

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**YUSRI AL HAKIM**

**NPM : 1405160739**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



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

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 27 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : YUSRI AL HAKIM  
N P M : 1405160739  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MEDAN**

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

**TIM PENGUJI**

Penguji I

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

Penguji II

**M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si**

Pembimbing

**Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si**

**PANITIA UJIAN**

Ketua



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

Sekretaris

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Kampus Utama UMSU Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Medan 20238, Telp (061) 661059

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

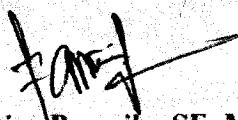
Laporan magang ini disusun oleh :

**NAMA : YUSRI AL HAKIM**  
**NPM : 1405160739**  
**JURUSAN : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN  
SIPIK KOTA MEDAN**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi

Medan , Maret 2018

Pembimbing Skripsi


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

Diketahui/Disetujui


Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

Dekan

  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU  
(H. JANURI, SE., MM., M.Si)



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

Kampus Utama UMSU Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 Medan 20238, Telp (061) 661059

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN/PROG. STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : STRATA SATU (S-1)

KETUA JURUSAN : Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si  
DOSEN PEMBIMBING : Dr. Fajar Pasaribu SE, Msi  
NAMA MAHASISWA : YUSRI AL HAKIM  
NPM : 1405160739  
JURUSAN : MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
06/3-2018	Kerangka Penelitian Harap di buat		
	Rumus $X_1 \cdot X_2 - 0 Y$		
	- Pengujian Hipotesis Harap		
	Menggunakan Rumus/teori		
	- Responden Harap Membedakan		
	Jenis Kelamin		
14/3-2018	Hasil Pembahasan Harap		
	di uraikan lebih jelas dan lebih		
	Rinci Lagi Agar Hasil Pembahasan		
	bisa di mengerti lebih jelas.		
	Antar Masing - Masing Variabel		
	- Kesimpulan Harap di jelaskan		
	Inti Sifatnya saja.. jangan di finkkal		
16/3-2018	ACE Meja sedang Meja hijau		

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. FAJAR PASARIBU SE, Msi)

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

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : YUSRI AL-HAKIM  
NPM : 1405160739  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....2017  
Pembuat Pernyataan



NB :

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

## ABSTRAK

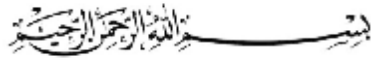
**Yusri Al Hakim, Npm 1405160739, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Skripsi 2018**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan wawancara, dokumentasi dan angket (kuesioner). Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan pengujian asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Hasil pembahasan yang telah dilakukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja) yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,521, dengan adanya hubungan tersebut terdapat ada pengaruh yang baik antara lingkungan kerja terhadap kinerja di dinas terkait. Pengaruh variabel X2 (Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja) yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,446, dengan adanya hubungan tersebut terdapat ada pengaruh yang baik antara motivasi terhadap kinerja. Persamaan regresi berganda  $Y = 1.137 + 0,521 X1 + 0,446 X2$ . Persamaan tersebut memperlihatkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai koefisien yang positif, berarti semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terkait, variabel X1 memiliki kontribusi yang relative paling besar diantara variabel bebas. Dari uji F diperoleh 36,168 dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  menunjukkan hipotesis antara variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y)

***Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja***

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW teladan hidup bagi penulis. Serta penulis ucapkan terimakasih terkhusus kepada Ayahanda Alm. Badaruzzaman dan Ibunda Arbaiyah S.pdi serta Abangda Benny Alfansyah S.Kom dan Kakanda Yulia Alfitri dan Eva Agustina S.Pd yang selalu memberikan motivasi dan nasihat sehingga penulis masih diberikan kesehatan dan keselamatan dalam menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan”**. Dan Laporan ini disusun untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan program pendidikan S1 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya program Studi Ekonomi Manajemen dan Bisnis.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya untuk membangun kedepannya.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Januri, SE,. MM,. M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Fajar Pasaribu., SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta pegawai Tata Usaha Biro Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Drs. OK Zulfi., M.Si selaku Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
7. Kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil khususnya bidang Bagian Umum dan Pemograman yang telah memberikan ijin riset di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
8. Kakak Ria Agustia Maulida yang telah banyak membantu dan memberikan pengetahuannya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi.
9. Sahabat-sahabat penulis Agus Bahalwan, Agung Afrianto, Arifadillah Nasution, Rian Hidayat Lubis, M rifan, Rifki, Krisna surya dan Dedi Zulkarnain.
10. Sahabat-sahabat di perkumpulan Rema, Tim96, Cecui dan WSH Islami dan Alumni MSM yang selalu menyemangati penulis.



11. Serta teman-teman stambuk 2014, khususnya kelas D manajemen Siang yang telah mendukung dan memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga amal ibadah dan kebaikan yang telah diberikan semua pihak kepada penulis dapat balasan dari Allah SWT.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Medan, Februari 2018

Penulis

**Yusri Al Hakim**

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
A. Kajian Teoritis .....	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian Kinerja .....	7
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	8
c. Manfaat Kinerja.....	9
d. Indikator Kinerja .....	10
2. Lingkungan Kerja.....	11
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	11
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	12
c. Indikator Kompensasi.....	14

3. Motivasi .....	15
a. Pengertian Motivasi.....	15
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	16
c. Hal-Hal yang Harus Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi..	21
d. Indikator Motivasi .....	23
B. Kerangka Konseptual.....	25
1. Pengaruh Lingkungan Kerjai Terhadap Kinerja .....	25
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	26
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja .....	27
C. Hipotesis.....	28
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	29
B. Defenisi Operasional.....	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
D. Populasi dan Sampel .....	32
E. Teknik Pengumpulan Data .....	33
F. Teknik Analisis Data.....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
A. Hasil Penelitian.....	41
1. Karakteristik Responden.....	41
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	43
3. Analisis Data .....	48
B. Pembahasan .....	57
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	58

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.....	58
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai .....	59
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>60</b>
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja Pegawai .....	30
Tabel III.2 Indikator Lingkungan Kerja .....	30
Tabel III.3 Indikator Motivasi .....	31
Tabel III.4 Jadwal Penelitian.....	31
Tabel III.5 Skala Likert.....	33
Tabel IV.1 Pengukuran Skala Likert .....	41
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	42
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
Tabel IV.5 Skor Angket Untuk Variabel X1 Lingkungan Kerja .....	43
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel X2 Motivasi.....	45
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Y Kinerja.....	47
Tabel IV.8 Uji Multikolinearitas .....	50
Tabel IV.9 .....	52
Tabel IV.10 .....	54
Tabel IV.11 .....	56
Tabel IV.12 .....	57

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Paradigma Penelitian X1 - Y .....	26
Gambar II.2 Kerangka Paradigma Penelitian X2 - Y .....	26
Gambar II.3 Kerangka Paradigma Penelitian X1, X2 - Y .....	27
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t .....	38
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	39
Gambar IV.1 Uji Normalita .....	49
Gambar IV,2 Uji Heteroskedastisitas .....	50
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	54
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	55
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Nilai F.....	56

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pekembangan zaman yang modern dan persaingan yang semakin pesat, setiap instansi baik instansi pemerintah maupun swasta tanpa terkecuali dituntut untuk dapat meningkatkan pelayanannya. Pelayanan yang baik akan memberikan kepuasan dan nilai tambah tersendiri bagi instansi tersebut dimata pengguna atau pemakai jasa yang menggunakan pelayanan itu sendiri. Pelayanan dapat dikatakan baik apabila pegawai sudah memberikan pelayanan yang maksimal dan menampilkan sikap yang baik, kemudian disambut dengan respon yang baik pula oleh pengguna atau pemakai jasa yang merasa puas dengan kinerja maupun pelayanan yang diberikan.

Banyak cara yang telah dilakukan oleh masing-masing instansi baik pemerintah maupun swasta untuk dapat meningkatkan pelayanan guna memaksimalkan kinerja dari pegawai yang bersangkutan. Upaya yang telah banyak dilakukan oleh sebagian besar instansi ialah dengan menampung aspirasi, keluhan, kritik maupun saran dari masyarakat. Umumnya dengan menyediakan kotak saran sebagai penyalur informasi, dapat pula sebagai penyalur kritik, saran dari pihak luar yang kemudian dapat dijadikan evaluasi bagi instansi tersebut dalam hal meningkatkan pelayanannya terhadap masyarakat.

Kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta

terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2014, hal 11). Kinerja dilakukan dengan melibatkan segenap sumber daya manusia dalam organisasi dan meliputi perbaikan seluruh proses manajemen kinerja, meliputi perumusan tujuan dan sarana, proses pelaksanaan kinerja dan pengawasan sumber daya manusia, proses penilaian dan *review*, dan pengukuran kinerja dalam melakukan evaluasi kinerja.

Hasil kinerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena hasil kerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas perusahaan agar tetap bertahan dan dapat mencapai target yang diinginkan. Kinerja pegawai tidak hanya penting bagi organisasi namun juga sangat penting bagi seorang pegawai, karena jika seorang pegawai memiliki kinerja yang baik akan membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2014, hal 118) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Motivasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana menurut Wibowo (2014, hal. 323) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung didalam motivasi meliputi unsur membangkitkan,



mengarahkan, menjaga, menunjuk intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Pada dasarnya sebagai makhluk sosial para pegawai memerlukan bantuan pemahaman dan pengertian dari pihak lain. Di sisi lain para pegawai menginginkan dan mengharapkan kesempatan yang cukup untuk memperoleh kemajuan diri kariernya, ingin dihargai, ingin diperhatikan dan ingin dihormati, sehingga timbul rasa bangga dan percaya diri. Kesemuanya ini merupakan sarana untuk menstimulasikan motivasi kerja pegawai ke tingkat yang lebih tinggi, sehingga para pegawai dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat dilihat antara lain dengan kehadiran di tempat kerja, tepat waktu, melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang ditetapkan.

Begitu pula halnya dengan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan yang merupakan suatu dinas pemerintahan yang bergerak dibidang kependudukan dan pencatatan sipil di Kota Medan, dari hasil penelitian awal pada tempat penelitian terdapat permasalahan yang masih terlihat diantaranya adalah lingkungan kerja yang kurang mendukung untuk pegawai melakukan aktivitasnya seperti kondisi ruangan kerja yang tidak tertata dengan rapi termasuk meja-meja kantor yang tidak tertata dan lemari untuk penyimpanan berkas yang masih belum teratur sehingga ruang gerak pegawai menjadi sempit serta suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif yang disebabkan oleh faktor kebisingan yang diakibatkan banyaknya masyarakat yang datang namun kapasitas gedung tidak memadai sehingga terjadi kebisingan yang membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam melayani masyarakat dan hasil kerjanya menjadi kurang bagus.

Motivasi kerja pegawai yang masih rendah hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaannya tidak tepat waktu dan dalam melayani masyarakat terkesan kurang peduli dikarenakan kurangnya dorongan dari atasan kepada pegawai yang menimbulkan motivasi bagi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan bertanggung jawab pada pekerjaannya. Masih terlihat tidak meratanya kualitas atau hasil kinerja dari beberapa pegawai ketika mengerjakan tugas yang sama namun hasil yang dikerjakan berbeda diakibatkan ada beberapa pegawai yang bekerja dengan termotivasi dan ada yang tidak termotivasi serta faktor lingkungannya juga mempengaruhi kualitas kerja para pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan dapat diperoleh informasi permasalahan yang ada diinstansi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kondisi ruangan kerja yang tidak tertata dengan rapi dan suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif serta kapasitas gedung yang kecil.
2. Adanya beberapa pegawai yang kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan dalam melayani masyarakat menjadi kurang peduli, dikarenakan kurangnya dorongan dari atasan kepada pegawai.

3. Tidak meratanya kualitas atau hasil kinerja dari beberapa pegawai hal ini dikarenakan beberapa pegawai bekerja dengan termotivasi dan ada beberapa yang kurang termotivasi dalam bekerja.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Untuk menghindari penelitian ini dari hal lain, maka penulis membatasi hanya pada faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja dan kaitannya dengan kinerja pegawai, dan yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai bagian sekretariat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan?
- c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

### b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi perusahaan tempat penelitian dilakukan khususnya untuk memperbaiki kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

### c. Manfaat Penelitian yang akan datang

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi perpustakaan dan untuk referensi bagi penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2014, hal 150) Kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Menurut Prawirosentono dan Primasari (2017, hal 21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017, hal 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan berdasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah cerminan hasil yang dicapai seseorang sekelompok atau individu baik secara kualitas ataupun kuantitas berdasarkan persyaratan dan standar pekerjaan sesuai dengan pekerjaan, tanggung jawab, perilaku untuk mencapai tujuan organisasi.

## b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017, hal 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

### 1) Faktor kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, setiap pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

### 2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai mengarah pada usaha mencapai tujuan perusahaan.

Kemudian, Menurut Byar dan Rue (dalam Sutrisno 2014, hal 151) bahwa kinerja seseorang itu dipengaruhi oleh *effort, ability and role perception*. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) *Effort* adalah usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Ability*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) *Role perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

### c. **Manfaat Kinerja**

Manfaat kinerja menurut Wibowo (dalam Fadilah 2017, hal 10) adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat kinerja bagi organisasi adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung program perubahan budaya.
- 2) Manfaat kinerja bagi manajer antara lain adalah klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial pada staf, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, menugaskan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetisi.
- 3) Manfaat kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mendukung kinerja, dan memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

#### **d. Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara ( 2017, hal 75) indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

##### 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kinerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan keberhasilan dari hasil kinerja seseorang.

##### 2) Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu nilai untuk menentukan karya tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

##### 3) Keandalan

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruktur ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin, dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.



#### 4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perubahan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Seorang pegawai akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Sedangkan lingkungan kerja yang tidak dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terus terasa, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien, serta dapat mempengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan.

Pengertian lingkungan kerja menurut Sutrisno (2014, hal 118) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009, hal 21) lingkungan kerja adalah Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan suatu keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan kersa fisik maupun non fisik membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

**b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Adapun faktor-faktor lingkungan kerja menurut Setiawan (2008, hal 83) yaitu:

1) Pencahayaan

Pencahayaan adalah penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja pada karyawan, karena mereka bekerja akan lebih cepat, akan sedikit membuat kesalahan dan matanya tidak mudah lelah sehingga pekerjaan akan terlaksanakan dengan baik dengan penerangan yang baik.

2) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu jugak sebaliknya jika hubungan mereka tidak harmonis, maka mengakibatkan kurangnya motivasi dalam diri karyawan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.

### 3) Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna yang mempengaruhi jiwa mereka akan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya sehingga menimbulkan ketenangan dan kegirangan bekerja pada karyawan.

### 4) Sirkulasi Udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan suhu udara.

### 5) Kebersihan

Kebersihan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawan, dengan lingkungan kantor yang bersih maka karyawan akan bekerja secara efisien dan lingkungan yang bersih juga akan menjadikan karyawan lebih sehat dan akan terhindar dari berbagai penyakit.

### 6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

### c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Rahmawati (2014, hal 72) sebagai berikut:

1) Sistem pencahayaan

Pencahayaan adalah penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja pada karyawan, karena mereka bekerja akan lebih cepat, akan sedikit membuat kesalahan dan matanya tidak mudah lelah

2) Warna

Warna akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seseorang. Kesukaan warna pada seseorang dapat menunjukkan bagaimana karakter seseorang. Memang hal tersebut bukan patokan atau harga mati. Tetapi pengaruh warna terhadap kondisi psikologis tidak dapat dipungkiri kebenarannya. Pengaruh psikologis warna terhadap perasaan dari segi jarak, suhu dan kejiwaan.

3) Suara

Tingkat kebisingan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Suasana kerja yang ramai dan berisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang membutuhkan konsentrasi tinggi. Tingkat kebisingan pada kantor merupakan faktor lingkungan yang harus dipertimbangkan untuk mengelola tingkat produktivitas pegawai yang diinginkan.

4) Udara

Lingkungan kerja yang nyaman bukan hanya dipengaruhi oleh penerangan dan suara, tetapi juga udara atau sirkulasi udara dan

keamanan. Ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat berpengaruh pada pegawai. Oleh karena itu ruangan harus dapat mengontrol temperature udara yang sesuai dengan kebiasaan pegawai.

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam atau luar diri seseorang, Motivasi sangat berperan penting dalam aktivitas suatu organisasi. Pemberian motivasi yang tepat akan menghasilkan pegawai dengan produktivitas dan loyalitas yang tinggi begitu juga sebaliknya.

Menurut Sutrisno (2014, hal 146) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Menurut Manulang (2013, hal 154) Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja'

Menurut Suparyadi (2015, hal 2) motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu. Dalam konteks sistem, motivasi mencakup tiga elemen, yaitu kebutuhan, dorongan dan insentif, yang ketiganya saling berinteraksi dan bergantung. Oleh karena itu, maka kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Bismala, dkk (2015, hal 120) motivasi merupakan kekuatan seseorang yang menimbulkan sikap persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang membangkitkan semangat kerja serta ketekunan yang muncul dari dalam ataupun luar seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Sutrisno (2014, hal 116-120) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan menjadi 2 yaitu: faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari pegawainya.

##### 1) Faktor Intern

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

###### a. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan hidup manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja dan sebagainya.

###### b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat membuat seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari contohnya, keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

###### c. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih

tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal sebagai berikut:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- (2) Adanya hubungan yang harmonis dan kompak
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

Berikut ini penjelasan dari faktor ekstern adalah sebagai berikut:

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang yaitu:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan Sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi

yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai lika – liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati – matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.



e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Sedangkan menurut Sunyoto (2016, hal 13) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada tujuh, yaitu :

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

## 2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan. Padahal tanpa usul atasan langsung bagian kepegawaian akan tidak memiliki bahan yang cukup untuk memproyeksikan suatu bentuk promosi bagi pekerja yang bersangkutan.

## 3) Pekerjaan Itu Sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak. Berbagai kesempatan tersebut, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan dan melanjutkan pendidikan di luar jam kerja.

## 4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan.

## 5) Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.

7) Keberhasilan Dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya.

**c. Hal – Hal yang Harus Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi**

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pemimpin, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pimpinan perlu

memerhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti diharapkan.

Menurut Sutrisno (2014, hal 144) menyatakan bahwa hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi adalah :

1) Memahami perilaku bawahan

Pemimpin harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pemimpin dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing. Dengan memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan tugasnya memberikan motivasi kerja. Disini seorang pemimpin dituntut mengenal seseorang, karena tidak ada orang mempunyai perilaku yang sama.

2) Harus berbuat dan berperilaku realistis

Seorang pemimpin mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing.

3) Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

4) Mampu menggunakan keahlian

Seorang pemimpin yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk beluk pekerjaan, mempunyai kiat dalam menyelesaikan masalah, apa lagi masalah yang dihadapi bawahan

dalam melaksanakan tugas. Untuk itu mereka dituntut dapat menggunakan keahliannya.

5) Pemberian motivasi harus mengacu pada orang

Pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pemimpin sendiri. Seorang pemimpin harus memperlakukan seorang sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, motivasi harus dapat mendorong setiap karyawan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan pemimpin.

6) Harus dapat memberikan keteladanan

Keteladanan merupakan guru yang terbaik, tidak guna seribu kata bila perbuatan seseorang tidak menggambarkan perbuatannya. Orang tidak menaruh hormat dan simpati pada pemimpinnya yang hanya pandai berkata tetapi tidak dapat berbuat seperti apa yang dikatakannya. Keteladanan merupakan contoh yang dapat kita lihat, disaksikan oleh seorang bawahan. Dengan keteladanan seorang pemimpin, bawahan akan dapat termotivasi bagaimana cara bekerja dengan baik, berkata, dan berbuat yang baik. Jangan diharapkan bawahan akan termotivasi bila pemimpin selalu mengatakan hal-hal yang bertentangan dengan nasihat dan ucapan yang selalu disampaikan.

**d. Indikator Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2013, hal 111) indikator dari motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kerja kerasss

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasari atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya,

4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasari atas pemahaman akan arti pekerjaan yang diujalakan dengan tingkat keseriusan yang optimal.

5) Usah untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6) Ketekunan

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

7) Rekan kerja yang dipilih

Rekan kerja yang selalu mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

8) Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud yang tinggi dalam bekerja.

## **B. Kerangka Konseptual**

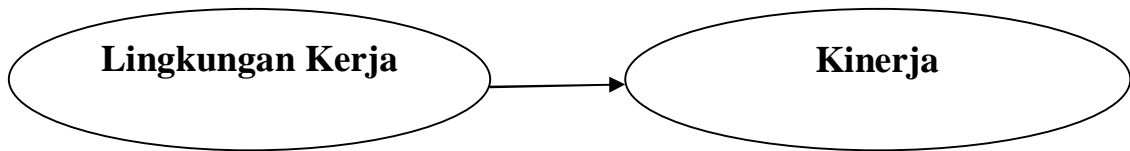
Untuk lebih memahami pengaruh variabel yang diteliti maka diperlukan adanya pemberian kerangka konseptual mengenai maksud dari penelitian ini. Untuk semakin memperkuat kerangka pemikiran terhadap penelitian yang akan dilakukan kali ini, perlu sekiranya diletakkan hasil penelitian terdahulu yang berkenaan dengan pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, yakni sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam mencapai prestasi kerja yang baik, harus didukung dengan lingkungan kerja yang baik pula. Hal ini sangat berpengaruh dengan prestasi kerja pegawai,

Menurut Sutrisno (2014, hal 118) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Hasil penelitian Diana Khairani Sofyan (2013) “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA*” bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

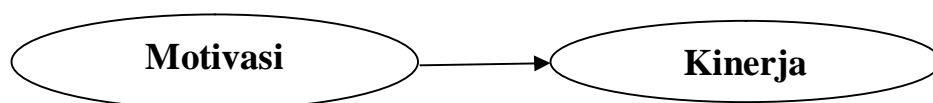


**Gambar II.1 Kerangka Paradigma Penelitian**

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis dan non kebutuhan ekonomis. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi adalah salah satu faktor dari kinerja.

Menurut Wibowo (2014, hal 323) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjuk intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Hasil penelitian Erik Martinus (2016) “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. DEVINA Surabaya*” bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai



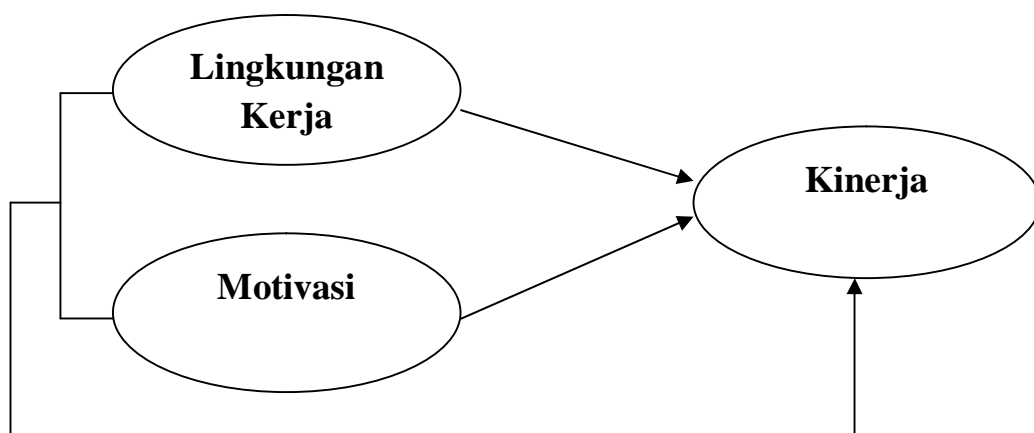
**Gambar II.2 Kerangka Paradigma Penelitian**



### 3. Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan pendekatan strategis sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut menunjukkan keterkaitan antara pendekatan strategis yang juga merupakan lingkungan kerja sebagai pendorong atau motivasi bagi pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015) berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik*” menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



**Gambar II.3 Kerangka Paradigma Penelitian**

#### Sumber:

1. Diana Khairani Sofyan (2013)
2. Erik Martinus (2016)
3. Daniel Surjosuseno (2015)

### **C. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2012, hal 93) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu perumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
2. Adanya pengaruh Motivasi terhadap kinerja pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.
3. Adanya pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan tersebut digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan diantara ketiga variabel dalam penelitian ini, yakni variabel bebas (*independent variabel*) adalah Kompensasi dan Motivasi (X). Sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) adalah Kinerja Karyawan (Y).

#### **B. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini.

##### **1. Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2014, hal 11) menyatakan bahwa kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja dapat dapat meningkat atau menurun tergantung dari mana respon dari yang dirasakan pegawai selama bekerja dan menggeluti pekerjaannya.

**Tabel III.1****Indikator Kinerja Pegawai**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Keandalan
4	Sikap

**Sumber : Mangkunegara (2017, hal 75)**

**2. Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Lingkungan kerja menurut Sutrisno (2014, hal 118) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

**Tabel III.2****Indikator Lingkungan Kerja**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>
1	Hubungan Karyawan
2	Kebisingan
3	Peraturan Kerja
4	Penerangan
5	Sirkulasi Udara
6	Keamanan

**Sumber : Sunyoto (2016, hal 44)**

**3. Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Menurut Suparyadi (2015, hal 2) motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu. Dalam konteks sistem, motivasi mencakup tiga elemen, yaitu kebutuhan, dorongan dan insentif, yang



## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2016, hal 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dibagian sekretariat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan yang berjumlah 50 orang pegawai.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2016, hal 116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dimana semua anggota populasi kurang dari 100orang sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Menurut Sugiyono (2016, hal 122) “ Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Dalam hal ini peneliti mengambil seluruh pegawai di bagian Sekretariat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota medan sebagai objek yang berjumlah 50 orang pegawai.

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Interview (wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Sugiyono (2016, hal 194) mengungkapkan bahwa wawancara adalah tehnik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.

### 2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan dan data lain yang mendukung penelitian ini.

### 3. Kuisisioner

Kuisisioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

**Tabel III.5**

#### **Pengukuran Skala Likert**

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk menguji valid dan realibel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reabilitas

#### a. Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevaliditas dari instrument kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Sugiono, 2013, hal 183)

Dimana :

n	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x$	= Jumlah pengamatan variabel x
$\sum y$	= Jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\sum x)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\sum xy$	= jumlah hasil kali variabel x dan y

Hipotesisnya adalah:

1. H: P = 0 [ Tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (Tidak Valid)]
2. H1: P # 0 [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (Valid) ].  
Kriteria penerimaan / penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:
3. Tolak HO jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. 2 tailed <  $\alpha$  0,05)



4. Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed >  $\alpha$  0,05).

#### **b. Reabilitas**

Realibitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variable penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Rumus Crombach Alpha menurut (Arikunto) dikutip oleh Juliandi dkk (2015, hal 82) dengan rumus sebagai berikut :

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

dimana :

$r$  = Reabilitas instrument

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah variabel butir

$k$  = Banyaknya butir pernyataan

$\sigma 1^2$  = Variabel total

Kriteria pengujian reabilitas instrument adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai Cronbach'c Alpha  $\geq 0,6$  maka realibitas cukup baik.
- b. Jika nilai Cronbach'c Alpha  $\leq 0,6$  maka realibitas kurang baik.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut (Arikunto) dikutip oleh Juliandi dkk (2015, hal 85) analisis data kuantitatif adalah analisis data-data yang mengandung angka-angka atau numeric tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

## 1. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Sugiyono (2016, hal 277)

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

$X_1$  = Pengaruh kepuasan kerja

$X_2$  = Pengaruh motivasi kerja

## 2. Uji Asumsi Klasik

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

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variable bebas dalam model regresi linier. Uji multikolineritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu:

- 1) Bila  $VIF > 5$ , berarti terdapat masalah yang serius pada multikolineritas.
- 2) Bila  $VIF < 5$ , berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolineritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot.

Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedassitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedassitas.

### 3. Pengujian Hipotesis

a. Uji secara Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk menguji signifikan korelasi sederhana apakah variabel (x), secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau sebaliknya terhadap variabel terkait (y). Rumus yang digunakan untuk uji t adalah sebagai berikut:

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

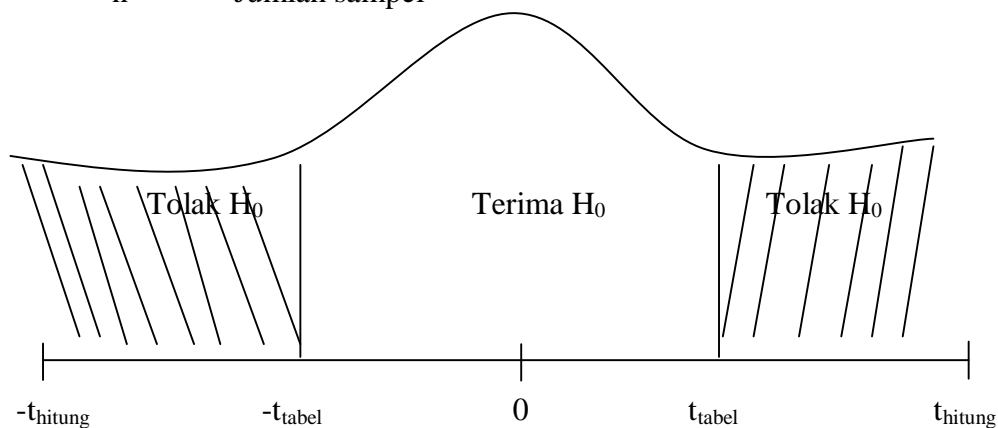
Sugiyono (2016, hal 250)

keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = Jumlah sampel



**Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis**

Kriteria pengujian :

- a)  $H_0: r_i = 0$ , artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas ( X ) dengan variabel terikat ( Y )..
- b)  $H_0 : \beta \neq 0$  artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- c) Jika nilai Sig. < 0.05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- d) Jika nilai Sig. > 0.05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

### b. Uji Simultan (Uji F)

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

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

Sugiyono (2012, hal 257)

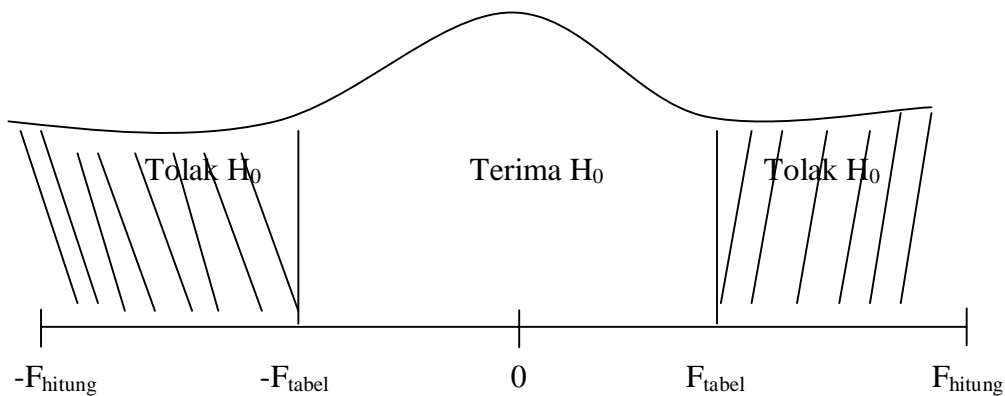
Keterangan :

$F_h$  = Tingkat signifikan

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = jumlah anggota sampel



**Gambar III.2 kriteria Pengujian Hipotesis**

Keterangan :

$F_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai

$F_{tabel}$  = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

Kriteria pengujian :

- Tidak signifikan jika  $H_0$  diterima bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$
- Signifikan jika  $H_0$  ditolak bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ .

#### 4. Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat :

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

(Sugiyono, 2013, hal 277)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase kontribusi.

100% = Persentase kontribusi.

## BAB IV

### HASILN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 8 butir pernyataan untuk variabel X1, 8 butir pernyataan untuk variabel X2, dan 8 butir pernyataan untuk variabel Y. Variabel X1 adalah Lingkungan Kerja, variabel X2 adalah Motivasi dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 50 orang pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan Skala Likert.

**Tabel IV.1**

#### **Pengukuran Skala Likert**

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (ST)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dengan ketentuan diatas berlaku berlaku baik dalam menghitung variabel X1 dan X2 yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi maupun terhadap variabel Y yaitu Kinerja. Dengan demikian setiap responden yang menjawab angket penelitian ini maka skor tertinggi diberi bobot 5 dan skor terendah diberikan bobot 1.

#### **1. Karakteristik Responden**

Data dalam tabel dibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

**a. Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel IV.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	24	48.0	48.0	48.0
PEREMPUAN	26	52.0	52.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari 50 responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan terdiri dari 24 orang laki-laki yang memiliki persentase (48%) dan 26 orang perempuan yang memiliki persentase (52%).

**b. Berdasarkan Usia**

**Tabel IV.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 TAHUN	6	12.0	12.0	12.0
30-39 TAHUN	20	40.0	40.0	52.0
> 40 TAHUN	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari 50 orang responden yang diteliti, banyaknya responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 6 orang (12%), 30-39 tahun 20 orang (40%), >40 tahun sebanyak 24 orang (48%). Hal ini menunjukkan bahwa usia > 40 tahun merupakan jumlah responden terbesar yang mengisi angket ini yaitu sebanyak 24 orang.





1	21	42,0	19	38,0	8	16,0	2	4,0	0	0	50	100
2	25	50,0	22	44,0	3	6,0	0	0	0	0	50	100
3	23	46,0	17	34,0	10	20,0	0	0	0	0	50	100
4	15	30,0	26	52,0	9	18,0	0	0	0	0	50	100
5	27	54,0	20	40,0	3	6,0	0	0	0	0	50	100
6	27	54,0	12	24,0	11	22,0	0	0	0	0	50	100
7	22	44,0	20	40,0	6	12,0	1	2,0	1	2,0	50	100
8	26	52,0	20	40,0	3	6,0	1	2,0	0	0	50	100

Sumber : data penelitian spss (dioalah), 2017

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan tidak ada perselisihan antar pegawai dalam satu perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan hubungan baik karyawan dan atasan dapat membantu dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan ruangan kerja memiliki tingkat kebisingan yang normal, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46%.
4. Jawaban responden tentang pernyataan dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52%.

5. Jawaban responden tentang pernyataan peraturan yang diterapkan ditempat kerja sudah berjalan dengan baik sehingga membuat nyaman dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan penerangan lampu didalam ruangan sudah cukup bagus sehingga mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54%.
7. Jawaban responden tentang pernyataan ventilasi udara sangat baik sehingga membuat nyaman dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44%.
8. Jawaban responden tentang pernyataan mendapatkan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52%.

**b. Variabel Motivasi**

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X2 (Motivasi) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.6**

**Skor Angket Untuk Variabel X2 Motivasi**

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	50,0	15	30,0	10	20,0	0	0	0	0	50	100
2	24	48,0	19	38,0	7	14,0	0	0	0	0	50	100

3	24	48,0	22	44,0	4	8,0	0	0	0	0	50	100
4	28	56,0	16	32,0	4	8,0	2	4,0	0	0	50	100
5	26	52,0	15	30,0	9	18,0	0	0	0	0	50	100
6	23	46,0	16	32,0	11	22,0	0	0	0	0	50	100
7	21	42,0	22	44,0	6	12,0	1	2,0	0	0	50	100
8	20	40,0	22	44,0	7	14,0	1	2,0	0	0	50	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut ;

1. Jawaban responden tentang pernyataan bersungguh-sungguh dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan dan diri sendiri, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu memotivasi untuk maju dan berprestasi dimasa depan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48%.
4. Jawaban responden tentang pernyataan merasa serius dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56%.
5. Jawaban responden tentang pernyataan melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yaitu untuk maju, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan dalam bekerja selalu memanfaatkan waktu dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46%.

7. Jawaban responden tentang pernyataan berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44%.
8. Jawaban responden tentang pernyataan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44%.

**c. Variabel Kinerja Y**

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Y Kinerja**

No.	Jawaban											
	Sangat setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	54,0	19	38,0	4	8,0	0	0	0	0	50	100
2	24	48,0	13	26,0	10	20,0	3	6,0	0	0	50	100
3	27	54,0	12	24,0	11	22,0	0	0	0	0	50	100
4	24	48,0	21	42,0	5	10,0	0	0	0	0	50	100
5	25	50,0	15	30,0	10	20,0	0	0	0	0	50	100
6	24	48,0	20	40,0	6	12,0	0	0	0	0	50	100
7	28	56,0	16	32,0	4	8,0	2	4,0	0	0	50	100
8	17	34,0	21	42,0	10	20,0	2	4,0	0	0	50	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan mengerjakan sesuatu dengan penuh perhitungan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan penyerahan laporan dilakukan secara rutin, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54%.
4. Jawaban responden tentang pernyataan teliti dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48%.
5. Jawaban responden tentang pernyataan melakukan pekerjaan dengan hati-hati, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan handal dalam melakukan prosedur pekerjaan, mayoritas responden menjawab sebesar 48%.
7. Jawaban responden tentang pernyataan selalu bersikap hormat pada pegawai lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56%.
8. Jawaban responden tentang pernyataan selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42%.

### **3. Analisis Data**

#### **a. Uji Asumsi Klasik**

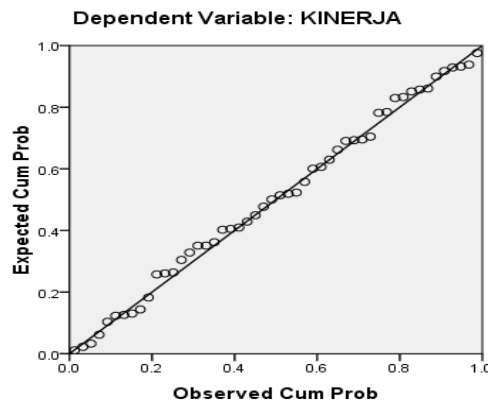
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE ( *Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk

mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu :

### 1) Uji Normalitas

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar IV.1**

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

### 2) Uji Multikolinearitas

Multikolenearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel Independen.

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV.8**

**Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.137	3.946		.288	.774		
LINGKUNGAN KERJA	.521	.106	.503	4.927	.000	.805	1.242
MOTIVASI	.446	.110	.413	4.046	.000	.805	1.242

a. Dependent Variable:  
KINERJA

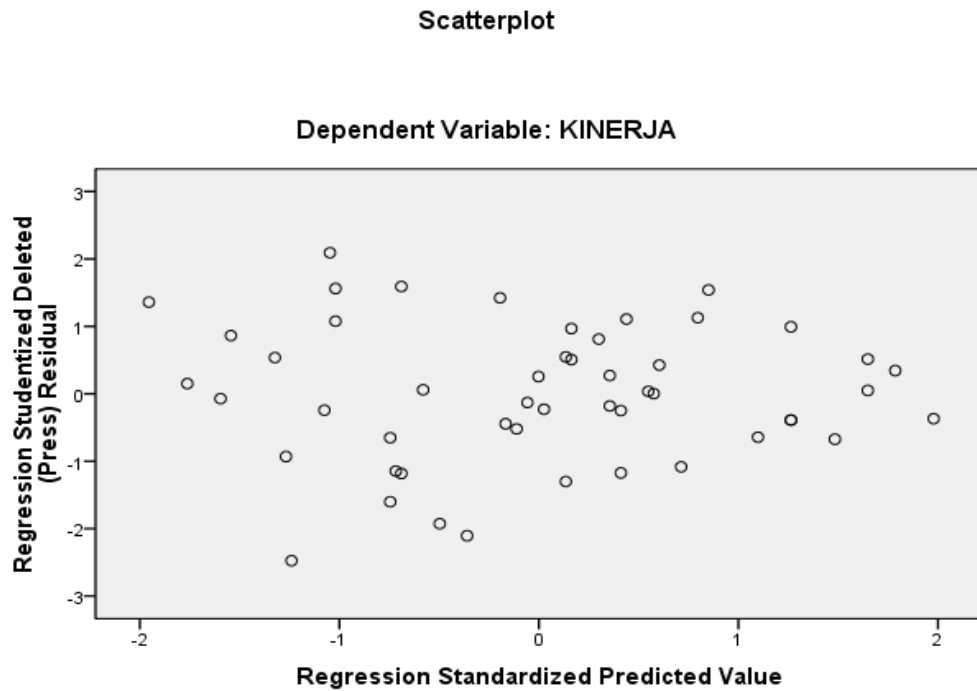
Sumber : data penelitian spss (diolah ), 2018

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu tidak lebih dari 5, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.





**Gambar IV.2**

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.

#### **b. Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengaruhi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut ini adalah hasil uji regresi berganda yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel IV.9

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.137	3.946		.288	.774
	LINGKUNGAN KERJA	.521	.106	.503	4.927	.000
	MOTIVASI	.446	.110	.413	4.046	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data penelitian spss (diolah ), 2018

Dari perhitungan dengan menggunakan program computer dengan aplikasi

SPSS (*Statistical Program For Sosial Schedule*) didapat :

$$a = 1.137$$

$$X1 = 0,521$$

$$X2 = 0,446$$

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk dua predictor ( Lingkungan Kerja dan Motivasi) adalah :

$$Y = 1.137 + 0,521 X1 + 0,446 X2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas ( lingkungan kerja dan motivasi) memiliki koefisien *bi* yang positif, berarti semua variabel bebas memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol). Maka kinerja pegawai adalah sebesar 1.137. Nilai koefisien regresi  $X1 = 0,521$  menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan 100% maka akan

mengakibatkan kinerja pegawai sebesar 52,1% nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,446$  menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka mengakibatkan kinerja pegawai sebesar 44,6%. Variabel  $X_1$  memiliki kontribusi relative paling besar diantara kedua variabel bebas.

### c. Uji t (Parsial)

Uji statistik dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas ( $X$ ) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidaknya terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Dengan Uji-t hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

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

keterangan :

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

$r$  = korelasi parsial yang ditentukan

$n$  = Jumlah sampel

Kriteria pengujian :

a) Jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka variabel bebas ( $X$ ) berpengaruh terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

b) Jika nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka variabel bebas ( $X$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

## 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) secara individual terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), maka peneliti menggunakan uji-t. Untuk penyederhanaan Uji-t diatas maka peneliti menggunakan pengolahan data SPSS, maka dapat diperoleh hasil Uji-t sebagai berikut :

Tabel IV.10

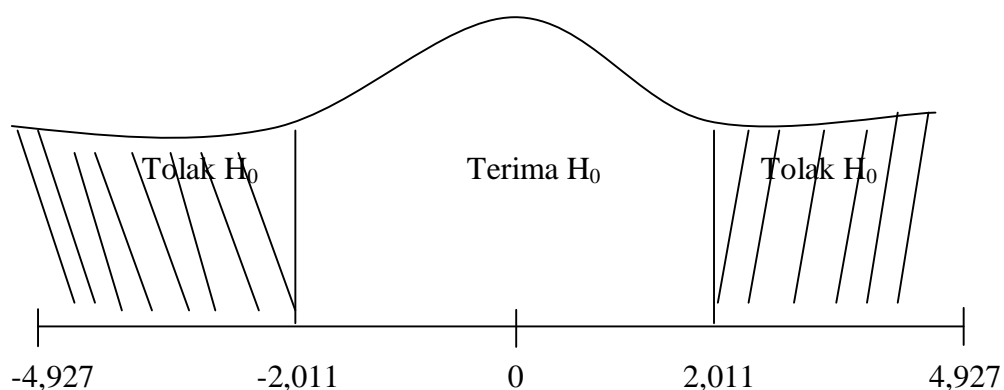
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.137	3.946		.288	.774
LINGKUNGAN KERJA	.521	.106	.503	4.927	.000
MOTIVASI	.446	.110	.413	4.046	.000

a. Dependent Variable:  
KINERJA

Sumber : data penelitian spss (diolah ), 2018

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X1 yaitu lingkungan kerja memiliki signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari tabel IV.10 tentang Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $4,927 > 2,011$  dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

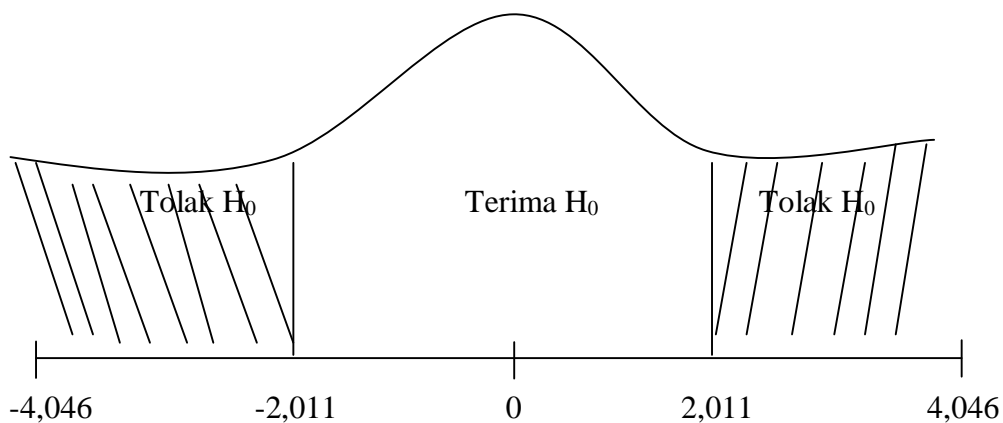


**Gambar IV.3**  
**Gambar Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

## 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel diatas sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel X2 yaitu motivasi memiliki signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari tabel IV.10 tentang Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $4,927 > 2,011$  dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi (X2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan.



**Gambar IV.4**  
**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

### d. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Hasil uji secara simultan dapat dilihat pada tabel nilai F dibawah ini :

Tabel IV.11

## Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357.825	2	178.912	36.168	.000 <sup>a</sup>
	Residual	232.495	47	4.947		
	Total	590.320	49			

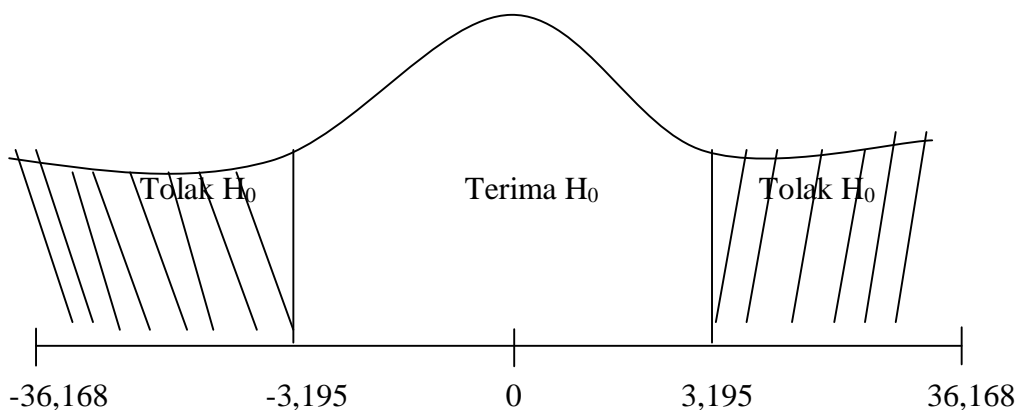
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2018

Berdasarkan data tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $36.168 > 3.195$  dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan..



Gambar IV.5

## Kriteria Pengujian Nilai F

**e. Koefisien Determinasi (D)**

Uji determinasi ini untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui melalui tabel yaitu sebagai berikut :

**Tabel IV.12**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.779 <sup>a</sup>	.606	.589	2.22412	2.120

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : data penelitian spss  
(diolah), 2018

Melalui tabel diatas terlihat bahwa nilai R-Squarenya adalah sebesar 0,606 atau sama dengan 60,6% artinya bahwa lingkungan kerja dan motivasi mampu untuk menjelaskan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan adalah sebesar 60,6%, dan sisanya 39,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

**B. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y. Untuk lebih jelas melihat hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

## **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja, sehingga pegawai memiliki semangat kerja dan kenyamanan dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $4,927 > 2,011$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil diatas selaras dengan penelitian Diana Khairani Sofyan (2013) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat mendukung pelaksanaan kerja, sehingga pegawai memiliki semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja yang menyatakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $4.046 > 2,011$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi X2 secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil diatas didukung oleh penelitian Erik Martinus (2016) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.



### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil uji F adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja(X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan uji f dengan nilai  $F_{hitung}$  adalah 36,168 sedangkan  $F_{tabel}$  adalah 3,195. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $36,168 > 3,195$ , maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Secara parsial lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) nilai regresi yang sebesar 0,521, motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,446. Sedangkan secara simultan sebesar 4.947. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi harus ditingkatkan secara bersama-sama.

Hal ini sejalan dengan penelitian Daniel Surjosuseno (2015) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan Hasil penelitian mengenai lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) yang menyatakan  $T_{hitung} > T_{tabel}$  sebesar  $4,927 > 2,011$
2. Hasil penelitian dan uji t menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya motivasi yang diberikan kepada pegawai maka secara signifikan juga akan terjadi peningkatan kinerja pegawai.
3. Adanya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara simultan dapat dilihat melalui uji F berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Maka, jika terjadi peningkatan lingkungan kerja dan motivasi, maka akan meningkatkan juga kinerja pegawai.

#### **B. Saran**

1. Sebaiknya lingkungan kerja lebih dijaga agar lebih kondusif seperti meningkatkan kualitas ruangan kerja, pencahayaan dan kondisi lainnya

agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja, sehingga dapat menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik serta dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

2. Motivasi yang sudah ada sebaiknya perlu ditingkatkan agar para pegawai merasa diperhatikan dan meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan yang ingin dicapai.
3. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai perusahaan harusnya lebih memperhatikan faktor-faktor seperti lingkungan kerja, motivasi dan faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai guna kepentingan perusahaan dan pegawai itu sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bismala, Lila, dkk. (2015). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Medan: UMSU PRESS.
- Fadilah, Ade Dwi. (2017). *Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kanwil. 1 Medan*. Medan : UMSU.
- Juliandi, Azuar, dkk. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : UMSU PRESS.
- Martinus, Erik dan Budiyanto. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pad PT. Devina Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 5, No. 1, Januari 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- ( 2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Manullang, Marihot. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Prawirosentono, Suyadi dan Dewi Primasari. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Motivasi Karyawan*. Edisi Ketiga. Cetakan Kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Rahmawati. (2014). *Manajemen Perkantoran*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2009). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung : Mandar Maju.
- Setiawan, H. (2008). *Tata Letak Pabrik*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Sofyan, Diana Khairani. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPE*. Malikussaleh Industrial Engineering Journal, Vol. 2, No. 1, 2013: 18-23.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-18. Bandung : Alfabeta.
- (2013). *Metode Penelitian Bisnnis*. Bandung: Alfabeta
- (2012). *Metode Penelitian Bisnnis*. Bandung: Alfabeta

Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.

Sunyoto, Danang. (2016). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik penelitian)*. Cetakan Kedua. Yogyakarta : CAPS.

Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Surjosuseno, Daniel. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik ADA Plastic*. Agora, Vol. 3, No. 2, 2015.

Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan : FE-UMSU.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Pers.

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.779 <sup>a</sup>	.606	.589	2.22412	.606	36.168	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357.825	2	178.912	36.168	.000 <sup>a</sup>
	Residual	232.495	47	4.947		
	Total	590.320	49			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

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

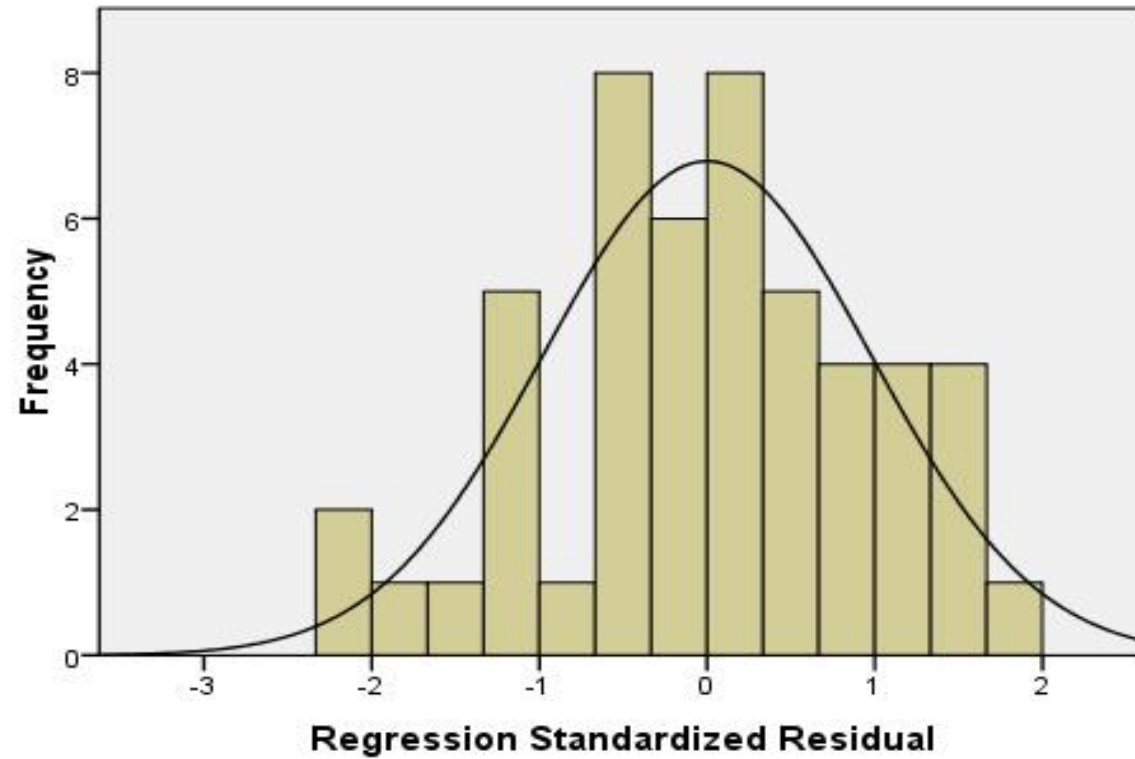
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	1.137			3.946		.288	.774	-6.802	9.076	
	LINGKUNGAN KERJA	.521	.106	.503	4.927	.000	.308	.733	.685	.584	.451	.805	1.242
	MOTIVASI	.446	.110	.413	4.046	.000	.224	.667	.635	.508	.370	.805	1.242

a. Dependent Variable: KINERJA

## Charts

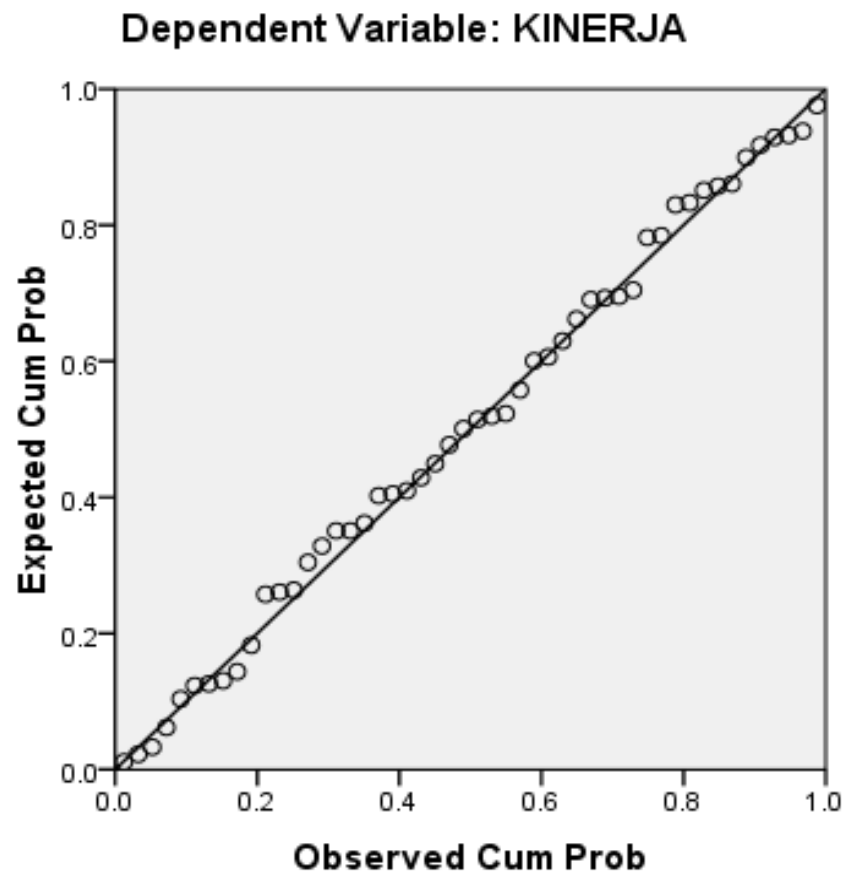
### Histogram

Dependent Variable: KINERJA



Mean = 1.97E-15  
Std. Dev. = 0.979  
N = 50

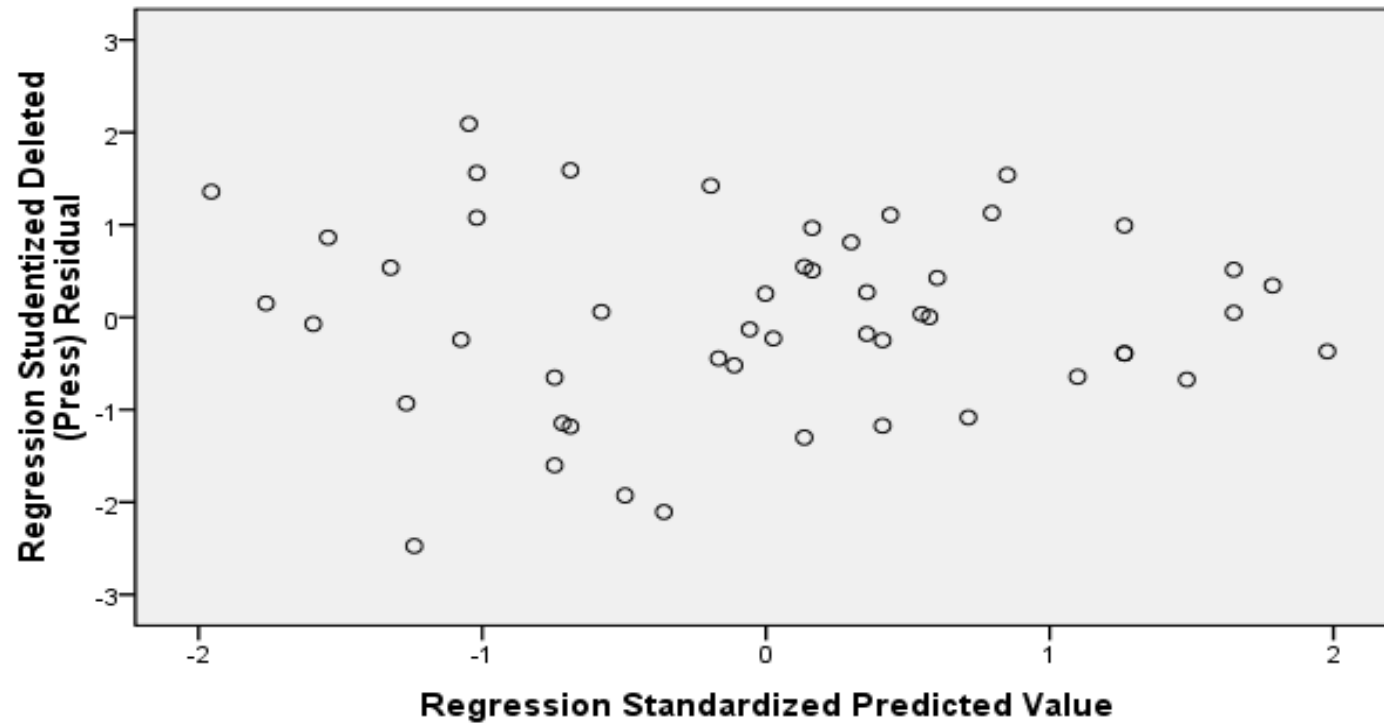
## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





### Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA



## VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TTL
X1.1	Pearson Correlation	1	.159	.175	.137	.105	.091	-.027	.076	.402**
	Sig. (2-tailed)		.271	.225	.344	.469	.528	.855	.600	.004
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.159	1	.355*	.308*	.241	.365**	-.069	.131	.511**
	Sig. (2-tailed)	.271		.011	.030	.091	.009	.633	.364	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.175	.355*	1	.359*	.203	.187	.270	.095	.590**
	Sig. (2-tailed)	.225	.011		.010	.156	.193	.058	.512	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.137	.308*	.359*	1	.247	.509**	.256	.231	.666**
	Sig. (2-tailed)	.344	.030	.010		.084	.000	.072	.107	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.105	.241	.203	.247	1	.378**	-.048	.280*	.490**
	Sig. (2-tailed)	.469	.091	.156	.084		.007	.741	.049	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.091	.365**	.187	.509**	.378**	1	.378**	.400**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.528	.009	.193	.000	.007		.007	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	-.027	-.069	.270	.256	-.048	.378**	1	.405**	.530**
	Sig. (2-tailed)	.855	.633	.058	.072	.741	.007		.003	.000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	.076	.131	.095	.231	.280*	.400**	.405**	1	.579**
	Sig. (2-tailed)	.600	.364	.512	.107	.049	.004	.003		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TTL	Pearson Correlation	.402**	.511**	.590**	.666**	.490**	.736**	.530**	.579**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

## VALIDITAS MOTIVASI (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TTL
X2.1 Pearson Correlation	1	.429**	.243	.320*	.198	.078	.038	.227	.599**
Sig. (2-tailed)		.002	.089	.023	.169	.591	.794	.113	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2 Pearson Correlation	.429**	1	.142	.253	.119	.318*	-.016	.270	.588**
Sig. (2-tailed)	.002		.324	.076	.412	.024	.913	.058	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3 Pearson Correlation	.243	.142	1	.395**	.339*	.168	-.051	.109	.527**
Sig. (2-tailed)	.089	.324		.004	.016	.243	.725	.452	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4 Pearson Correlation	.320*	.253	.395**	1	.105	.260	.027	.317*	.636**
Sig. (2-tailed)	.023	.076	.004		.470	.068	.853	.025	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5 Pearson Correlation	.198	.119	.339*	.105	1	.263	.443**	-.026	.571**
Sig. (2-tailed)	.169	.412	.016	.470		.065	.001	.860	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6 Pearson Correlation	.078	.318*	.168	.260	.263	1	.166	.046	.550**
Sig. (2-tailed)	.591	.024	.243	.068	.065		.248	.753	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7 Pearson Correlation	.038	-.016	-.051	.027	.443**	.166	1	-.137	.351*
Sig. (2-tailed)	.794	.913	.725	.853	.001	.248		.341	.012

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	.227	.270	.109	.317*	-.026	.046	-.137	1	.428**
	Sig. (2-tailed)	.113	.058	.452	.025	.860	.753	.341		.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TTL	Pearson Correlation	.599**	.588**	.527**	.636**	.571**	.550**	.351*	.428**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.012	.002	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

## VALIDITAS KINERJA (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TTL
Y1	Pearson Correlation	1	.375**	.179	.202	.204	.124	.266	.136	.536**
	Sig. (2-tailed)		.007	.213	.159	.155	.390	.062	.347	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.375**	1	.481**	.319*	.368**	-.089	.100	.165	.649**
	Sig. (2-tailed)	.007		.000	.024	.009	.540	.488	.252	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.179	.481**	1	.408**	.669**	.117	.080	.090	.696**
	Sig. (2-tailed)	.213	.000		.003	.000	.420	.580	.535	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.202	.319*	.408**	1	.400**	.007	-.023	.140	.535**
	Sig. (2-tailed)	.159	.024	.003		.004	.961	.876	.332	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.204	.368**	.669**	.400**	1	.134	.320*	.034	.711**
	Sig. (2-tailed)	.155	.009	.000	.004		.352	.023	.816	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.124	-.089	.117	.007	.134	1	.029	.417**	.366**
	Sig. (2-tailed)	.390	.540	.420	.961	.352		.841	.003	.009
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.266	.100	.080	-.023	.320*	.029	1	.144	.438**
	Sig. (2-tailed)	.062	.488	.580	.876	.023	.841		.319	.001

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.136	.165	.090	.140	.034	.417**	.144	1	.486**
	Sig. (2-tailed)	.347	.252	.535	.332	.816	.003	.319		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TTL	Pearson Correlation	.536**	.649**	.696**	.535**	.711**	.366**	.438**	.486**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.001	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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















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

Keterangan		
Jenis Kelamin	1	Laki-laki
	2	Perempuan
Usia	1	20 - 29 tahun
	2	30 - 39 tahun
	3	> 40 tahun
Pendidikan	1	SMA
	2	D3
	3	S1
	4	S2

## Frequency Table X1

item1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.0	4.0	4.0
	NETRAL	8	16.0	16.0	20.0
	SETUJU	19	38.0	38.0	58.0
	SANGAT SETUJU	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

item2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	3	6.0	6.0	6.0
	SETUJU	22	44.0	44.0	50.0
	SANGAT SETUJU	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

item3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	10	20.0	20.0	20.0
	SETUJU	17	34.0	34.0	54.0
	SANGAT SETUJU	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

item4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	9	18.0	18.0	18.0
	SETUJU	26	52.0	52.0	70.0
	SANGAT SETUJU	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



**item5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	3	6.0	6.0	6.0
	SETUJU	20	40.0	40.0	46.0
	SANGAT SETUJU	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Item 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	11	22.0	22.0	22.0
	SETUJU	12	24.0	24.0	46.0
	SANGAT SETUJU	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**item 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	TIDAK SETUJU	1	2.0	2.0	4.0
	NETRAL	6	12.0	12.0	16.0
	SETUJU	20	40.0	40.0	56.0
	SANGAT SETUJU	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**item8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	NETRAL	3	6.0	6.0	8.0
	SETUJU	20	40.0	40.0	48.0
	SANGAT SETUJU	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

## Frequency Table X2

**Item 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	10	20.0	20.0	20.0
	SETUJU	15	30.0	30.0	50.0
	SANGAT SETUJU	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Item 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	7	14.0	14.0	14.0
	SETUJU	19	38.0	38.0	52.0
	SANGAT SETUJU	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Item 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	4	8.0	8.0	8.0
	SETUJU	22	44.0	44.0	52.0
	SANGAT SETUJU	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Item 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.0	4.0	4.0
	NETRAL	4	8.0	8.0	12.0
	SETUJU	16	32.0	32.0	44.0
	SANGAT SETUJU	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Item 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	9	18.0	18.0	18.0
	SETUJU	15	30.0	30.0	48.0
	SANGAT SETUJU	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Item 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	11	22.0	22.0	22.0
	SETUJU	16	32.0	32.0	54.0
	SANGAT SETUJU	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Item 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	NETRAL	6	12.0	12.0	14.0
	SETUJU	22	44.0	44.0	58.0
	SANGAT SETUJU	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Item 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.0	2.0	2.0
	NETRAL	7	14.0	14.0	16.0
	SETUJU	22	44.0	44.0	60.0
	SANGAT SETUJU	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

## Frequency Table Y

Item 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	4	8.0	8.0	8.0
	SETUJU	19	38.0	38.0	46.0
	SANGAT SETUJU	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	6.0	6.0	6.0
	NETRAL	10	20.0	20.0	26.0
	SETUJU	13	26.0	26.0	52.0
	SANGAT SETUJU	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	11	22.0	22.0	22.0
	SETUJU	12	24.0	24.0	46.0
	SANGAT SETUJU	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	5	10.0	10.0	10.0
	SETUJU	21	42.0	42.0	52.0
	SANGAT SETUJU	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Item 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	10	20.0	20.0	20.0
	SETUJU	15	30.0	30.0	50.0
	SANGAT SETUJU	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Item 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NETRAL	6	12.0	12.0	12.0
	SETUJU	20	40.0	40.0	52.0
	SANGAT SETUJU	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Item 7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.0	4.0	4.0
	NETRAL	4	8.0	8.0	12.0
	SETUJU	16	32.0	32.0	44.0
	SANGAT SETUJU	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Item 8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.0	4.0	4.0
	NETRAL	10	20.0	20.0	24.0
	SETUJU	21	42.0	42.0	66.0
	SANGAT SETUJU	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

## Frequency Table Identitas

### JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	24	48.0	48.0	48.0
PEREMPUAN	26	52.0	52.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

### USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 TAHUN	6	12.0	12.0	12.0
30-39 TAHUN	20	40.0	40.0	52.0
> 40 TAHUN	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

### PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	6	12.0	12.0	12.0
S1	30	60.0	60.0	72.0
S2	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

## Reliability LINGKUNGAN KERJA (X1)

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	8

## Reliability MOTIVASI (X2)

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.637	8



## Reliability KINERJA (Y)

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	8