0	64	100
8	27	42.2	25	39.1	11	17.2	1	1.6	0	0	64	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

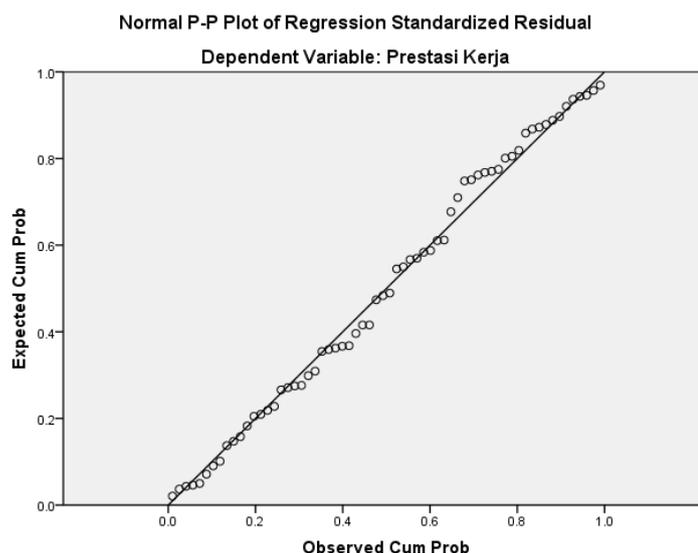
Kesimpulan secara umum bahwa pegawai telah Prestasi Kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara sudah baik, hal ini terlihat dari jawaban responden mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju lebih dari 50%. Dimana pegawai selalu teliti dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan dan dalam menyelesaikan pekerjaan selalu terampil serta memiliki ide dan gagasan yang selalu berguna bagi perusahaan. Selain itu pegawai juga dapat diandalkan dan selalu mempunyai inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai selalu bersikap yang baik dan selalu ramah baik kepada pimpinan maupun sesama pegawai lain.

### 4.1.3 Uji Asumsi Klasik

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

#### 3. Uji Normalitas

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



Gambar 4.1 Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

#### 4. Multikolinearitas.

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian ( *Variance Inflasi Factor/VIF* ), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.8

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.603	1.660
Motivasi	.603	1.660

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

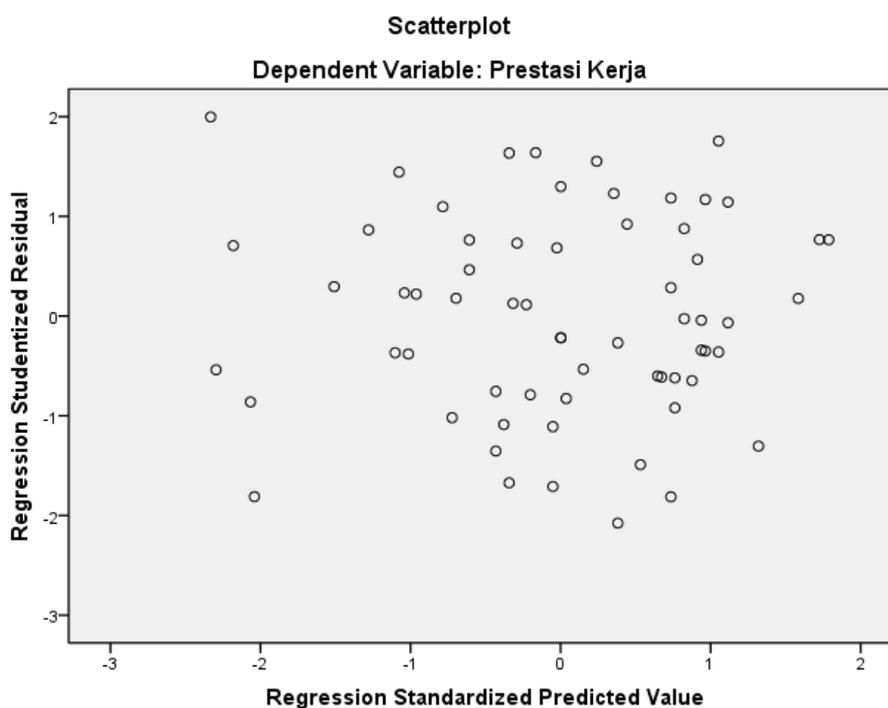
Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai tolerance dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu mendekati nilai 1, dan nilai VIF di bawah nilai 4 atau 5 sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

#### 5. Heterokedastisitas

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

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang

teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.2. Heterokedastitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

#### 4.1.4 Regresi Linier Berganda

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

Tabel 4.9. Koefisien Regresi

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	32.041	6.232	
Lingkungan Kerja	.731	.126	.171
Motivasi	.671	.219	.127

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 32,041$$

$$b_1 = 0,731$$

$$b_2 = 0,671$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (lingkungan kerja dan lingkungan kerja) adalah:

$$Y = 32,041 + 0,731 X_1 + 0,671 X_2$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna :

- Nilai konstanta sebesar 32,041 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Prestasi Kerja pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 32,041.
- Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,731$  menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kenaikan produktivitas kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara sebesar 73,1%. Kontribusi yang

diberikan lingkungan kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel diatas.

- c. Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,671$  menunjukkan apabila Motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara sebesar 67,1%. Kontribusi yang diberikan motivasi terhadap Prestasi Kerja pegawai dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel diatas.

#### 4.1.5 Uji Hipotesis

##### 1. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10 Koefisien Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.041	6.232		5.141	.000
Lingkungan Kerja	.731	.126	.171	6.044	.000
Motivasi	.671	.219	.127	6.780	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Print Out SPSS

##### 1) Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Prestasi Kerja

Dari tabel 4.12, diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $6.044 > 1,998$ , maka  $H_0$  ditolak, dimana signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis 2 (dua) diterima dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi

Kerja(Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara

## 2) Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Dari tabel 4.12, diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $6.780 > 1,998$ , maka  $H_0$  ditolak, dimana signifikan  $t$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti bahwa hipotesis 1 (satu) diterima dan dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

## 2. Uji F

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0$  :  $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0 \rightarrow$  {apabila semua koefisien  $\beta$  adalah nol, maka lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y)}

$H_a$  : Salah satu  $\beta \neq 0 \rightarrow$  {apabila salah satu koefisien  $\beta$  tidak nol, maka lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y)}

Ketentuannya, jika nilai Sig pada Tabel Anova  $< \alpha_{0,05}$ , maka  $H_0$  ditolak, namun bila nilai Sig  $> \alpha_{0,05}$ , maka  $H_0$  diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11 ANOVA**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.764	2	6.382	12.558	.000 <sup>a</sup>
	Residual	698.173	61	11.445		
	Total	710.937	63			

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel di atas adalah 31,208 dengan  $F_{tabel}$  3,19 sig  $0,000 < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan hipotesis 3 (tiga) diterima, berarti lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (Prestasi Kerja) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ .

### 3. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

**Tabel 4.12 Nilai R – Square**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.734 <sup>a</sup>	.538	.414	3.38311	.118	.558	2	61	.000	2.254

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,734 dan *R-Square* adalah 0,538 atau 53,8%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh sebesar 53,8%. Sisanya 46,2% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **4.2 Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi) memiliki koefisien  $b_1$  yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Prestasi Kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Dari hasil penelitian dapat diketahui adanya pengaruh positif variabel  $X_1$  (lingkungan kerja), terhadap variabel Y (Prestasi Kerja) yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $6.044 > 1,998$ . Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik  $X_1$  (lingkungan kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Prestasi Kerja). Kemudian diperoleh pula bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Penelitian ini mendukung teori (Mangkunegara, 2013) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu Prestasi Kerja adalah “faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi”. Hasil penelitian yang dilakukan (Siswadi, 2015), (Farisi & Fani, 2019), (Yusnandar, 2019), (Tanjung, 2018), (Khair, 2018), (Andriany, 2019), (Saripuddin, 2017), (Hasibuan & Silvya, 2019) dan (Manihuruk

& Tirtayasa, 2020) menyimpulkan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan salah satu aspek dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

#### **4.2.2. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Dari hasil penelitian dapat diketahui adanya pengaruh positif variabel  $X_2$  (motivasi) terhadap variabel Y (Prestasi Kerja) yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  yaitu  $6.780 > 1,998$ . Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel  $X_2$  (motivasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (Prestasi Kerja). Selain itu terlihat pula bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Dari beberapa penelitian disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan, Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka prestasi yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. Salah satu hasil penelitian terdahulu (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen et al., 2020); (Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019);

(Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat et al., 2020); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

#### **4.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel di atas adalah 31,208 dengan  $F_{tabel}$  3,19  $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan hipotesis 3 (tiga) diterima, berarti lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (Prestasi Kerja) pada taraf  $\alpha_{0,05}$ .

Menurut (Amirullah, 2015) mengemukakan Motivasi adalah Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.

Sedangkan (Nitisemito, 2013) mengatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Dan (Mangkunegara, 2013) “mengatakan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Selain itu dari hasil penelitian yang dilakukan (Handayani & Arianty, 2010); (Siswadi, 2015) dan (Tiargita, 2018) menyimpulkan “pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian uji hipotesis secara simultan ditemukan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama terhadap variabel prestasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provsu.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

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

1. Ada pengaruh signifikan variabel  $X_1$  (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (Prestasi Kerja). Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik  $X_1$  (lingkungan kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Prestasi Kerja).
2. Ada pengaruh signifikan variabel  $X_2$  (motivasi) terhadap variabel Y (Prestasi Kerja). Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel  $X_2$  (motivasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (Prestasi Kerja).
3. Dari hasil penelitian uji F (uji simultan) dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja(Y)
4. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) adalah 0,538 atau 53,8%, menunjukkan sekitar 53,8% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Y (Prestasi Kerja) adalah 53,8%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Mengingat lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja para pegawai, maka hendaknya perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja seperti suasana ruangan kerja, fasilitas kerja, kenyamanan pegawai dari aroma dan kebisingan.
2. Motivasi yang baik akan meningkatkan Prestasi Kerja sehingga diharapkan kepada pihak manajemen perusahaan terus meningkatkan cara-cara motivasi pegawai yang benar.
3. Hendaknya pimpinan selalu memperhatikan Prestasi Kerja pegawai dengan meningkatkan pemberian motivasi yang baik dan memperhatikan lingkungan kerja pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan penuh semangat.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel, yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Prestasi kerja seperti kompensasi, disiplin, kepemimpinan dan lain sebagainya.

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. (2016). Kinerja Efisiensi Teknis Bank Pembangunan Daerah: Pendekatan Data Envelopment Analysis (DEA). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 11(1), 21–29.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License Of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Enviroment and Work Discipline on Employee Perfomance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0,"* 69–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Garnida, A. (2013). *Manajemen Perkantoran*. Alfabeta.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>

- Handayani, S., & Arianty, N. (2010). Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 10(1), 104–117.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- 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. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU Press.

- Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Allen.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Manullang. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Munandar, U. (2013). *Kreativitas & Keberbakatan Strategi Mewujudkan. Potensi Kreatif & Bakat*. Gramedia Pustaka.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Nitisemito, A S. (2014). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Cetakan VIII*. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. (2014). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.

- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ekonomi Dan Bisnis UMSU*, 1(1), 1–13.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, P. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja .Edisi 3*. Rineka Cipta.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.*, 16(2), 1–15.
- Siswanto, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R& D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Uno, H. B. (2012). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Yusnandar, W. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on The Performance of Employees at The Office of Bank Indonesia Medan North Sumatera. *International Conference on Global Education VII*, 1575–1583.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : Ulfa Habibah  
Tempat /Tgl Lahir : Medan, 28 Oktober 1998  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Jl. Denai Gg. Drum No. 11  
Anak Ke : 1 dari 2 bersaudara

### Nama Orang Tua

Ayah : Yurinaldi  
Ibu : Rinawaty  
Alamat : Jl. Denai Gg. Drum No. 11

### Pendidikan Formal

1. SD Swasta Al-Jama'iyah Medan Tamat Tahun 2010
2. SMP Swasta An-Nizam Medan Tamat Tahun 2013
3. MAN 2 Model Medan Tamat Tahun 2016
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2020

Medan, November 2020

**ULFA HABIBAH**

## KUESIONER PENELITIAN

### IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden : ..... (di isi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki       Perempuan
3. Usia :  < 25 thn       25-40 thn       > 40  
thn
4. Pendidikan :      SMA      D3      S1  
Lainnya
5. Masa Kerja :      < 5 thn      5- 10 thn      >10 thn

### KETERANGAN

- |                    |                           |
|--------------------|---------------------------|
| SS : Sangat Setuju | TS : Tidak Setuju         |
| S : Setuju         | STS : Sangat Tidak Setuju |
| KS : Kurang Setuju |                           |

### PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bapak/Ibu diminta memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini yang sesuai keadaan, pendapat perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berikan tanda checklist ( v ) pada kolom yang dianggap sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu

**VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Hubungan Karyawan</b>					
1.	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain					
2.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
	<b>Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja</b>					
3.	Tempat kerja saya tergolong tenang dan tidak bising					
4.	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan kendaraan					
	<b>Peraturan Kerja</b>					
5.	Setiap pegawai harus mematuhi peraturan dalam bekerja					
6.	Perusahaan memberikan sanksi kepada pegawai jika melanggar peraturan					
	<b>Penerangan</b>					
7.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai					
8.	Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
	<b>Sirkulasi Udara</b>					
9.	Sirkulasi Udara dalam ruangan kerja sudah memadai					
10.	Temperature udara ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
	<b>Keamanan</b>					
11.	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
12.	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman.					

**VARIABEL MOTIVASI (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kerja keras</b>					
1.	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai harus bekerja kerasn serta wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan					
	<b>Orientasi masa depan</b>					
2.	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir					
	<b>Tingkat cita-cita yang tinggi</b>					
3.	Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya darimasyarakat					
	<b>Orientasi tugas/sasaran</b>					
4.	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi					
	<b>Usaha untuk maju</b>					
5.	Pegawai memiliki kewenangan dantanggungjawab terhadap keberhasilan kantor					
	<b>Ketekunan</b>					
6.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya walau terkadang melewati jam pulang kerja					
	<b>Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli</b>					
7.	Rekan kerja dalam instansi merupakan orang-orang pilihan dari para ahli dibidangnya					
	<b>Pemanfaatan waktu</b>					
8.	Dalam bekerja saya akan berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin					

**VARIABEL PRESTASI KERJA (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Mutu Kerja</b>					
1.	Saya mampu memotivasi bawahan untuk mencapai kinerja yang maksimal					
2.	Hasil penilaian kinerja saya mencerminkan tanggung jawab saya selama bekerja					
	<b>Kualitas Kerja</b>					
3.	Penilaian kinerja saya mencerminkan kualitas pekerjaan saya					
4.	Saya bersungguh – sungguh dalam bekerja					
	<b>Ketangguhan</b>					
5.	Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
6.	Saya mampu bekerjasama dengan tim menurut bidang tugas yang telah ditentukan.					
	<b>Sikap</b>					
7.	Saya berusaha bekerja demi tercapai tujuan perusahaan					
8.	Saya berkomitmen untuk maju dalam bekerja					

### Tabulasi Jawaban Responden

no responden	jawban Variabel Lingkungan Kerja												total skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	2	4	3	4	4	5	4	4	4	5	47
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
3	5	4	3	3	5	3	3	5	4	3	3	4	45
4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	52
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	48
6	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	52
7	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	56
8	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
11	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	54
12	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	51
13	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	54
14	5	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	47
15	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	54
16	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	50
17	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	56
18	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	51
19	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
20	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	52
21	4	4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	42
22	2	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	46
23	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	57
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57
26	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	54
27	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	53
28	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48
29	4	5	3	2	3	2	4	4	5	4	5	4	45
30	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	48
31	2	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	43
32	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	52
33	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	56
34	3	4	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	50
35	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
36	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	52
37	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51



### Tabulasi Jawaban Responden

no responden	Jawaban Responden Variabel Motivasi								total skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	5	4	4	4	4	33
2	4	4	4	5	4	4	4	4	33
3	4	4	3	4	3	5	3	5	31
4	5	5	4	4	4	4	4	4	34
5	4	4	3	4	5	4	5	4	33
6	5	4	4	4	4	4	4	4	33
7	5	5	4	5	5	4	5	5	38
8	4	4	3	4	4	5	4	4	32
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	5	5	4	5	5	5	5	5	39
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	4	4	5	4	4	4	4	33
13	4	4	3	4	5	5	5	5	35
14	5	5	4	5	4	3	4	4	34
15	4	4	4	5	4	5	4	4	34
16	4	5	4	5	4	5	4	4	35
17	5	4	4	5	5	5	5	5	38
18	5	4	4	5	4	4	4	4	34
19	4	5	4	4	4	4	4	4	33
20	5	5	4	4	4	4	4	4	34
21	4	4	4	3	3	5	3	5	31
22	5	4	4	5	4	4	4	4	34
23	5	4	4	4	5	5	5	5	37
24	4	5	4	4	4	4	4	4	33
25	5	4	5	4	5	4	5	5	37
26	4	5	5	4	5	5	5	5	38
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	5	5	4	4	4	4	4	34
29	5	4	5	4	5	3	5	5	36
30	4	5	5	5	4	3	4	4	34
31	4	5	4	3	4	5	4	4	33
32	4	4	4	4	4	4	5	4	33
33	5	5	4	5	5	5	5	5	39
34	4	5	4	4	5	4	5	5	36
35	5	5	5	4	5	5	4	5	38
36	5	4	5	4	4	4	4	4	34
37	4	4	3	4	4	5	5	4	33

38	4	5	5	4	5	5	5	5	38
39	5	4	5	5	5	5	5	5	39
40	4	5	4	5	4	4	5	4	35
41	5	5	5	4	2	2	5	4	32
42	4	4	3	4	4	4	4	4	31
43	4	5	5	4	4	5	5	4	36
44	5	5	5	4	3	4	5	3	34
45	4	5	4	4	5	4	4	5	35
46	5	4	5	5	4	4	4	4	35
47	4	5	5	4	4	4	4	4	34
48	5	4	4	5	5	4	5	4	36
49	5	5	4	4	5	5	4	5	37
50	5	4	5	5	5	4	4	4	36
51	4	4	5	4	5	5	5	5	37
52	4	5	5	4	5	5	5	5	38
53	4	4	5	4	4	4	4	4	33
54	5	4	5	5	5	5	4	4	37
55	5	5	5	5	4	4	5	4	37
56	4	4	5	5	5	5	4	4	36
57	5	5	5	5	5	5	5	5	40
58	5	5	4	5	5	5	5	5	39
59	5	5	5	5	5	4	5	5	39
60	5	5	5	5	4	4	5	5	38
61	5	4	4	5	4	5	4	4	35
62	5	5	5	4	5	5	5	5	39
63	5	5	5	5	5	5	4	4	38
64	5	4	5	5	5	5	5	5	39

### Tabulasi Jawaban Responden

no responden	Prestasi Kerja								total skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	5	5	5	5	5	4	4	38
2	3	3	3	3	4	4	4	3	27
3	5	5	5	5	4	4	5	5	38
4	2	3	2	4	5	4	3	4	27
5	3	4	4	3	3	4	3	3	27
6	5	4	4	5	5	4	5	5	37
7	3	3	3	4	3	4	3	3	26
8	4	4	4	4	5	5	5	4	35
9	4	3	4	3	5	4	3	4	30
10	5	4	3	5	3	3	3	5	31
11	4	4	4	4	4	5	4	4	33
12	4	4	4	3	4	5	5	4	33
13	4	3	4	3	5	4	5	5	33
14	4	3	3	3	5	3	4	4	29
15	4	3	3	3	3	4	5	4	29
16	5	5	3	4	4	4	3	5	33
17	5	4	5	3	4	3	3	5	32
18	5	5	3	5	4	4	5	5	36
19	3	5	4	4	3	3	3	3	28
20	4	5	5	5	5	5	4	4	37
21	3	4	4	5	4	5	5	3	33
22	4	4	4	4	4	4	3	4	31
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	3	4	4	3	3	4	29
25	5	5	5	5	5	5	4	5	39
26	5	3	3	3	4	3	4	5	30
27	5	5	4	5	4	4	4	5	36
28	5	3	3	3	4	4	3	5	30
29	4	4	4	4	3	3	3	4	29
30	3	4	4	3	4	3	4	3	28
31	4	4	4	4	4	5	4	4	33
32	4	3	4	4	4	5	5	4	33
33	4	3	5	3	4	4	4	5	32
34	4	5	5	4	4	3	5	4	34
35	5	4	5	5	4	5	4	5	37
36	5	4	4	4	5	3	4	5	34
37	5	4	4	5	5	3	5	5	36

38	5	3	3	4	4	5	3	5	32
39	5	3	4	4	4	4	3	5	32
40	3	4	5	4	4	4	4	3	31
41	3	4	4	4	5	3	4	3	30
42	4	4	5	5	4	3	5	4	34
43	4	5	4	5	4	5	4	4	35
44	4	5	5	3	5	4	4	4	34
45	4	4	4	3	4	5	4	4	32
46	4	4	4	3	3	4	5	4	31
47	4	5	4	4	3	4	3	4	31
48	4	5	4	4	4	4	4	4	33
49	3	4	4	4	4	4	5	3	31
50	5	4	3	5	5	3	5	5	35
51	3	3	4	5	3	5	4	3	30
52	2	3	5	5	3	4	5	4	31
53	5	5	5	5	4	5	4	5	38
54	3	4	5	5	4	5	4	3	33
55	4	5	4	4	5	5	4	4	35
56	5	4	3	5	5	5	4	5	36
57	5	4	2	3	3	3	4	5	29
58	5	4	4	4	5	5	5	5	37
59	5	4	5	4	5	5	5	5	38
60	5	5	3	4	5	4	5	5	36
61	5	4	4	5	5	5	4	5	37
62	5	4	4	5	4	4	4	5	35
63	5	4	4	5	5	5	4	5	37
64	2	3	2	4	4	5	4	2	26

**Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.1	3.1	3.1
	3.00	3	4.7	4.7	7.8
	4.00	34	53.1	53.1	60.9
	5.00	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	7.8	7.8	7.8
	4.00	33	51.6	51.6	59.4
	5.00	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.7	4.7	4.7
	3.00	3	4.7	4.7	9.4
	4.00	29	45.3	45.3	54.7
	5.00	29	45.3	45.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.1	3.1	3.1
	3.00	3	4.7	4.7	7.8
	4.00	37	57.8	57.8	65.6
	5.00	22	34.4	34.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	7	10.9	10.9	12.5
	4.00	35	54.7	54.7	67.2
	5.00	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	3	4.7	4.7	6.3
	4.00	39	60.9	60.9	67.2
	5.00	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	3	4.7	4.7	6.3
	4.00	39	60.9	60.9	67.2
	5.00	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	25.0	25.0	25.0
	4.00	27	42.2	42.2	67.2
	5.00	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**P9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	7.8	7.8	7.8
	4.00	33	51.6	51.6	59.4
	5.00	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**P10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	3	4.7	4.7	6.3
	4.00	39	60.9	60.9	67.2
	5.00	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**P11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	6.3	6.3	6.3
	4.00	31	48.4	48.4	54.7
	5.00	29	45.3	45.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**P12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.7	4.7	4.7
	4.00	35	54.7	54.7	59.4
	5.00	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

### Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

#### Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Total
P1 Pearson Correlation	1	.260*	.099	.158	.317*	.055	.128	.136	.296*	.128	.073	.021	.412**
Sig. (2-tailed)		.038	.438	.212	.011	.666	.312	.282	.017	.312	.564	.869	.001
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P2 Pearson Correlation	.260*	1	.114	.265*	.189	.239	.322**	.147	.668**	.322**	.245	.020	.557**
Sig. (2-tailed)	.038		.370	.034	.135	.057	.009	.247	.000	.009	.051	.874	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P3 Pearson Correlation	.099	.114	1	.039	.097	.066	-.066	.039	-.052	-.066	-.196	-	.669**
Sig. (2-tailed)	.438	.370		.758	.446	.602	.602	.762	.684	.602	.120	.185	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P4 Pearson Correlation	.158	.265*	.039	1	.648**	.912**	.912**	-.066	.228	.912**	.693**	.186	.857**
Sig. (2-tailed)	.212	.034	.758		.000	.000	.000	.604	.070	.000	.000	.140	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P5 Pearson Correlation	.317*	.189	.097	.648**	1	.561**	.636**	.093	.189	.636**	.430**	-	.714**
Sig. (2-tailed)	.011	.135	.446	.000		.000	.000	.466	.135	.000	.000	.013	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P6 Pearson Correlation	.055	.239	.066	.912**	.561**	1	.833**	-.110	.197	.833**	.625**	.191	.783**
Sig. (2-tailed)	.666	.057	.602	.000	.000		.000	.388	.118	.000	.000	.132	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P7 Pearson Correlation	.128	.322**	-.066	.912**	.636**	.833**	1	-.110	.281*	1.000**	.794**	.191	.854**
Sig. (2-tailed)	.312	.009	.602	.000	.000	.000		.388	.025	.000	.000	.132	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P8 Pearson Correlation	.136	.147	.039	-.066	.093	-.110	-.110	1	.046	-.110	-.067	-	.566**
Sig. (2-tailed)	.282	.247	.762	.604	.466	.388	.388		.720	.388	.599	.102	.000
N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P9 Pearson Correlation	.296*	.668**	-.052	.228	.189	.197	.281*	.046	1	.281*	.203	.065	.492**
Sig. (2-tailed)	.017	.000	.684	.070	.135	.118	.025	.720		.025	.108	.610	.000

N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P10 Pearson Correlation	.128	.322**	-.066	.912**	.636**	.833**	1.000**	-.110	.281*	1	.794**	.191	.854**
P10 Sig. (2-tailed)	.312	.009	.602	.000	.000	.000	.000	.388	.025		.000	.132	.000
P10 N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P11 Pearson Correlation	.073	.245	-.196	.693**	.430**	.625**	.794**	-.067	.203	.794**	1	.274*	.693**
P11 Sig. (2-tailed)	.564	.051	.120	.000	.000	.000	.000	.599	.108	.000		.028	.000
P11 N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P12 Pearson Correlation	.021	.020	-.185	.186	-.013	.191	.191	-.102	.065	.191	.274*	1	.342
P12 Sig. (2-tailed)	.869	.874	.142	.140	.921	.132	.132	.425	.610	.132	.028		.014
P12 N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Total Pearson Correlation	.412**	.557**	.669**	.857**	.714**	.783**	.854**	.566**	.492**	.854**	.693**	.342	1
Total Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.014	
Total N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

### Reliability Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	64	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	12

**Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)**

**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	31	48.4	48.4	48.4
	5.00	33	51.6	51.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	32	50.0	50.0	50.0
	5.00	32	50.0	50.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	9.4	9.4	9.4
	4.00	30	46.9	46.9	56.3
	5.00	28	43.8	43.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.1	3.1	3.1
	4.00	33	51.6	51.6	54.7
	5.00	29	45.3	45.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	3	4.7	4.7	6.3
	4.00	31	48.4	48.4	54.7
	5.00	29	45.3	45.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	3	4.7	4.7	6.3
	4.00	31	48.4	48.4	54.7
	5.00	29	45.3	45.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.1	3.1	3.1
	4.00	32	50.0	50.0	53.1
	5.00	30	46.9	46.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.6	1.6	1.6
	4.00	37	57.8	57.8	59.4
	5.00	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

### Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

#### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1	Pearson Correlation	1	.094	.324**	.400**	.223	-.066	.257*	.187	.531**
	Sig. (2-tailed)		.461	.009	.001	.077	.603	.041	.138	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P2	Pearson Correlation	.094	1	.292*	-.028	.048	-.048	.225	.151	.371**
	Sig. (2-tailed)	.461		.019	.825	.706	.706	.074	.235	.003
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P3	Pearson Correlation	.324**	.292*	1	.163	.178	-.084	.235	.113	.520**
	Sig. (2-tailed)	.009	.019		.197	.160	.508	.061	.375	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P4	Pearson Correlation	.400**	-.028	.163	1	.255*	-.005	.162	-.030	.435**
	Sig. (2-tailed)	.001	.825	.197		.042	.966	.201	.815	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P5	Pearson Correlation	.223	.048	.178	.255*	1	.444**	.455**	.585**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.077	.706	.160	.042		.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P6	Pearson Correlation	-.066	-.048	-.084	-.005	.444**	1	.065	.400**	.430**
	Sig. (2-tailed)	.603	.706	.508	.966	.000		.610	.001	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P7	Pearson Correlation	.257*	.225	.235	.162	.455**	.065	1	.383**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.041	.074	.061	.201	.000	.610		.002	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P8	Pearson Correlation	.187	.151	.113	-.030	.585**	.400**	.383**	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.138	.235	.375	.815	.000	.001	.002		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Total	Pearson Correlation	.531**	.371**	.520**	.435**	.759**	.430**	.634**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

**Reliability Variabel Motivasi (X2)****Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	64	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	8

**Distribusi Jawaban Resoponden Variabel Prestasi Kerja (Y)**

**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.7	4.7	4.7
	3.00	11	17.2	17.2	21.9
	4.00	24	37.5	37.5	59.4
	5.00	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	25.0	25.0	25.0
	4.00	32	50.0	50.0	75.0
	5.00	16	25.0	25.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.7	4.7	4.7
	3.00	14	21.9	21.9	26.6
	4.00	32	50.0	50.0	76.6
	5.00	15	23.4	23.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	25.0	25.0	25.0
	4.00	26	40.6	40.6	65.6
	5.00	22	34.4	34.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	17.2	17.2	17.2
	4.00	32	50.0	50.0	67.2
	5.00	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	23.4	23.4	23.4
	4.00	26	40.6	40.6	64.1
	5.00	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	23.4	23.4	23.4
	4.00	30	46.9	46.9	70.3
	5.00	19	29.7	29.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	11	17.2	17.2	18.8
	4.00	25	39.1	39.1	57.8
	5.00	27	42.2	42.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

### Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

		Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1	Pearson Correlation	1	.307*	.061	.193	.304*	-.003	.061	.882**	.665**
	Sig. (2-tailed)		.014	.630	.127	.015	.981	.634	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P2	Pearson Correlation	.307*	1	.361**	.376**	.128	.058	.091	.142	.557**
	Sig. (2-tailed)	.014		.003	.002	.313	.648	.473	.264	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P3	Pearson Correlation	.061	.361**	1	.243	.108	.197	.225	.028	.510**
	Sig. (2-tailed)	.630	.003		.053	.398	.119	.074	.829	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P4	Pearson Correlation	.193	.376**	.243	1	.150	.275*	.186	.175	.593**
	Sig. (2-tailed)	.127	.002	.053		.237	.028	.140	.166	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P5	Pearson Correlation	.304*	.128	.108	.150	1	.201	.261*	.314*	.549**
	Sig. (2-tailed)	.015	.313	.398	.237		.111	.037	.011	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P6	Pearson Correlation	-.003	.058	.197	.275*	.201	1	.156	-.046	.415**
	Sig. (2-tailed)	.981	.648	.119	.028	.111		.219	.718	.001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P7	Pearson Correlation	.061	.091	.225	.186	.261*	.156	1	.086	.459**
	Sig. (2-tailed)	.634	.473	.074	.140	.037	.219		.498	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
P8	Pearson Correlation	.882**	.142	.028	.175	.314*	-.046	.086	1	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000	.264	.829	.166	.011	.718	.498		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Total	Pearson Correlation	.665**	.557**	.510**	.593**	.549**	.415**	.459**	.613**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

### Reliability Variabel Prestasi Kerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	64	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	8

### Regression

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					DurbinWatson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.734 <sup>a</sup>	.538	.414	3.38311	.118	.558	2	61	.000	2.254

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.764	2	6.382	12.558	.000 <sup>a</sup>
	Residual	698.173	61	11.445		
	Total	710.937	63			

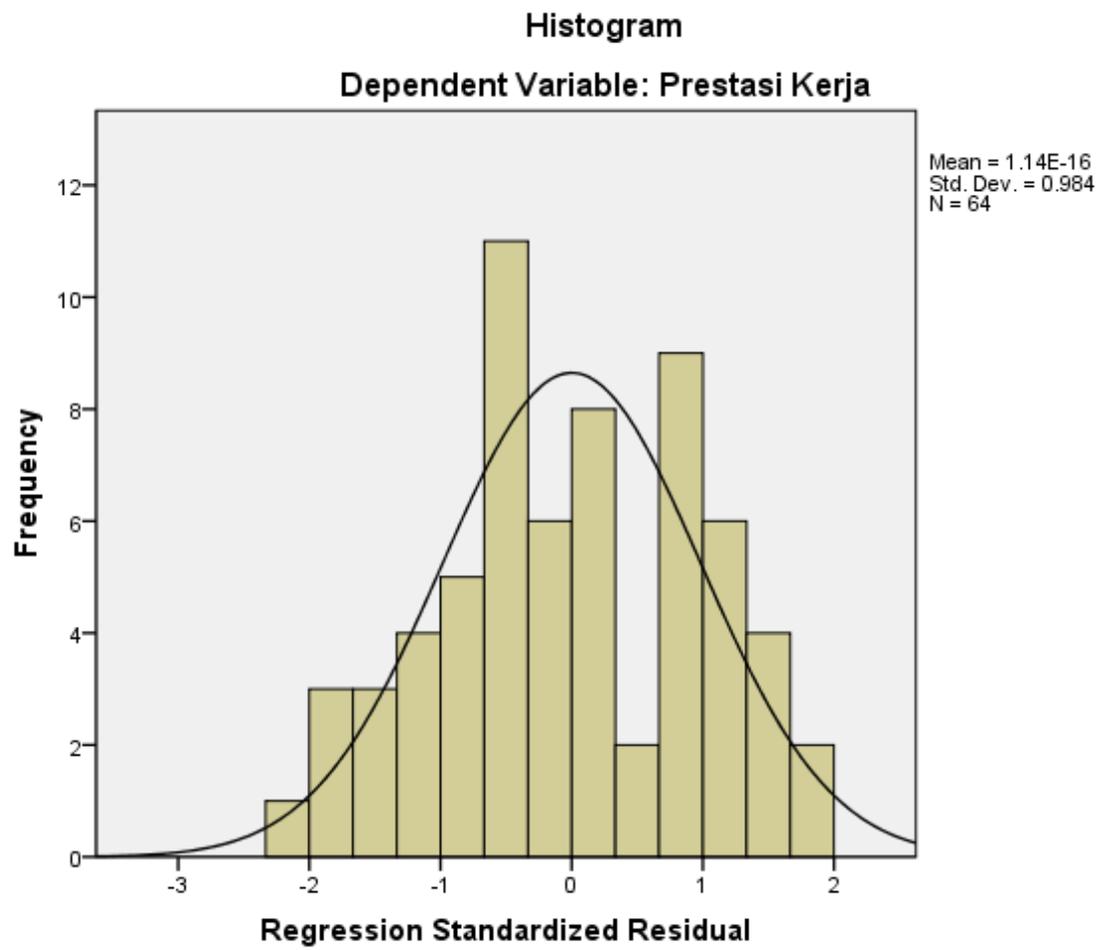
a. Predictors: (Constant), Motivasi , Lingkungan Kerja

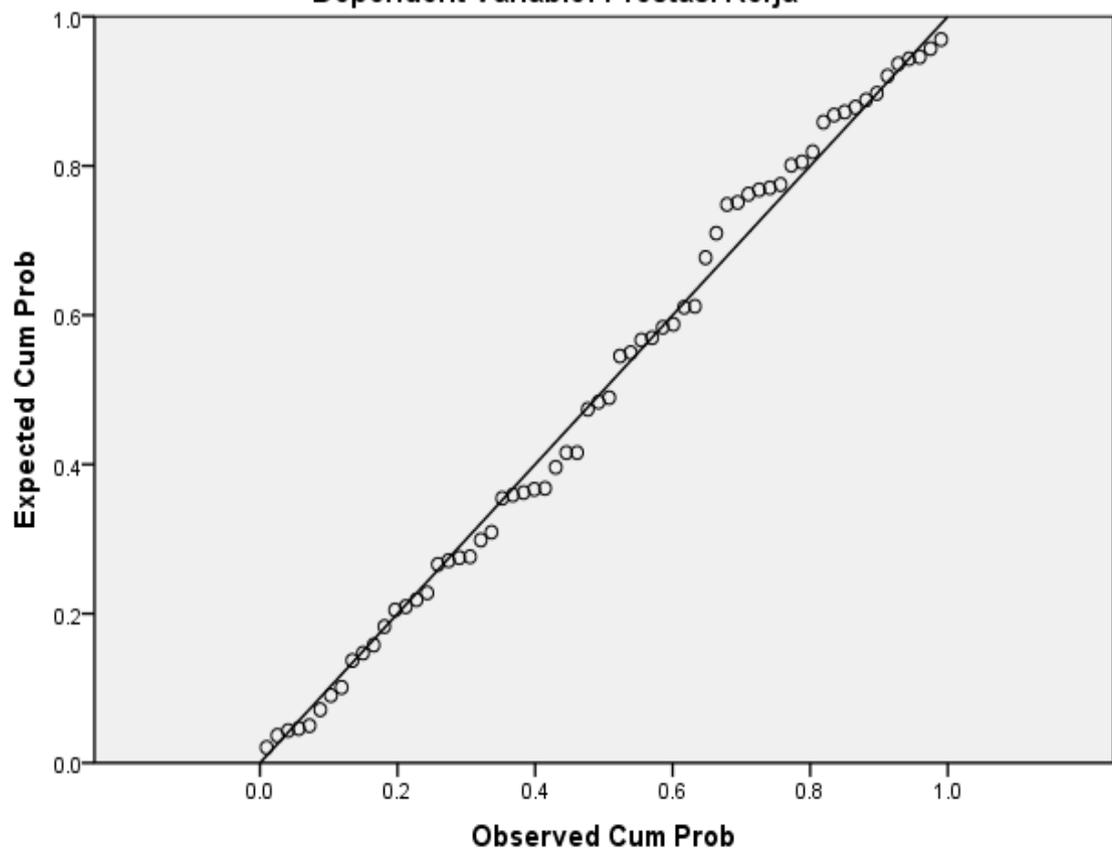
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

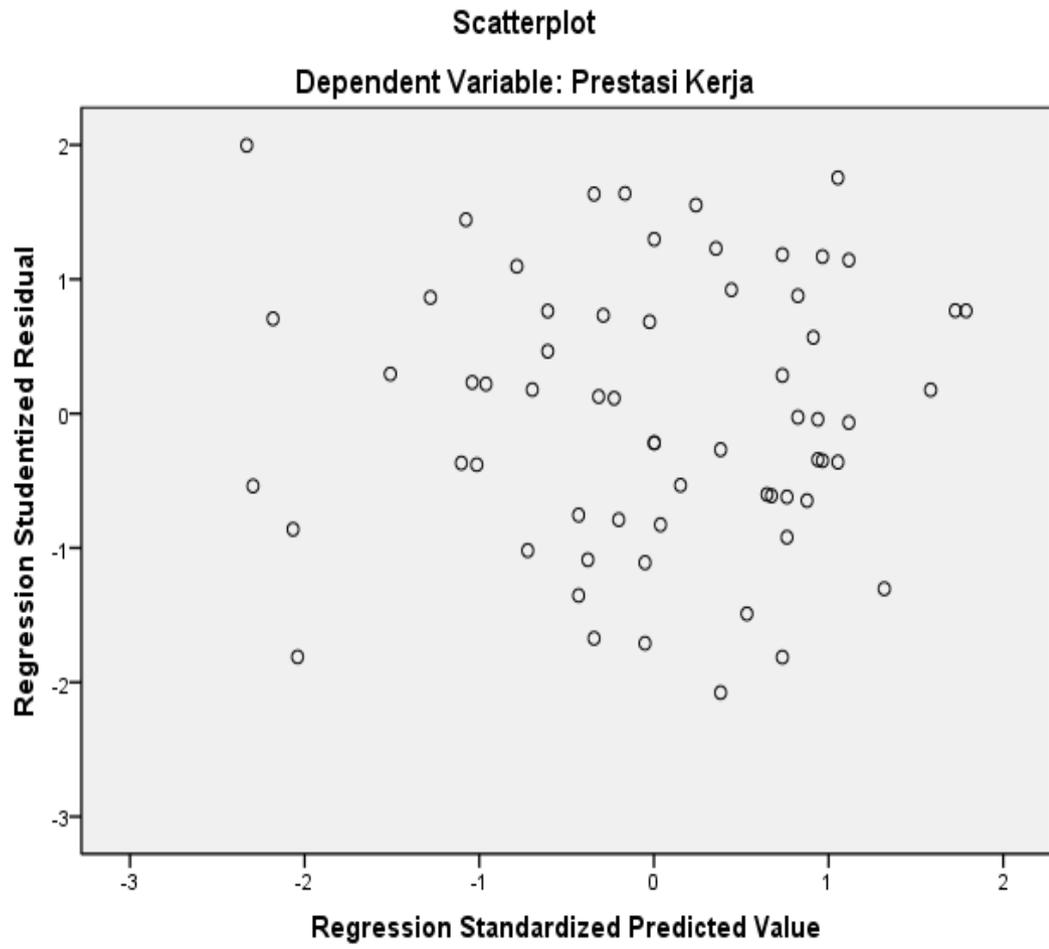
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.041	6.232		5.141	.000		
	Lingkungan Kerja	.731	.126	.171	6.044	.000	.603	1.660
	Motivasi	.671	.219	.127	6.780	.000	.603	1.660

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Dependent Variable: Prestasi Kerja**



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

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29585
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01660	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	1.67868	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	2.00956	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

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

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

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

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

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Sisinga Mahkota No. 1/1, Medan, Telp. 061-4243037, Faks. 061-4243038

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 1207/EL/REG/MAK/15/UM/12/2015/022

Kaprin Tia  
Kelas Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 28/12/2015

Ditujukan Kepada:  
Sesungguhnya berkeinginan di berikan:

Nama: Tia Kaprin  
NPM: 1001140173  
Program Studi: Manajemen  
Konsentrasi: Manajemen Sumber Daya Manusia

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam cara penulisan judul dan pilihan judul penelitian adalah:

**Memilih Masalah**

1. memilih topik yang mempunyai masalah yang luas dan dapat diteliti
2. menggunakan teori atau konsep yang ada dalam ilmu yang bersangkutan
3. Menentukan dan meneliti hubungan antara yang diteliti

**Kata Kunci**

1. Kata kunci yang digunakan harus sesuai dengan judul penelitian
2. Kata kunci yang digunakan harus sesuai dengan judul penelitian
3. Kata kunci yang digunakan harus sesuai dengan judul penelitian

**Hal-hal yang Perlu Diperhatikan**

1. Harus memperhatikan dan memperhatikan
2. Harus memperhatikan dan memperhatikan
3. Harus memperhatikan dan memperhatikan

Penelitian penelitian ini akan dilakukan dan penelitian ini akan dilakukan

Ditujukan Kepada:



Kaprin Tia



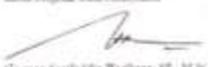
MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kuningan, Medan 20135, Telp. 061-410107, Faks. 061-410108

**PERSetujuan JUDUL PENELITIAN**

Medan, Agustus 2017. (Dit. NCR/MAKTER/UMSU/18/000)

Nama Mahasiswa	Chik Helikah
NPM	1401100177
Program Studi	Manajemen
Ekstensi	Manajemen Sarjana Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul	16/08/2017
Nama Dosen Pembimbing <sup>1)</sup>	Jessica Susyulita Hutagaol, SE, M.B.A. 
Judul Disertasi <sup>2)</sup>	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Dibaca oleh  
Kerus Program Studi Manajemen

  
J. Susyulita Hutagaol, SE, M.B.A.

Melalui

Dosen Pembimbing



Disetujui oleh  
1) Dosen Pembimbing Utama  
2) Dosen Pembimbing Pembantu  
3) Dosen Pembimbing Pembantu



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

Jalan Rajawali Medan Barat No. 1 Medan 20131 Telp. (061) 8422381, Fax (061) 8423474  
 Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : 2421/IL3-AU/UMSU-05/P/2020  
 Lampiran :  
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 24 Oktober 2020 M  
 12 Oktober 2020 M

Kepada Yth.  
 Bapak / Ibu Pimpinan,  
 Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi  
 Jln. Iskandar Muda No272 Medan Petisah  
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Ufa Habibah  
 Npm : 1605160575  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : IX (Sembilan)  
 Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara

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

Wassalamu'alaikum W. Wb

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

**Tembusan :**

1. Peringgal



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL**

Jalan Iskandar Muda No 272 Medan Petisah Telp. (061) 426-3343 Fax. (061) 426-3343  
Email: dinkes@provinsisumutara.go.id Website: dinkes@provinsisumutara.go.id

Nomor : 071/467/I/2020  
Sifat :  
Lampiran :  
Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Medan, 09 September 2020  
Kepada Yth :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara  
di -

Medan

Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 2421/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 18 Agustus 2020 Perihal Izin Riset Pendahuluan.

Berkenaan hal tersebut diatas, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan dan memberikan persetujuan kepada Saudari **ULFA HABIBAH** untuk melakukan Riset Pendahuluan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara, sebagai bahan untuk penyelesaian tugas akhir (Skripsi) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara"

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n. KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN  
DAN PENCATATAN SIPIL  
PROVINSI SUMATERA UTARA  
SEKRETARIS,



YANUARLIN LUBIS, SE, M.SI  
PEMBINA  
NIP. 19680110 199803 1 001



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

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

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Selasa, 20 Oktober 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Ulfa Habibah  
**N . P . M .** : 1605160575  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Medan, 28 Oktober 1998  
**Alamat Rumah** : Jalan Denai Gg. Drum No. 11 Medan  
**JudulProposal** :Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Sudah Oke
Bab I	Sudah Oke
Bab II	Wajib ada kutipan dari dosen FEB UMSU
Bab III	Sudah Oke
Lainnya	Pastikan daftar pustaka dengan mandelay
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Selasa, 20 Oktober 2020

**TIM SEMINAR**

Ketua

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

Pembimbing

Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si

Sekretaris

Dr. JUIRIZEN, SE., M.Si.

Pembaending

Muslih, SE., M.Si.



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

Jl. Kapht. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Selasa, 20 Oktober 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Ulfa Habibah  
N .P.M. : 1605160575  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 28 Oktober 1998  
Alamat Rumah : Jalan Denai Gg. Drum No. 11 Medan  
JudulProposal : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si**

Medan, Selasa, 20 Oktober 2020

**TIM SEMINAR**

Ketua

**JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.**

Pembimbing

**Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si**

Sekretaris

**Dr. JUPRIZEN,SE.,M.Si.**

Pemanding

**Muslih,SE.,M.Si.**

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

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



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

Jalan Kapten Nuzhatul Baqi No. 1 Medan 20138 Telp. (061) 4623301, Fax. (061) 4623424  
Website: <http://www.umhu.ac.id> Email: [rector@umhu.ac.id](mailto:rector@umhu.ac.id)

Nomor : 3622/TE3-AU/UMSU-01/P/2020  
Lamp. :  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 25 *Rabi'ul Awwal* 1442 H  
11 Nopember 2020 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah

Nama : Ufa Habibah  
N P M : 1605160575  
Semester : IX (Sembilan)  
Jurusan : Manajemen  
Jenis Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., MSi.

Tembusan:

1. Perunggul



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL**

Jalan Iskandar Muda No 272 Medan Petisah Telp. (061) 4206-3343 Fns. (061) 4200-3343  
Email: [diskorprovsumut@gmail.com](mailto:diskorprovsumut@gmail.com) Website: [diskorprovsumutprov.go.id](http://diskorprovsumutprov.go.id)

Nomor : 970/591/1/2020  
Sifat :  
Lampiran :  
Perihal : Pengembalian Mahasiswi Riset

Medan, 13 Nopember 2020  
Kepada Yth :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara  
di -  
Medan

Sehubungan dengan surat kami nomor 3622/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 11 Nopember 2020 Perihal Menyelesaikan riset.

Berkenaan hal tersebut, dengan ini disampaikan bahwa Saudari "ULFA HABIBAH" telah melakukan Riset Pendahuluan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara.

Benar Mahasiswi tersebut telah melakukan Riset Pendahuluan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara pada bulan september 2020 dan selanjutnya kami akan kembalikan mahasiswi tersebut ke kampus.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n. KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN  
DAN PENCATATAN SIPIL  
PROVINSI SUMATERA UTARA

