



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PADA PT ASABRI
(PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

AYU APRIANI
NPM 1615310966

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2020**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari motivasi kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) pegawai di PT Asabri (Persero) Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai PT Asabri (Persero) Medan yang berjumlah 37 orang pegawai. Jumlah sampel yang diambil sebesar populasi yaitu 37 responden. Penelitian ini dilakukan di tahun 2020. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di PT Asabri (Persero) Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Pengalaman kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja. 91,4% prestasi kerja dapat dijelaskan dan diperoleh dari motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Prestasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Lingkungan kerja Prestasi Kerja.

ABSTRACT

This research was conducted to find out how the influence of work motivation (X1), work experience (X2), and work environment (X3) on work performance (Y) of employees at PT Asabri (Persero) Medan. The population in this research were all employees of PT Asabri (Persero) Medan, totaling 37 employees. The number of samples taken by the population, namely 37 respondents. This research was conducted in 2020. This research used quantitative data processed by SPSS with multiple linear regression models. The results showed that work motivation, work experience, and work environment had a positive and significant effect on the work performance of employees at PT Asabri (Persero) Medan either partially or simultaneously. Work experience was the most dominant variable affecting work performance. 91.4% of work performance can be explained and obtained from work motivation, work experience, and work environment, while the rest was by other factors. Job performance had a very strong relationship to work motivation, work experience, and work environment.

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

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan.....	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1. Tujuan Penelitian	11
2. Manfaat Penelitian	11
F. Keaslian Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	14
1. Prestasi Kerja.....	14
a. Pengertian Prestasi Kerja	14
b. Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	15
c. Faktor Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	17
d. Indikator Prestasi Kerja	22
2. Motivasi Kerja	23
a. Pengertian Motivasi Kerja	23
b. Jenis-Jenis Motivasi	24
c. Faktor Mempengaruhi Motivasi.....	25
d. Indikator Motivasi	26
3. Pengalaman Kerja.....	28
a. Pengertian Pengalaman Kerja	29
b. Faktor Mempengaruhi Pengalaman Kerja	30
c. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja.....	32
d. Indikator Pengalaman Kerja	33
4. Lingkungan Kerja	35
a. Pengertian Lingkungan Kerja	35
b. Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja	36
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	41
B. Penelitian Sebelumnya	43

C. Kerangka Konseptual	44
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja	44
2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja	45
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja	46
4. Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	47
D. Hipotesis	48
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	49
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	49
1. Lokasi Penelitian	49
2. Waktu Penelitian.....	49
C. Jenis dan Sumber Data	50
1. Jenis Data	50
2. Sumber Data.....	50
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	50
1. Variabel Penelitian.....	50
2. Definisi Operasional Variabel	50
E. Populasi dan Sampel.....	52
1. Populasi	52
2. Sampel.....	52
F. Teknik Pengumpulan Data.....	53
G. Pengujian Kualitas Data	54
1. Uji Validitas	54
2. Uji Reliabilitas.....	54
H. Teknik Analisa Data	55
1. Uji Asumsi Klasik.....	55
a. Uji Normalitas Data.....	55
b. Uji Multikolinearitas	56
c. Uji Heteroskedastisitas	57
2. Uji Regresi Linear Berganda	57
3. Uji Hipotesis	58
a. Uji Parsial (Uji t).....	59
b. Uji Simultan (Uji F)	59
4. Koefisien Determinasi (R^2).....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	62
1. Gambaran Umum Perusahaan	62
a. Sejarah PT Asabri (Persero)	62
b. Visi dan Misi PT Asabri (Persero)	65
c. Struktur Organisasi PT Asabri (Persero) Medan	66
2. Karakteristik Responden	69
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	70
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	71
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.	71

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)	72
a. Motivasi Kerja (X_1)	73
b. Pengalaman Kerja (X_2)	78
c. Lingkungan Kerja (X_3)	82
d. Prestasi Kerja (Y)	87
4. Uji Kualitas Data	92
a. Uji Validitas	92
b. Uji Reliabilitas	95
5. Uji Asumsi Klasik	98
a. Uji Normalitas Data	98
b. Uji Multikolinearitas	101
c. Uji Heteroskedastisitas	102
6. Uji Regresi Linear Berganda	105
7. Uji Hipotesis	107
a. Uji t (Uji Parsial)	108
b. Uji F (Uji Simultan)	110
8. Uji Determinasi (R^2)	112
B. Pembahasan Hasil Penelitian	114
1. Hipotesis H_1	114
2. Hipotesis H_2	115
3. Hipotesis H_3	116
4. Hipotesis H_4	117

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	119
B. Saran	119

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Prestasi Kerja	5
Tabel 1.2.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Motivasi Kerja.....	6
Tabel 1.3.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Pengalaman Kerja.....	7
Tabel 1.4.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Pengalaman Kerja.....	8
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	43
Tabel 3.1.	Rincian Waktu Penelitian.....	49
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel	50
Tabel 3.3.	Jumlah dan Posisi Jabatan Pegawai PT Asabri (Persero)	52
Tabel 3.4.	Skala Pengukuran Likert	54
Tabel 3.5.	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	61
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	70
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	71
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	72
Tabel 4.5.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden.....	72
Tabel 4.6.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerja Keras (X_{1-1}).....	73
Tabel 4.7.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Orientasi Masa Depan (X_{1-2})	74
Tabel 4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Usaha Untuk Maju (X_{1-3})	75
Tabel 4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketekunan (X_{1-4}).....	76
Tabel 4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemanfaatan Waktu (X_{1-5})	77
Tabel 4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Masa Kerja (X_{2-1}).....	78
Tabel 4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan (X_{2-2}).....	79
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (X_{2-3}).....	80
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Penyelesaian Tugas (X_{2-4})	81
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan (X_{3-1})	82
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sirkulasi Udara (X_{3-2})..	83
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebisingan (X_{3-3})	84
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebersihan (X_{3-4})	85
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X_{3-5}).....	86
Tabel 4.20.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y_{1-1}) ...	88
Tabel 4.21.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y_{1-2}) .	89
Tabel 4.22.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektivitas Biaya (Y_{1-3}) ...	90
Tabel 4.23.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektivitas Biaya (Y_{1-4}) ...	91
Tabel 4.24.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X_1).....	93
Tabel 4.25.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Pengalaman Kerja (X_2).....	94
Tabel 4.26.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	94

Tabel 4.27. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Prestasi Kerja (Y)	95
Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja (X_1).....	96
Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengalaman Kerja (X_2).....	97
Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	97
Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Prestasi Kerja (Y).....	97
Tabel 4.32. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.....	100
Tabel 4.33. Hasil Uji Multikolinearitas.....	101
Tabel 4.34. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	104
Tabel 4.35. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	105
Tabel 4.36. Hasil Uji-t.....	108
Tabel 4.37. Hasil Uji F.....	111
Tabel 4.38. Hasil Uji Determinasi	112
Tabel 4.39. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi	113

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian	48
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi PT Asabri (Persero) Medan	66
Gambar 4.2.	Kurva Histogram Normalitas	98
Gambar 4.3.	Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i>	99
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i>	103

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja PT Asabri (Persero) Medan. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengkoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Ibu Roro Rian Agustin, S.Sos., MSP selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Seluruh Staf serta keluarga besar PT ASABRI (persero) Kantor Cabang Medan yang sudah memberi saya kesempatan untuk melakukan riset di perusahaan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Ayahanda serta Ibunda tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.

9. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Desember 2020
Penulis

Ayu Apriani
NPM : 1615310966

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Prestasi kerja pegawai sangat penting dalam perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja adalah salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja pegawai tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh prestasi individu pegawainya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Jika kualitas sumber daya manusia tidak diperhatikan, maka perusahaan akan mengalami penurunan kinerja yang berdampak pada menurunnya prestasi kerja.

Sutrisno (2013:149) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja pegawai rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja pegawai, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Mangkuprawira (2017:56) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang

mempengaruhi prestasi kerja pegawai, yaitu: kemampuan, pengalaman kerja, kepemimpinan, kerjasama tim, motivasi kerja, sistem kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Oleh karena itu, banyak hal yang dapat mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai beberapa di antaranya motivasi kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja pegawai.

Motivasi kerja sangat penting dalam pencapaian sasaran prestasi kerja pegawai. Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk tujuan organisasi perusahaan. Mangkunegara (2012:61) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi yang diberikan perusahaan. Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal sehingga hal ini akan berdampak besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah pengalaman kerja, dimana pengalaman kerja dapat diartikan sebagai lama waktu pegawai bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang atau bisa juga diartikan dengan lama waktu pegawai bekerja untuk suatu posisi tertentu. Manulang (2014:15) menjelaskan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dimensi pengalaman kerja dapat dilihat dari lama

waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan kemampuan penyelesaian masalah. Perusahaan yang memperhatikan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja akan memberikan pengaruh pada prestasi kerja pegawai. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang pegawai.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisimeto (2014:148) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara pegawai bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non-fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja yang bersih, rapi, dan nyaman akan memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja sehingga memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai.

PT Asabri (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang ditugaskan oleh Pemerintah sebagai pengelola program asuransi sosial bagi Prajurit TNI,

anggota Polri dan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), yang terdiri dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Kemhan dan Polri, sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 102 Tahun 2015 tentang Asuransi Sosial Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Pertahanan dan Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang diundangkan pada tanggal 28 Desember 2015 dan berlaku surut tanggal 1 Juli 2015 sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 67 Tahun 1991. Adapun Program yang dikelola terdiri atas Program Tabungan Hari Tua (THT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Pensiun.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada perusahaan PT Asabri (Persero) terdapat banyak indikasi terjadinya penurunan prestasi kerja pegawai. Dimana banyaknya pegawai yang tidak menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan tepat waktu. Pegawai juga tidak mengerjakan tugas sesuai dengan SOP perusahaan sehingga hasil pekerjaan pegawai sering direvisi oleh atasan. Pemanfaatan waktu kerja oleh pegawai juga tidak efisien dimana pegawai sering menggunakan waktu kerja untuk urusan pribadi atau hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan seperti bermain game, bergosip, nonton film, dan lain sebagainya. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai juga menunjukkan adanya masalah pada prestasi kerja pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Prestasi Kerja

No.	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
1	Pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan SOP perusahaan sehingga kualitas hasil pekerjaan sangat baik	4	20%	16	80%
2	Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.	6	30%	14	70%
3	Pegawai mampu memanfaatkan dengan semaksimal mungkin waktu kerja untuk bekerja bukan untuk pekerjaan pribadi	2	10%	18	90%
4	Pegawai bekerja dengan hati-hati sehingga kesalahan bekerja dapat dihindari.	7	35%	13	65%
Mean		4,75	23,8%	15,25	76,2%

Sumber: Hasil Pra-Survey oleh Penulis (2020)

Hasil pra-survey menunjukkan hanya 23,8% pegawai yang setuju bahwa pegawai yang mengerjakan tugas sesuai dengan SOP perusahaan, mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, mampu memanfaatkan dengan semaksimal mungkin waktu kerja untuk bekerja, dan bekerja dengan hati-hati. Sedangkan sisanya 76,2% pegawai tidak setuju dengan itu semua. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada prestasi kerja pegawai di PT Asabri (Persero) Medan. Masalah yang dapat diidentifikasi adalah pegawai tidak mampu memanfaatkan dengan semaksimal mungkin waktu kerja karena pegawai sering melakukan pekerjaan pribadi di saat jam kerja.

Hasil observasi yang dilakukan juga menunjukkan adanya masalah pada motivasi kerja. Hal ini dapat dilihat kurangnya dorongan pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga pegawai cenderung bekerja sangat sangat tidak adanya usaha untuk bekerja lebih baik. Karyawan juga tidak memiliki orientasi masa depan yang jelas sehingga merasa cukup dengan posisi saat ini. Pegawai juga tidak memiliki ketekunan dalam bekerja untuk menghasilkan prestasi

kerja yang lebih baik. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai juga menunjukkan adanya masalah pada motivasi kerja pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
1	Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik dari hari ke hari.	4	20%	16	80%
2	Pegawai belum merasa puas dengan posisi yang ada saat ini	10	50%	10	50%
3	Pegawai terus belajar dan berusaha mengembangkan kemampuannya agar menjadi lebih baik.	6	30%	14	70%
4	Pegawai mampu bekerja dengan tekun saat menghadapi berbagai permasalahan dalam bekerja	8	40%	12	60%
Mean		7	35,0%	13	65,0%

Sumber: Hasil Pra-Survey oleh Penulis (2020)

Hasil pra-survey menunjukkan hanya 35% pegawai yang setuju bahwa pegawai yang memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja, merasa belum merasa puas dengan posisi yang ada saat ini, masih terus belajar dan berusaha mengembangkan kemampuannya agar menjadi lebih baik, dan mampu bekerja dengan tekun saat menghadapi berbagai permasalahan dalam bekerja. Sedangkan sisanya 65% tidak setuju dengan itu semua. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada motivasi kerja pegawai di PT Asabri (Persero) Medan. Masalah yang dapat diidentifikasi adalah pegawai tidak memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik dari hari ke hari.

Hasil observasi yang dilakukan juga menunjukkan adanya masalah pada pengalaman kerja. Perusahaan dalam melakukan proses rekrutmen pegawai baru tidak mengutamakan pengalaman kerja dari calon pegawai walaupun calon pegawai harus melalui proses seleksi yang cukup ketat. Namun hal ini

membuat para pegawai belum memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam bidang tugas masing-masing. Banyak dari pegawai yang telah mengalami mutasi atau rotasi posisi kerja sehingga mereka belum memiliki masa kerja yang cukup tinggi di posisi yang saat ini mereka tempati. Hal ini membuat pengetahuan dan keterampilan mereka belum terlalu baik. Hal ini juga berdampak pada sikap pegawai dalam menghadapi masalah yang muncul saat bekerja. Pegawai tidak mampu bersikap tenang dan sulit menyelesaikan berbagai masalah yang muncul akibat kurangnya pengalaman. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai juga menunjukkan adanya masalah pada pengalaman kerja pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Pengalaman Kerja

No.	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
1	Pegawai memiliki masa kerja yang cukup tinggi di posisi yang saat ini pegawai tempati.	9	45%	19	55%
2	Pegawai memiliki pengetahuan yang mendalam perihal tugas yang menjadi tanggungjawab pegawai.	7	35%	13	65%
3	Pegawai memiliki keterampilan yang memadai dalam menyelesaikan tugas dengan cukup mudah.	6	30%	14	70%
4	Pegawai mampu bersikap tenang dalam menghadapi berbagai masalah yang muncul saat bekerja.	4	20%	16	80%
Mean		6,5	32,5%	15,5	67,5%

Sumber: Hasil Pra-Survey oleh Penulis (2020)

Hasil pra-survey menunjukkan hanya 32,5% pegawai yang setuju bahwa mereka merasa memiliki masa kerja yang cukup tinggi, memiliki pengetahuan yang mendalam perihal tugas, memiliki keterampilan yang memadai, dan mampu bersikap tenang dalam menghadapi berbagai masalah yang muncul saat bekerja. Sedangkan sisanya 67,5% tidak setuju dengan itu semua. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada pengalaman kerja pegawai di PT

Asabri (Persero) Medan. Masalah yang dapat diidentifikasi adalah pegawai tidak mampu bersikap tenang dalam menghadapi berbagai masalah yang muncul saat bekerja karena masih rendahnya masa kerja pegawai sehingga pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki belum memadai.

Hasil observasi yang dilakukan juga menunjukkan adanya masalah pada lingkungan kerja. Cukup banyak ruangan yang kurang memiliki ventilasi udara yang cukup. Jumlah pendingin udara yang kurang sehingga suhu udara masih cukup panas. Selain itu, banyaknya nasabah dari perusahaan yang datang membuat lingkungan perusahaan cenderung bising sehingga mengganggu aktifitas pekerjaan pegawai. Kebersihan di beberapa tempat dirasa masih kurang terjaga dimana hal ini diperparah dengan tata letak atau dekorasi dari fasilitas perusahaan yang tidak tertata dengan cukup rapi sehingga membuat kesan berantakan. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai juga menunjukkan adanya masalah pada pengalaman kerja pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Pengalaman Kerja

No.	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	(%)	Frek.	(%)
1	Perusahaan memiliki lingkungan dengan suhu udara yang nyaman	8	40%	12	60%
2	Perusahaan memiliki lingkungan yang tenang dan tidak bising	3	15%	17	85%
3	Perusahaan benar-benar menjaga kebersihan lingkungan perusahaan	5	25%	15	75%
4	Perusahaan menata dengan rapi setiap fasilitas dan barang-barang di lingkungan perusahaan	9	45%	11	55%
Mean		6,2	31,2%	13,8	68,8%

Sumber: Hasil Pra-Survey oleh Penulis (2020)

Hasil pra-survey menunjukkan hanya 31,2% pegawai yang setuju bahwa mereka merasa memiliki lingkungan kerja dengan suhu udara yang nyaman,

merasa perusahaan memiliki lingkungan yang tenang dan tidak bising, merasa perusahaan benar-benar menjaga kebersihan lingkungan perusahaan, dan merasa perusahaan menata dengan rapi setiap fasilitas dan barang-barang di lingkungan perusahaan. Sedangkan sisanya 68,8% tidak setuju dengan itu semua. Hal ini menunjukkan benar adanya masalah pada lingkungan kerja pegawai di PT Asabri (Persero) Medan. Masalah yang dapat diidentifikasi adalah pegawai merasa perusahaan memiliki lingkungan bising dan tidak tenang sehingga membuat pegawai tidak mampu bekerja dengan nyaman.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh dari motivasi, pengalaman dan lingkungan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam bentuk skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Asabri (Persero) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, untuk mengidentifikasi masalah yang menjadi dasar penelitian penulis, di dalam menyusun proposal ini yaitu

1. Pegawai tidak memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik dari hari ke hari.
2. Pegawai tidak mampu bersikap tenang dalam menghadapi berbagai masalah yang muncul saat bekerja karena masih rendahnya masa kerja pegawai sehingga pengetahuan dan keterampilan belum memadai.
3. Pegawai merasa perusahaan memiliki lingkungan bising dan tidak tenang sehingga membuat pegawai tidak mampu bekerja dengan nyaman.

4. Pegawai tidak mampu memanfaatkan dengan semaksimal mungkin waktu kerja karena pegawai sering melakukan pekerjaan pribadi di saat jam kerja.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, maka penelitian ini diberikan beberapa batasan masalah berikut:

1. Penelitian hanya membahas tentang motivasi kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.
2. Lingkungan kerja pada penelitian ini hanya berfokus kepada lingkungan kerja fisik.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut

1. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan
2. Apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan
4. Apakah motivasi kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan.

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan.

2. Manfaat

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Bagi Peneliti, dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia
- b. Manfaat Bagi Perusahaan, untuk mengetahui sejauh mana motivasi, pengalaman dan lingkungan kerja berdampak pada prestasi kerja dan

diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan prestasi kerja.

- c. Manfaat dimasa yang akan datang, sebagai salah satu bahan kajian empiris terutama menyangkut disiplin kerja, kemampuan kerja dan prestasi kerja.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian merupakan replikasi dari penelitian Karina dkk (2017) yang berjudul: “Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado”. Sedangkan penelitian yang dilakukan berjudul “Pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT Asabri (Persero) Medan”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel: penelitian yang dilakukan sebelumnya dilakukan dengan variabel Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja sebagai variabel independen, Prestasi Kerja sebagai variabel dependen. Sedangkan penelitian dilakukan dengan variabel motivasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, prestasi kerja sebagai variabel dependen.
2. Observasi: penelitian terdahulu dilakukan di PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. Penelitian ini dilakukan di PT Asabri (Persero) Medan.
3. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017. Sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2020.

4. Populasi dan sampel penelitian: Penelitian terdahulu memiliki populasi sebanyak 47 pegawai dengan sampel juga 47 responden. Penelitian yang saat ini dilakukan memiliki populasi sebanyak 37 pegawai dengan besar sampel yang diambil juga sebesar 37 responden.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Prestasi kerja untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lainnya berbeda. Perbedaan ini terletak pada diri maupun luar individu. Menurut Sutrisno (2013:149) Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu

Menurut Mangkunegara (2012:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012:94).

Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

b. Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja memberikan manfaat baik pegawai dan organisasi. Menurut Sunyoto (2012:199-200) mengatakan bahwa manfaat penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut:

1) Perbaikan prestasi kerja

Dalam hal ini umpan balik dalam pelaksanaan kerja dapat memungkinkan untuk para pegawai, para manajer maupun pada departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan para pegawai.

2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Sebagai bahan dalam pengambilan keputusan yang bertujuan dalam pemberian imbalan atas penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepatutnya.

3) Keputusan-keputusan penempatan

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.

4) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Untuk menyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, ataupun para pegawai, maka pegawai harus ditunjang dengan

pengembangan diri dan juga karir dengan demikian maka dapat memberikan jaminan efektivitas instansi.

Sedangkan Menurut Mathis dan Jackson (2015:81) tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja antara lain:

- 1) Mengetahui pengembangan, yang meliputi: identifikasi kebutuhan latihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan identifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai.
- 2) Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan pegawai, pengukuran kinerja pegawai, pemutusan hubungan kerja, dan mengidentifikasi pekerjaan yang buruk.
- 3) Keperluan perusahaan, yang meliputi: perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM, dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- 4) Dokumentasi, yang meliputi: kriteria untuk validitas penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan manfaat dan tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk perbaikan prestasi kerja, pengembangan karir, penempatan, perencanaan dalam bekerja

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja pegawai dibandingkan dengan tingkat kinerja pegawai lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2012:33) mengatakan bahwa: Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata: (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:127) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas beberapa faktor, diantaranya dari:

- 1) Kecakapan

Kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri dan memiliki daya tahan ketika menghadapi rintangan, mampu mengendalikan impuls dan tidak cepat merasa puas yang tidak mengganggu kemampuan berpikir, mampu berempati serta berharap

- 2) Pengalaman Kerja

Kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah di alami oleh seseorang

- 3) Kesungguhan

Keinginan yang sangat kuat atas apa yang dilakukan dan meyakini usaha tersebut akan berhasil.

- 4) Waktu

Seluruh rangkaian saat ketika proses, perbuatan, atau keadaan berada atau berlangsung

Mangkuprawira (2017:56) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, yaitu:

- 1) Kemampuan

Meliputi pengetahuan dan keterampilan pegawai mengenai tugas-tugasnya di perusahaan. Pengetahuan berhubungan erat dengan pemahaman pegawai mengenai tugas, sedangkan keterampilan berhubungan erat dengan pelaksanaan/penyelesaian tugas.

- 2) Pengalaman Kerja

Meliputi: masa kerja pegawai, banyaknya tugas sejenis yang

berhasil diselesaikan, dan banyaknya permasalahan yang telah dihadapi saat bertugas.

3) Kepemimpinan

Meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada pegawai.

4) Kerjasama Tim

Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, keeratan anggota tim, dan kemampuan pegawai itu sendiri dalam bekerja dengan tim..

5) Motivasi Kerja

Meliputi: dorongan yang kuat terhadap pegawai yang menjadi alasan pegawai untuk tetap bekerja, dan adanya harapan yang ingin dicapai pegawai di perusahaan.

6) Sistem Kerja

Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

7) Lingkungan Kerja

Meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik yang ada di perusahaan. Lingkungan fisik yang meliputi kebersihan, kerapian, ketenangan, keindahan, fasilitas dan sebagainya. Lingkungan non-fisik yang terdiri dari hubungan antar karyawan,

hubungan pegawai dengan atasan, konflik kerja, persaingan, dan lain-lain.

8) Stres Kerja

Meliputi: tekanan yang dirasakan pegawai dalam bekerja akibat beban kerja, lingkungan, peraturan, waktu kerja, dan lain sebagainya yang memberikan tekanan yang mengakibatkan stres kerja pada pegawai. Tingkat kesukaran pekerjaan, waktu penyelesaian yang sempit, keterampilan dan pengetahuan yang kurang mengenai pekerjaan tersebut, dan banyaknya pekerjaan yang diberikan menimbulkan tekanan (stres) pada pegawai

Sedangkan Menurut Sutrisno (2013:151) menyatakan bahwa: Ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

1) Faktor Individu

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

2) Faktor Lingkungan

- a) Kondisi fisik, yaitu keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan dan ruang gerak

- b) Peralatan, yaitu suatu benda yang dipakai untuk mengerjakan sesuatu; perkakas, perabot, yang dipakai untuk mencapai maksud
- c) Waktu, yaitu seluruh rangkaian saat ketika proses, perbuatan, atau keadaan berada atau berlangsung
- d) Material yaitu imbalan prestasi yang diberikan oleh pegawai. Yang termasuk material adalah yang berbentuk uang dan barang - barang
- e) Pendidikan yaitu aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya
- f) Supervisi yaitu meninjau dan menilai atas apa yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan
- g) Desain Organisasi yaitu kerangka kerja yang ada didalam setiap perusahaan
- h) Pelatihan yaitu serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar
- i) Keberuntungan yaitu suatu pencapaian terhadap keinginan yang telah kita niatkan untuk kita capai atau kemampuan

untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor untuk variabel prestasi kerja dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja.

d. Indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Menurut Sutrisno (2013:157) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja, yaitu:

1) Kualitas Kerja (*Quality*)

Taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.

2) Kuantitas Kerja (*Quantity*)

Jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.

3) Jangka Waktu (*Timeliness*)

Tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.

4) Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*)

Tingkat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

Menurut Hasibuan (2012:87) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

2) Pengetahuan

Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

3) Penyesuaian pekerjaan.

Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas di luar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

4) Hubungan kerja.

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel prestasi kerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas kerja, jangka waktu dan efektivitas biaya

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil

mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Usman dalam (Mesiono 2014:126) motivasi berasal dari bahasa latin yaitu “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan/tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan/keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.

Menurut Umam (2018:159) berpendapat bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Menurut Mangkunegara (2012:61) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Dari pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pada penelitian ini adalah suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu.

b. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Menurut Hasibuan (2012:150), Mengatakan bawah jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Adapun menurut Fahmi (2016:89) mengenai jenis-jenis motivasi terbagi atas:

1) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

2) Motivasi Instrinsik

Motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi jenis untuk motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motivasi positif, negatif, ekstrinsik dan motivasi intrinsik

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Menurut Suwatno (2018:182) motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

1) Faktor yang Bersifat Internal

Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, seperti: Harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan.

2) Faktor yang Bersifat Eksternal

Yang mempengaruhinya adalah jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya dan system imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Menurut Sutrisno (2013:116-120) Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal.

1) Faktor internal (berasal dari dalam diri pegawai) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, yaitu:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki

- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e) Keinginan untuk berkuasa
- 2) Faktor Eksternal (berasal dari luar diri pegawai) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
- a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervisi yang baik
 - d) Adanya jaminan pekerjaan
 - e) Status dan tanggung jawab
 - f) Peraturan yang fleksibel.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motivasi internal dan motivasi eksternal

d. Indikator Motivasi Kerja

Dalam pemberian motivasi yang bertujuan untuk dapat memberikan semangat kerja bagi setiap pegawai. Menurut Mangkunegara (2012:71) ada beberapa indikator-indikator yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yaitu:

1) Kerja Keras

Kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

2) Orientasi Masa Depan

Gambaran tentang masa depan ini diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan rencana yang disusun oleh individu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

3) Usaha Untuk Maju

Meningkatkan keinginan berupaya memajukan keinginan yang akan dicapai

4) Ketekunan

Upaya bersinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan

5) Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yang dimaksudkan dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin karena waktu merupakan hal yang sangat berharga.

Sedangkan menurut Nimran (2014:138) indikator motivasi terdiri dari beberapa indikator berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis, yaitu:

- a) Terpenuhinya tingkat kebutuhan hidup pegawai
- b) Terpenuhinya tingkat kebutuhan keluarga pegawai

2) Kebutuhan Rasa Aman, yaitu:

- a) Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja
- b) Perasaan yang menyenangkan terhadap rekan kerja

3) Kebutuhan Sosial

- a) Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan pegawai

- b) Tingkat persamaan kedudukan pegawai dihadapan pemimpin
- 4) Kebutuhan Harga Diri, yaitu:
- a) Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap pegawai
 - b) Tingkat penghargaan pemimpin terhadap prestasi kerja pegawai
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri, yaitu:
- a) Tingkat dukungan pemimpin untuk mengembangkan potensi

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator dari motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, ketekunan dan pemanfaatan waktu.

3. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek.

Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai

dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Syukur, 2014:74).

Menurut Singgih dan Bawono (2014), pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi.

Manulang (2014:15) menjelaskan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Menurut Marwansyah (2014:135) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja yang pernah dilakukan seseorang.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman bekerja dalam suatu perusahaan maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Ahmadi (2014:57) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah

waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

2) Frekuensi

Semakin banyak melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3) Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4) Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugasnya tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5) Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah waktu, frekuensi, jenis kerja, penerapan dan hasil.

c. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan. Syukur (2014:83) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1) Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

2) Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman.

3) Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4) Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

5) Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

6) Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi cara memperoleh pengalaman kerja dalam penelitian ini melalui pendidikan, pergaulan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran dan pengamatan.

d. Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang pegawai yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut Manulang (2014:19) yaitu:

1) Masa Kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Kemampuan

Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

3) Kuantitas Penyelesaian Tugas

Banyaknya tugas yang telah diselesaikan dengan baik oleh pegawai.

4) Penyelesaian Masalah

Penyelesaian masalah merujuk kepada sikap pegawai dalam menghadapi permasalahan yang muncul saat melaksanakan tugas. Pegawai yang berpengalaman akan tetap bersikap tenang dan cepat menemukan penyelesaian atas masalah yang muncul.

Menurut Marwansyah (2014:135) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya, indikator dari pengalaman kerja menurut Marwansyah (2014:135) adalah:

1) Pengetahuan

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.

2) Keterampilan

Kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek

3) Kemampuan

Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

4) Tanggungjawab

Keadaan wajib menanggung segala sesuatunya jika terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan dan diperkarakan

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator dalam pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah masa kerja, kemampuan, kuantitas penyelesaian tugas, dan penyelesaian masalah.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, akan tetapi masih banyak organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikan lingkungan kerja tempat di mana para pegawai nya bekerja.

Menurut Sofyandi (2014:124) menyatakan bahwa lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan organisasi dan para pegawai terhadap produktivitas. Karena lingkungan menjadi kian kompetitif atau terjadinya perubahan teknologi, pemastian kinerja yang unggul menjadi yang terpenting.

Menurut Ariandi (2014:65) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Nitisimeto

(2014:148) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non-fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai.

b. Faktor-faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Arandy (2014:65) Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berikut ini beberapa faktor-faktor yang diuraikan Mangkunegara dalam Wijaya (2017) Lingkungan Kerja di pengaruhi oleh faktor fisik dan non-fisik dimana faktor fisik berupa:

1) Kebersihan

Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.

2) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat semangat kerja seseorang.

3) Penerangan

Penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.

Faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2013:28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

1) Penerangan / Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya / penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

2) Temperature di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha

untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karna kemampuan beradaptasi pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa ditanyakan dalam *presentase*, kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperatur kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia berusaha untuk mencapai keseimbangan panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak di inginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekunsinya.

6) Bau Tidak Sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7) Dekorasi di Tempat Kerja

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

8) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu – lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan di tempat kerja.

9) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor mempengaruhi lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah kebersihan, pertukaran udara, penerangan, kelembaban di tempat kerja, kebisingan dan keamanan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Nitisimeto (2014:159) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk lingkungan kerja diantaranya:

1) Pencahayaan

Intensitas cahaya di lingkungan kerja pegawai. Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawai.

2) Sirkulasi Udara

Sirkulasi dan suhu udara di lingkungan kerja pegawai. Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan pegawai.

3) Kebisingan

Intensitas suara yang ada di lingkungan kerja pegawai. Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

4) Kebersihan

Tingkat kebersihan dan kerapian di lingkungan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang bersih dan rapi memberikan kenyamanan bagi para pegawai untuk bekerja.

5) Fasilitas

Penunjang untuk pegawai dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja yang disediakan oleh perusahaan.

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013:28) yaitu sebagai berikut:

1) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut

2) Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah pencahayaan, sirkulasi udara di suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang saat ini dilakukan memiliki kemiripan dengan beberapa penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dengan tempat dan waktu penelitian yang berbeda seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Karina dkk. (2017)	Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado	Variabel X: Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Variabel Y: Kinerja Pegawai	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama Manado. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, manajer hendaknya dapat menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaannya
2.	Amirul Fahmi (2016)	Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang	Variabel X: Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Variabel Y: Prestasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi mempunyai pengaruh negatif terhadap Prestasi Kerja. Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap prestasi kerja. Secara simultan menunjukkan bahwa Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja
3.	Tiargita (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Harapan Citra Jaya	Variabel X: Motivasi Dan Lingkungan Kerja Variabel Y: Prestasi Kerja	Hasil analisis data yang diperoleh menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT Harapan Citra Jaya adalah signifikan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $316.952 > 3.08$, artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yang dinyatakan bahwa secara simultan (bersama-sama).
4.	Muhamad Noor (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara	Variabel X: Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Variabel Y: Prestasi Kerja	Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara

No	Peneliti	Judul	Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Heri Supriyanto (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)	Variabel X: Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Variabel X: Prestasi Kerja Pegawai	Berdasar hasil analisis regresi, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada LPP RRI Stasiun Malang memiliki pengaruh secara simultan dan parsial yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

Sumber: Diolah Penulis (2020)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2016:89), kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Mangkunegara (2012:61) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dalam usaha memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat optimal, perusahaan perlu mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan memberikan dorongan agar prestasi kerja dapat meningkat sesuai dengan harapan perusahaan. Pelaksanaan motivasi kepada seluruh pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Motivasi atau dorongan yang dilakukan oleh perusahaan mempunyai maksud untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai agar lebih semangat.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai

tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental dari pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Hasibuan (2012:162) yang menyatakan bahwa: Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Mangkuprawira (2017:56) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, salah satunya adalah motivasi kerja pegawai.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Manulang (2014:15) menjelaskan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu. Pegawai yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja akan lebih memberikan kontribusinya kepada perusahaan, karena mereka bekerja tanpa rasa ragu, percaya diri, dan senantiasa bertanggung jawab atas semua pekerjaan dan jabatannya.

Menurut Foster (2014), menyatakan bahwa dimensi pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan. Perusahaan yang memperhatikan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja akan berpengaruh pada prestasi kerja pegawai. Mangkuprawira (2017:56) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, salah satunya adalah pengalaman kerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Nitisimeto (2014:148) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat pegawai betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai akan meningkat. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik yang dapat

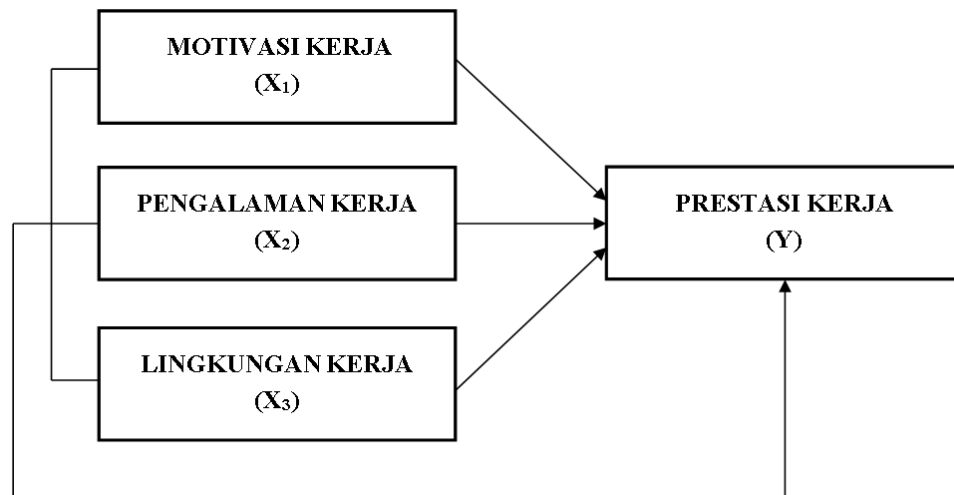
memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya (Wijaya, 2017:11). Mangkuprawira (2017:56) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, salah satunya adalah lingkungan kerja pegawai.

Keberhasilan peningkatan prestasi kerja menuntut instansi mengetahui sasaran prestasi kerja. Jika sasaran prestasi kerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian prestasi kerja akan lebih mudah.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Sutrisno (2013:149) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Oleh karena itu prestasi kerja merupakan hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Mangkuprawira (2017:56) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, yaitu: kemampuan, pengalaman kerja, kepemimpinan, kerjasama tim, motivasi kerja, sistem kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja.

Pengaruh pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Diolah Penulis (2020)

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian hubungannya (Manullang dan Pakpahan, 2014:61). Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan
2. Diduga pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan
3. Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan
4. Diduga motivasi kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan suatu variable bebas terhadap variabel tergantung atau terikat, sehingga dapat diketahui besar pengaruh dan erat hubungannya (Manullang dan Pakpahan, 2014:135).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT Asabri (Persero) Medan yang beralamat di jalan T. Amir Hamzah Blok B No.14 Helvetia Timur, Medan – Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1. Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Juli 2020				Agustus 2020				September 2020				Oktober 2020				November 2020				Desember 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Observasi Awal		■	■																					
3	Penulisan Proposal				■	■	■																		
4	Revisi Proposal					■	■	■	■																
5	Seminar Proposal									■															
6	Persiapan Instrumen Penelitian										■														
7	Pengumpulan Data											■	■												
8	Pengolahan Data												■												
9	Analisis dan Evaluasi													■											
10	Penulisan Laporan														■	■	■	■	■	■	■				
11	Revisi dan Evaluasi																	■	■	■	■	■	■	■	■
12	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Diolah Penulis (2020)

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang diperoleh bersifat kuantitatif, yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik atau angka.

2. Sumber Data

Sumber data menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat terdiri dari prestasi kerja.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran suatu penelitian. Dalam penelitian definisi operasional diukur dua variabel motivasi kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas prestasi kerja sebagai variabel terikat:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
Motivasi (X ₁)	Kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Mangkunegara (2012:61)	1. Kerja Keras 2. Orientasi Masa Depan 3. Usaha Untuk Maju 4. Ketekunan 5. Pemanfaatan Waktu Mangkunegara (2012:71)	1. Kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai. 2. Gambaran tentang masa depan ini diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan pekerjaan yang diberikan. 3. Meningkatkan keinginan berupaya memajukan keinginan yang akan dicapai.	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
			<p>4. Upaya bersinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah</p> <p>5. Pemanfaatan waktu yang dimaksudkan dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin karena waktu merupakan hal yang sangat berharga</p>	
Pengalaman Kerja (X ₂)	<p>Proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.</p> <p>Manulang (2014:15)</p>	<p>1. Masa Kerja 2. Kemampuan 3. Kuantitas Penyelesaian Tugas 4. Penyelesaian Masalah</p> <p>Manulang (2014:19)</p>	<p>1. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.</p> <p>2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.</p> <p>3. Banyaknya tugas yang telah diselesaikan dengan baik oleh pegawai.</p> <p>4. Penyelesaian masalah merujuk kepada sikap pegawai dalam menghadapi permasalahan yang muncul saat melaksanakan tugas. Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar.</p>	Likert
Lingkungan Kerja (X ₃)	<p>Segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya</p> <p>Nitisimeto (2014:148)</p>	<p>1. Pencahayaan 2. Sirkulasi Udara 3. Kebisingan 4. Kebersihan 5. Fasilitas</p> <p>Nitisimeto (2014:159)</p>	<p>1. Intensitas cahaya di lingkungan kerja pegawai.</p> <p>2. Sirkulasi dan suhu udara di lingkungan kerja pegawai.</p> <p>3. Intensitas suara yang ada di lingkungan kerja pegawai.</p> <p>4. Tingkat kebersihan dan kerapian di lingkungan kerja pegawai.</p> <p>5. Penunjang untuk pegawai dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja yang disediakan oleh perusahaan.</p>	Likert
Prestasi kerja (Y)	<p>Hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu</p> <p>Sutrisno (2013:149)</p>	<p>1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Jangka Waktu 4. Efektivitas Biaya</p> <p>Sutrisno (2013:157)</p>	<p>1. Taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.</p> <p>2. Jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.</p> <p>3. Tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.</p> <p>4. Tingkat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh</p>	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
			hasil terbanyak atau menekan kerugian. Kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja yang diberikan perusahaan.	

Sumber: Diolah Penulis (2020)

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:61), populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian dimana elemen terkecil yang merupakan sumber data yang diperlukan. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah pegawai yang bekerja pada PT Asabri (Persero) Medan yang berjumlah 37 pegawai.

2. Sampel

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:75), bahwa sampel penelitian ini adalah Nonprobability dengan purposive sampling yaitu memiliki populasi dari suatu populasi berdasarkan pertimbangan tertentu baik pertimbangan ahli atau pertimbangan ilmiah, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai PT Asabri (Persero) Medan yang berjumlah 37 pegawai tetap, dengan perincian jumlah pegawai sebagai berikut:

Tabel 3.3. Jumlah Dan Posisi Jabatan Pegawai PT Asabri (Persero)

No.	Jabatan	Jumlah
1	Kakancab	1
2	Wakancab	1
3	Kabid Adum	1
4	Kabid Yan	1
5	Admin Keuangan	3
6	Customer Service Officer	4
7	Verifikator & Admin Pens	3

No.	Jabatan	Jumlah
8	Pelaksana Dosir	4
9	Petugas Admin	3
10	Admin SDM & Umum	3
11	Petugas Pelayanan	3
12	Admin Wabyarpens	3
13	Admin Wabyaras	3
14	Security dan Cleaning service	4
Jumlah		37

Sumber: PT Asabri (Persero) (2020)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

3. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala Likert dengan bentuk *checklist*.

Menurut Sugyiono Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 4 (empat) opsi seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.4. Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
a. Sangat Setuju	4
b. Setuju	3
c. Tidak Setuju	2
d. Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:212)

Setelah pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan pengujian berikutnya.

G. Pengujian Kualitas Data

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan: untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, et al. 2016:143).

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 (Rusiadi, et al. 2016:149). Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus di atas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product*

and Service Solution (SPSS) versi 24.0 atau bantuan aplikasi Software SPSS 24.0 for Windows

H. Teknik Analisis Data

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

1. Asumsi Klasik

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:182) Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Uji asumsi klasik yang sering digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas

a. Uji Normalitas data

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:182) uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1) Uji Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel dependent sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal data. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang atau jika

garis membentuk lonceng dan di tengah. Data dikatakan tidak normal jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri dan ke kanan.

2) Uji Probability Plot (P-Plot)

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada P-Plot of *Regression Standardized Residual* melalui SPSS, dimana:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data tersebut terdistribusi normal.
- b) Jika titik data sesungguhnya menyebar normal berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Uji Kolmogrov-Smirnov (K-S)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Data dikatakan normal jika nilai K-S adalah $\text{Asymp.Sing (2 Tailed)} > 0.05$.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas

(independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas Rusiadi et al (2016:154). Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ atau jika nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan yang lain, Manullang dan Pakpahan (2014:184). Jika variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID (residul) dan ZPRED (prediksi variabel terikat), dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Manullang dan Pakpahan (2104:178), analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Tujuan digunakan analisis regresi pada penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*

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

Dimana:

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Pengalaman Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

b₁, b₂ = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu

3. Uji Hipotesis

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:134) hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya. Hipotesis disebut dengan sementara oleh karena jawaban sebenarnya belum mungkin dikemukakan pada bagian ini, sebab belum ada data apapun yang dikumpulkan oleh peneliti. Jawaban yang ada di dalam hipotesis dikemukakan hanya karena ada referensi ilmiah (teoritis atau ilmiah) yang

mendukungnya, seperti yang dikemukakan di dalam kerangka konseptual. Di dalam makna praktis, hipotesis adalah diturunkan dari kerangka konseptual.

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:146), pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian. Uji ini digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (lingkungan kerja dan stres kerja) dan variabel intervening (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Bentuk pengujiannya sebagai berikut:

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:144), sebelum dilakukan intepretasi terhadap nilai statistik yang diperoleh atau sebelum melakukan pengujian hipotesis, maka khusus untuk statistic inferensial khususnya parametrik, membutuhkan persyaratan tertentu, seperti data harus linear (diuji linearitasnya), data harus normal (diuji normalitasnya). dasarnya menunjukkan apakah semua variabel terikat yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel bebas. Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- 1) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

4. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu motivasi kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3), dalam menerangkan variasi variabel

dependen yaitu prestasi pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Koefisien determinasi juga dilakukan untuk mengukur besar proporsi dari jumlah ragam Y yang terangkap oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y (Ghozali, 2013:112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana: D = Koefisien Determinan

Dimana untuk melihat hubungan variabel bebas motivasi kerja (X₁), pengalaman kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) terhadap prestasi pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.5. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2016:287)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah PT Asabri (Persero)

PT ASABRI (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang di tugasakan oleh Pemerintah sebagai pengelola program asuransi bagi prajurit TNI, anggota Polri dan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari pegawai pemerintah dengan perjanjian Kerja (PPPK) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Kemhan dan Polri, sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 102 Tahun 2015 tentang Asuransi Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Pertahanan dan Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang di undang pada tanggal 28 Desember 2015 dan berlaku surut tanggal 1 juli 2015 sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 67 Tahun 1991. Adapun Program yang di kelola terdiri atas program Tabungan Hari Tua (THT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKm), dan Pensiun.

Keberadaan ASABRI bermula dari permasalahan perbedaan karakteristik militer atas kepesertaan Prajurit TNI, Anggota Polri, dan PNS Kemhan/Polri (belum terdapat PPPK) yang pada awal mulanya merupakan Peserta Tapsen(Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri) yang terbentuk pada tanggal 17 April 1963 berdasarkan

Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1963. Untuk mempermudah pengelolaan asuransi bagi peserta militer, berdasarkan gagasan dari pihak Angkatan Perang Republik Indonesia (APRI) dalam hal ini Angkatan Darat dan persetujuan Menteri Urusan Pedapatan, Pembiayaan, dan Pengawasan

Serta Badan Pimpinan PN Taspen, maka pada tanggal 1 Januari 1964 dibentuklah Cabang Khusus Urusan Militer dengan Taspenmil yang beroperasi di Kantor Staf Keuangan Angkatan Darat di JL. Merdeka Selatan No.7 Jakarta Pusat. Taspenmil inilah kemudian menjadi cikal bakal PT ASABRI (Persero). Namun dalam perjalanannya, keikutsertaan prajurit TNI dan anggota Polri dalam Taspen mempengaruhi penyelenggaraan Program Taspen, karena :

- 1) Perbedaan Batas Usia Pensiun (BUP) bagi prajurit TNI dan anggota Polri yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1966 dengan PNS yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969.
- 2) Sifat khas prajurit TNI dan Polri memiliki risiko tinggi, banyak yang berhenti karena gugur atau tewas dalam melaksanakan tugas.
- 3) Adanya kebijaksanaan Pemerintah untuk mengurangi jumlah prajurit secara besar-besaran dalam rangka peremajaan yang dimulai pertengahan Tahun 1971.
- 4) Jumlah iuran yang terkumpul pada waktu itu tidak sebanding dengan perkiraan klaim yang akan diajukan oleh para peserta.

Untuk menindak lanjuti hal tersebut dan meningkatkan kesejahteraan Prajurit TNI, Anggota Polri dan PNS Kemhan/Polri, maka Dephankam (saat itu) memprakarsai untuk mengelola premi tersendiri dengan membentuk lembaga asuransi yang lebih sesuai, yaitu Perusahaan Umum Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (Perum ASABRI) yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1971 pada tanggal 1 Agustus 1971, dan selanjutnya ditetapkan sebagai Hari Jadi ASABRI. Dalam upaya meningkatkan operasional dan hasil usaha, maka berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 1991 bentuk badan hukum perusahaan dialihkan dari Perusahaan Umum (Perum) menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Perubahan bentuk badan usaha dari Perum menjadi Persero telah disertai perubahan pada Anggaran Dasar melalui Akta Notaris Muhani Salim, S.H., Nomor 201 tanggal 30 Desember 1992 tentang Pendirian dan Anggaran Dasar Perusahaan Perseroan (Persero) PT Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Akta Nomor 9 Tahun 2009 tanggal 8 Oktober 2009 yang dibuat dihadapan Notaris Nelfi Mutiara Simanjuntak, S.H., pengganti dari Notaris Imas Fatimah, S.H.

Dalam rangka menindak lanjuti perkembangan peraturan perundang-undangan, khususnya yang terkait dengan penyelenggaraan jaminan sosial, maka diundangkan Peraturan Pemerintah no 102 tahun 2015 yang mengamanatkan PT ASABRI (Persero) sebagai pengelola

program dengan 18 (delapan belas) manfaat, yang semula hanya terdiri dari 9 (sembilan) manfaat sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 67 Tahun 1991 dan 2 (dua) manfaat yang merupakan tugas tambahan, dengan tujuan utama yaitu meningkatkan kesejahteraan Prajurit TNI, Anggota Polri dan Pegawai ASN di lingkungan Kemhan dan Polri.

PT ASABRI (Persero) sebagai instansi public berkomitmen untuk bekerja professional serta konsisten memegang amanah sesuai visi dan misi perusahaan demi memberikan pelayanan prima kepada seluruh Prajurit TNI dan Anggota Polri serta PNS Kemhan/Polri dengan prinsip **“5T”** (*Tepat Waktu, Tepat Orang, Tepat Jumlah dan Tertib Adminitrasi*) serta selalu memberikan pelayanan **“4S”** (*Senyum, Salam, Sapa dan sabar*). Sedangkan slogan PT ASABRI (Persero) **“Sahabat Perjuangan Anda Sepanjang Masa”** yang artinya yaitu Sahabat seperjuangan yang berbagi rasa dan asa dalam menjalankan tugas sebagai andalan Negara dari awal masa bakti hingga akhir masa.

b. Visi dan Misi PT Asabti (Persero)

1) Visi

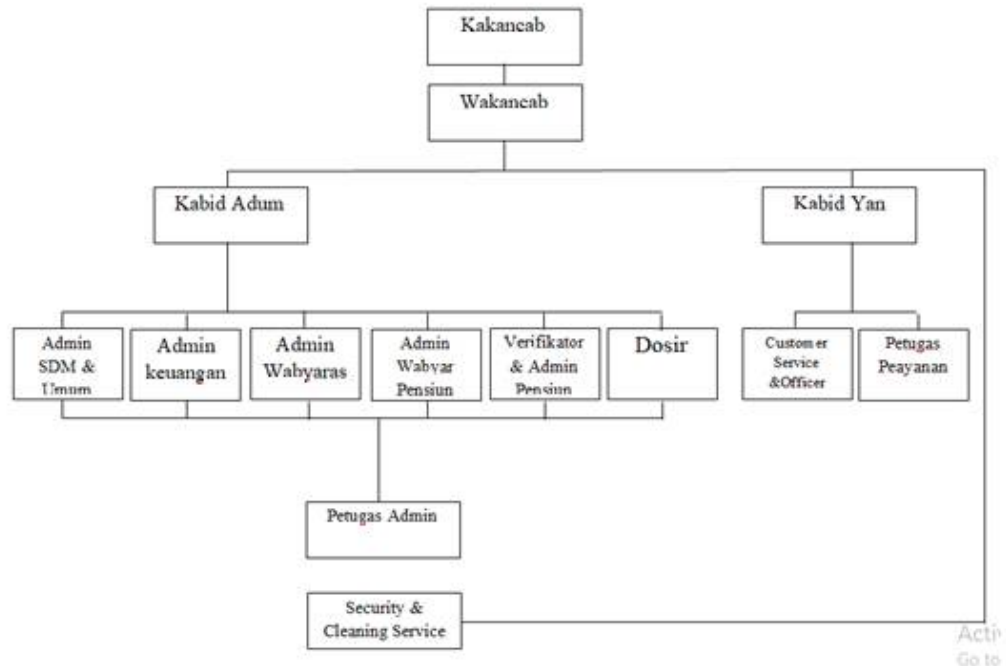
Visi dari PT Asabri (Persero) adalah menjadi perusahaan asuransi sosial nasional yang profesional dengan melakukan transformasi bisnis dan budaya Perusahaan sampai dengan tahun 2021.

2) Misi

Misi dari PT Asabri (Persero) adalah meningkatkan kesejahteraan Peserta ASABRI melalui pengembangan sistem pelayanan dan nilai manfaat asuransi sosial secara berkelanjutan.

c. Struktur Organisasi PT Asabri (Persero) Medan

Struktur organisasi PT Asabri (Persero) Medan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Asabri (Persero) Medan

Sumber: PT Asabri (Persero) Medan (2020)

Adapun tugas dan wewenang dari masing-masing jabatan dari struktur Organisasi tersebut :

- 1) Kepala kantor Cabang (Kakancab)
 - a) Pelaksanaan, penyusunan dan pembangunan standarisasi dan kebijakan dalam Mengoptimalkan bisnis proses utama di setiap divisi atau kantor cabang yang di pimpinnya sesuai ketentuan dalam Anggaran Dasar Perusahaan dan Keputusan Rapat Umum Pemegang saham (RUPS).

- b) Melaksanakan seluruh kebijakan Direksi beserta turunannya.
 - c) Membangun standar kebijakan operasional dengan sistem manajemen mutu dan manajemen risiko.
 - d) Mengelola data, arsip dan dokumen yang relevan serta mengelola penilaian kinerja dan pengembangan karyawan.
- 2) Kepala Bidang Pelayanan (Kabid Yan)
- a) Membantu kakancab utama dalam mengelola kegiatan pelayanan kepada peserta.
 - b) menyelenggarakan pelayanan program asabri baik secara pelayanan kepada peserta.
 - c) Mengelola permintaan pembayaran pension baik dapem dan non dapem kepada kantor pusat di sertai dengan rincian menurut kantor bayar.
 - d) Berkordinasi dengan mitra dan kesatuan dalam rangka pembayaran, pembinaan dan mendapatkan masukan untuk mencapai pelayanan prima.
- 3) Kepala Bidang Adminitrasi dan Umum (Kabid Adum)
- a) Membantu kakancab utama dalam mengelola dan mendukung kegiatan pelayanan serta pengelolaan adminitrasi, SDM, dan umum serta PKBL.
 - b) Memastikan, mengelola dan memelihara kesekretariatan dan kearsipan serta peralatan dan fasilitas computer (perangkat lunak, kerasa dan jaringannya).

- c) Memastikan, monitor dan evaluasi pengadaan, pemeliharaan sarana dan prasarana kerja, administrasi aktiva tetap dan kerumah tanggaan serta mengajukan usulan perbaikan atas kerusakan operasional system informasi.
 - d) Membangun, mengelola administrasi, pengembangan atau pembinaan SDM Serta membangun hubungan social dengan masyarakat sekitar kantor cabang utama untuk menjalin silaturahmi dan harmonisasi.
- 4) Staf Bidang Pelayanan (Staf Bidyan)
- a) Melaksanakan pelayanan Program ASABRI baik secara langsung di kantor cabang maupun secara korespondensi atau surat- menyurat.
 - b) Melaksanakan permintaan pembayaran pensiun baik dapem dan non dapem kepada kantor pusat disertai dengan rincian menurut kantor bayar.
 - c) Membantu kordinasi dengan mitra dan kesatuan dalam rangka pembayaran, pembinaan dan mendapatkan masukan untuk mencapai pelayanan prima.
 - d) Melaksanakan standar pelayanan di wilayah unit kerja serta melaksanakan pelayanan program THT, JKK, JKm, dan Pensiun (Program ASABRI).

- 5) Staf Bagian Adminitrasi dan Umum (Staf Bidadum)
 - a) Mengelola dan melaksanakan kesekretarian dan kearsipan serta pelayanan dan fasilitas komputer (perangkat keras, lunak, dan jaringannya).
 - b) Melaksanakan pengadaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kerja, adminitrasi aktiva tetap dan kerumah tangga serta mengajukan usulan Perbaikan atas kerusakan Operasional sistem informasi.
 - c) Mengelola adminitrasi SDM, membantu memelihara hubungan social dengan masyarakat sekitar kantor cabang untuk menjalin silaturahmi dan harmonisasi.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 37 responden. Karakteristik Responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada tabel 4.1 s/d tabel 4.4 berikut ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	18	48,6
	Wanita	19	51,4
Jumlah		37	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 37 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 19 responden (51,4%), sedangkan responden berjenis kelamin pria sebanyak 18 responden (48,6%). Tabel ini menggambarkan bahwa pegawai yang bekerja di PT Asabri (Persero) Medan antara jenis kelamin pria dibandingkan dengan wanita cukup seimbang. Hal ini dikarenakan perusahaan menjaga rasio pegawai antara pria dan wanita karena perusahaan menghormati kesetaraan gender di perusahaan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Frekuensi	%
Usia Responden	Di Bawah 21 Tahun	0	0,0
	21 - 25 Tahun	4	10,8
	26 - 30 Tahun	8	21,6
	31 - 35 Tahun	9	24,3
	36 - 40 Tahun	8	21,6
	Di Atas 40 Tahun	8	21,6
Jumlah		37	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 37 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia di antara 31-35 tahun yaitu sebanyak 9 responden (24,3%), lalu responden yang berusia di bawah 26-30 tahun, 36-40 tahun, dan di atas 40 tahun masing-masing sebanyak 8 responden (21,6%), selanjutnya responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 4 responden (10,8%), dan tidak ada responden yang berusia di di bawah 21 tahun. Pada penelitian ini klasifikasi usia

pegawai cukup berimbang dari usia 26 sampai di atas 40 tahun. Pegawai tidak memiliki pegawai yang berusia di bawah 21 tahun. Hal ini dikarenakan saat ini perusahaan lebih sering membuka lowongan kerja untuk tamatan minimal S1 sehingga rata-rata pelamar berusia di atas 21 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Frekuensi	%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	7	18,9
	D3	3	8,1
	S1	20	54,1
	S2	7	18,9
	S3	0	0,0
Jumlah		37	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 37 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 20 responden (54,1%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK dan S2 yang masing-masing sebanyak 7 responden (18,9%), lalu yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 3 responden (8,1%), dan tidak terdapat seorangpun responden yang berpendidikan terakhir S3. Pada penelitian ini pegawai yang berpendidikan terakhir S1 yang paling dominan. Hal ini dikarenakan saat ini perusahaan membuka lowongan kerja menghususkan untuk tingkat pendidikan minimal S1. Selain itu, bagi pegawai lama yang tamatan SMA/SMK, sebagian besar dari mereka

melanjutkan pendidikan S1 untuk memenuhi persyaratan kenaikan jabatan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik		Jumlah	%
Status Pernikahan	Gadis/Lajang	10	27,0
	Menikah	26	70,3
	Janda/Duda	1	2,7
Jumlah		37	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 37 responden yang tertinggi adalah responden yang berstatus menikah sebanyak 26 responden (70,3%), diikuti oleh responden yang berstatus gadis/lajang sebanyak 10 responden (27,0%), dan sisanya 1 orang responden (2,7%) berstatus janda/duda. Pada penelitian ini pegawai PT Asabri (Persero) Medan sebagian besar berstatus telah menikah. Hal ini dikarenakan sebagian besar pegawai PT Asabri (Persero) Medan berusia di atas 26 tahun. Dimana usia di atas 26 tahun merupakan usia yang telah matang untuk menikah dan memiliki penghasilan tetap.

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel yang memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan

Tabel 4.5. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,75	Tidak Baik
1,76 – 2,50	Kurang Baik
2,51 – 3,25	Baik
3,26 – 4,00	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2016:216)

Tabel 4.5 di atas menunjukkan terdapat 4 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu tidak baik, kurang baik, baik, dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja (X_1)

Variabel Motivasi Kerja (X_1) dibentuk oleh 5 (lima) buah indikator yang terdiri dari Kerja Keras (X_{1-1}), Orientasi Masa Depan (X_{1-2}), Usaha Untuk Maju (X_{1-3}), Ketekunan (X_{1-4}), dan Pemanfaatan Waktu (X_{1-5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.6 s/d Tabel 4.10.

Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerja Keras ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik dari hari ke hari		Pegawai selama ini telah bekerja keras di perusahaan untuk mendapatkan prestasi kerja terbaik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,7	1	2,7
Tidak Setuju	1	2,7	2	5,4
Setuju	19	51,4	16	43,2
Sangat Setuju	16	43,2	18	48,6
Total	37	100.0	37	100.0
Mean	3,3514		3,3784	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kerja Keras (Tabel 4.6) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik dari hari ke hari”, sebanyak 34 responden (43,6%) menyatakan setuju, dan 37 responden (47,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,3514 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik dari hari ke hari sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Pegawai selama ini telah bekerja keras di perusahaan untuk mendapatkan prestasi kerja terbaik”, sebanyak 37 responden (47,4%) menyatakan setuju, dan 30 responden (38,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,3784 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selama ini telah bekerja keras di perusahaan untuk mendapatkan prestasi kerja terbaik sudah sangat baik.

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Orientasi Masa Depan ($X_{1.2}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki harapan yang besar dengan perusahaan di masa depan		Pegawai ingin memiliki karir yang lebih baik diperusahaan di masa depan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,7	1	2,7
Tidak Setuju	2	5,4	1	2,7
Setuju	19	51,4	20	54,1
Sangat Setuju	15	40,5	15	40,5
Total	37	100.0	37	100.0
Mean	3,2973		3,3243	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Orientasi Masa Depan (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki harapan yang besar dengan perusahaan di masa depan”, sebanyak 35 responden (44,9%) menyatakan setuju, dan 35 responden (44,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,2973 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki harapan yang besar dengan perusahaan di masa depan sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Pegawai ingin memiliki karir yang lebih baik di perusahaan di masa depan”, sebanyak 29 responden (37,2%) menyatakan setuju, dan 29 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,3243 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai ingin memiliki karir yang lebih baik di perusahaan di masa depan sudah sangat baik

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Usaha Untuk Maju (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai terus belajar dan mengembangkan kemampuannya agar menjadi lebih baik		Pegawai bekerja dengan konsentrasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,7	1	2,7
Tidak Setuju	1	2,7	2	5,4
Setuju	17	45,9	12	32,4
Sangat Setuju	18	48,6	22	59,5
Total	37	100.0	37	100.0
Mean	3,4054		3,4865	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Usaha Untuk Maju (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai terus belajar dan mengembangkan kemampuannya agar menjadi lebih baik”, sebanyak 38 responden (48,7%) menyatakan setuju, dan 32 responden (41,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,4054 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai terus belajar dan mengembangkan kemampuannya agar menjadi lebih baik sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Pegawai bekerja dengan konsentrasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik”, sebanyak 43 responden (55,1%) menyatakan setuju, dan 27 responden (34,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,4865 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai bekerja dengan konsentrasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik sudah sangat baik

. Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketekunan (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai merupakan tipikal pekerja yang tidak mudah menyerah		Pegawai berusaha sabar menghadapi berbagai masalah yang datang saat bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,7	1	2,7
Tidak Setuju	2	5,4	2	5,4
Setuju	15	40,5	12	32,4
Sangat Setuju	19	51,4	22	59,5
Total	37	100.0	37	100.0
Mean	3,4054		3,4865	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Ketekunan (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai merupakan tipikal pekerja yang tidak mudah menyerah”, sebanyak 38 responden (48,7%) menyatakan setuju, dan 32 responden (41,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,4054 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merupakan tipikal pekerja yang tidak mudah menyerah sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Pegawai berusaha sabar menghadapi berbagai masalah yang datang saat bekerja”, sebanyak 43 responden (55,1%) menyatakan setuju, dan 27 responden (34,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,4865 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai berusaha sabar menghadapi berbagai masalah yang datang saat bekerja sudah sangat baik.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemanfaatan Waktu ($X_{1.5}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai menghindari untuk mengerjakan pekerjaan pribadi di saat jam kerja		Pegawai menyusun rencana kerja esok hari agar pekerjaan lebih cepat selesai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,7	0	0,0
Tidak Setuju	1	2,7	2	5,4
Setuju	13	35,1	17	45,9
Sangat Setuju	22	59,5	18	48,6
Total	37	100.0	37	100.0
Mean	3,5135		3,4324	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Pemanfaatan Waktu (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai menghindari untuk mengerjakan pekerjaan pribadi di saat jam kerja”, sebanyak 38 responden (48,7%) menyatakan setuju, dan 32 responden (41,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,5135 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menghindari untuk mengerjakan pekerjaan pribadi di saat jam kerja sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Pegawai menyusun rencana kerja esok hari agar pekerjaan lebih cepat selesai”, sebanyak 43 responden (55,1%) menyatakan setuju, dan 27 responden (34,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,4324 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menyusun rencana kerja esok hari agar pekerjaan lebih cepat selesai sudah sangat baik.

b. Pengalaman Kerja (X_2)

Variabel Pengalaman Kerja (X_2) dibentuk oleh empat (empat) indikator yang terdiri dari Masa Kerja (X_{2-1}), Kemampuan (X_{2-2}), Kuantitas Penyelesaian Tugas (X_{2-3}), dan Penyelesaian Masalah (X_{2-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.11 s/d Tabel 4.14 di bawah ini.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Masa Kerja (X_{2,1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai merasa telah bekerja cukup lama di posisi yang saat ini pegawai miliki		Pegawai mendapatkan banyak pengalaman selama bekerja di posisi yang saat ini pegawai miliki	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,7	1	2,7
Tidak Setuju	2	5,4	3	8,1
Setuju	14	37,8	19	51,4
Sangat Setuju	20	54,1	14	37,8
Total	37	100.0	37	100.0
Mean	3,4324		3,2432	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Masa Kerja (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai merasa telah bekerja cukup lama di posisi yang saat ini pegawai miliki”, sebanyak 39 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 25 responden (32,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,4324 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasa telah bekerja cukup lama di posisi yang saat ini pegawai miliki sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Pegawai mendapatkan banyak pengalaman selama bekerja di posisi yang saat ini pegawai miliki”, sebanyak 42 responden (53,8%) menyatakan setuju, dan 28 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,2432 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mendapatkan banyak pengalaman selama bekerja di posisi yang saat ini pegawai miliki sudah sangat baik.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai merasa pengetahuan pegawai perihal pekerjaan terus meningkat setiap harinya		Pegawai merasa keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas terus membaik setiap harinya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	5,4
Tidak Setuju	2	5,4	2	5,4
Setuju	19	51,4	14	37,8
Sangat Setuju	16	43,2	19	51,4
Total	37	100.0	37	100.0
Mean	3,3784		3,3514	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kemampuan (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai merasa pengetahuan pegawai perihal pekerjaan terus meningkat setiap harinya”, sebanyak 36 responden (46,2%) menyatakan setuju, dan 33 responden (42,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,3784 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasa pengetahuan pegawai perihal pekerjaan terus meningkat setiap harinya sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Pegawai merasa keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas terus membaik setiap harinya”, sebanyak 38 responden (48,7%) menyatakan setuju, dan 15 responden (19,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,3514 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai

merasa keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas terus membaik setiap harinya sudah sangat baik.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Penyelesaian Tugas (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai telah menyelesaikan sangat banyak tugas sejenis selama bekerja		Pegawai dapat menyelesaikan dengan sangat baik tugas yang selama ini diberikan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,7	1	2,7
Tidak Setuju	2	5,4	3	8,1
Setuju	15	40,5	17	45,9
Sangat Setuju	19	51,4	16	43,2
Total	37	100.0	37	100.0
Mean	3,4054		3,2973	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kuantitas Penyelesaian Tugas (Tabel 4.13)

direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai telah menyelesaikan sangat banyak tugas sejenis selama bekerja”, sebanyak 37 responden (47,4%) menyatakan setuju, dan 33 responden (42,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,4054 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai telah menyelesaikan sangat banyak tugas sejenis selama bekerja sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Pegawai dapat menyelesaikan dengan sangat baik tugas yang selama ini diberikan perusahaan”, sebanyak 34 responden (43,6%) menyatakan setuju, dan 31 responden (39,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,2973 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai dapat

menyelesaikan dengan sangat baik tugas yang selama ini diberikan perusahaan sudah sangat baik

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penyelesaian Masalah (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai dapat bersikap tenang dalam menghadapi masalah yang datang saat bekerja		Pegawai dapat menyelesaikan setiap masalah yang datang saat bekerja dengan cukup mudah	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,7	1	2,7
Tidak Setuju	3	8,1	2	5,4
Setuju	14	37,8	18	48,6
Sangat Setuju	19	51,4	16	43,2
Total	37	100.0	37	100.0
Mean	3,3784		3,3243	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Penyelesaian Masalah (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai dapat bersikap tenang dalam menghadapi masalah yang datang saat bekerja”, sebanyak 44 responden (56,4%) menyatakan setuju, dan 25 responden (32,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,3784 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai dapat bersikap tenang dalam menghadapi masalah yang datang saat bekerja sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Pegawai dapat menyelesaikan setiap masalah yang datang saat bekerja dengan cukup mudah”, sebanyak 28 responden (35,9%) menyatakan setuju, dan 36 responden (46,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,3243 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai dapat

menyelesaikan setiap masalah yang datang saat bekerja dengan cukup mudah sudah sangat baik.

c. Lingkungan Kerja (X_3)

Variabel Lingkungan Kerja (X_3) dibentuk oleh 5 (lima) buah indikator terdiri dari Pencahayaan (X_{3-1}), Sirkulasi Udara (X_{3-2}), Kebisingan (X_{3-3}), Kebersihan (X_{3-4}), dan Fasilitas (X_{3-5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.15 s/d Tabel 4.19.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pencahayaan ($X_{3.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki ruang kerja yang memiliki pencahayaan yang baik		Pegawai memiliki lingkungan kerja dengan pencahayaan yang baik di luar ruang kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,7	0	0,0
Tidak Setuju	3	8,1	3	8,1
Setuju	16	43,2	15	40,5
Sangat Setuju	17	45,9	19	51,4
Total	37	100.0	37	100.0
Mean	3,3243		3,4324	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Pencahayaan (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki ruang kerja yang memiliki pencahayaan yang baik”, sebanyak 34 responden (43,6%) menyatakan setuju, dan 25 responden (32,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,3243 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai memiliki ruang kerja yang memiliki pencahayaan yang baik sudah sangat baik.

- 2) Untuk item “Pegawai memiliki lingkungan kerja dengan pencahayaan yang baik di luar ruang kerja”, sebanyak 40 responden (51,3%) menyatakan setuju, dan 27 responden (34,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,4324 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki lingkungan kerja dengan pencahayaan yang baik di luar ruang kerja sudah sangat baik.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Sirkulasi Udara (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki ruang kerja dengan ventilasi udara yang baik		Pegawai memiliki ruang kerja yang dilengkapi pendingin udara sehingga suhu udara lebih nyaman	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,7	1	2,7
Tidak Setuju	2	5,4	2	5,4
Setuju	16	43,2	14	37,8
Sangat Setuju	18	48,6	20	54,1
Total	37	100.0	37	100.0
Mean	3,3784		3,4324	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Sirkulasi Udara (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki ruang kerja dengan ventilasi udara yang baik”, sebanyak 31 responden (39,7%) menyatakan setuju, dan 29 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,3784 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki ruang kerja dengan ventilasi udara yang baik sudah sangat baik.

- 2) Untuk item “Pegawai memiliki ruang kerja yang dilengkapi pendingin udara sehingga suhu udara lebih nyaman”, sebanyak 38 responden (48,7%) menyatakan setuju, dan 33 responden (42,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,4324 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki ruang kerja yang dilengkapi pendingin udara sehingga suhu udara lebih nyaman sudah sangat baik.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebisingan (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki ruang kerja yang tenang dari suara bising		Pegawai memiliki lingkungan kerja di luar ruang kerja yang tidak bising	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,7	1	2,7
Tidak Setuju	3	8,1	2	5,4
Setuju	16	43,2	13	35,1
Sangat Setuju	17	45,9	21	56,8
Total	37	100.0	37	100.0
Mean	3,3243		3,4595	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kebisingan (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki ruang kerja yang tenang dari suara bising”, sebanyak 41 responden (52,6%) menyatakan setuju, dan 27 responden (34,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,3243 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki ruang kerja yang tenang dari suara bising sudah sangat baik.

- 2) Untuk item “Pegawai memiliki lingkungan kerja di luar ruang kerja yang tidak bising”, sebanyak 36 responden (46,2%) menyatakan setuju, dan 35 responden (44,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,4595 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki lingkungan kerja di luar ruang kerja yang tidak bising sudah sangat baik.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebersihan (X_{3.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki ruang kerja yang rutin dibersihkan sehingga memiliki tingkat kebersihan yang baik		Pegawai merasa dekorasi barang-barang di perusahaan tertata dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,7	1	2,7
Tidak Setuju	3	8,1	3	8,1
Setuju	15	40,5	12	32,4
Sangat Setuju	18	48,6	21	56,8
Total	37	100.0	37	100.0
Mean	3,3514		3,4324	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kebersihan (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai memiliki ruang kerja yang rutin dibersihkan sehingga memiliki tingkat kebersihan yang baik”, sebanyak 41 responden (52,6%) menyatakan setuju, dan 27 responden (34,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,3514 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki ruang kerja yang rutin dibersihkan sehingga memiliki tingkat kebersihan yang baik sudah sangat baik.

- 2) Untuk item “Pegawai merasa dekorasi barang-barang di perusahaan tertata dengan baik”, sebanyak 36 responden (46,2%) menyatakan setuju, dan 35 responden (44,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,4324 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasa dekorasi barang-barang di perusahaan tertata dengan baik sudah sangat baik.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X_{3.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai merasa fasilitas yang disediakan perusahaan terjaga dengan baik kebersihannya		Pegawai merasa fasilitas yang disediakan perusahaan tertata dengan rapi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,7	2	5,4
Tidak Setuju	2	5,4	3	8,1
Setuju	13	35,1	14	37,8
Sangat Setuju	21	56,8	18	48,6
Total	37	100.0	37	100.0
Mean	3,4595		3,2973	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Fasilitas (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai merasa fasilitas yang disediakan perusahaan terjaga dengan baik kebersihannya”, sebanyak 41 responden (52,6%) menyatakan setuju, dan 27 responden (34,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,4595 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasa fasilitas yang disediakan perusahaan terjaga dengan baik kebersihannya sudah sangat baik.

- 2) Untuk item “Pegawai merasa fasilitas yang disediakan perusahaan tertata dengan rapi”, sebanyak 36 responden (46,2%) menyatakan setuju, dan 35 responden (44,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,2973 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasa fasilitas yang disediakan perusahaan tertata dengan rapi sudah sangat baik.

d. Prestasi Kerja (Y)

Variabel Prestasi Kerja (Y) dibentuk oleh 4 (empat) buah indikator yang terdiri dari Kualitas Kerja (Y_{1-1}), Kuantitas Kerja (Y_{1-2}), Jangka Waktu (Y_{1-3}), dan Efektivitas Biaya (Y_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.20 s/d Tabel 4.24.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y_{1-1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai menghasilkan hasil penyelesaian tugas yang sesuai dengan keinginan perusahaan		Pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan SOP perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,7	1	2,7
Tidak Setuju	3	8,1	1	2,7
Setuju	18	48,6	16	43,2
Sangat Setuju	15	40,5	19	51,4
Total	37	100.0	37	100.0
Mean	3,2703		3,4324	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kualitas Kerja (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai menghasilkan hasil penyelesaian tugas yang sesuai dengan keinginan perusahaan”, sebanyak 35 responden (44,9%) menyatakan setuju, dan 35 responden (44,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,2703 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menghasilkan hasil penyelesaian tugas yang sesuai dengan keinginan perusahaan sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan SOP perusahaan”, sebanyak 33 responden (42,3%) menyatakan setuju, dan 34 responden (43,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,4324 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan SOP perusahaan sudah sangat baik.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan		Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,7	2	5,4
Tidak Setuju	3	8,1	1	2,7
Setuju	12	32,4	14	37,8
Sangat Setuju	21	56,8	20	54,1
Total	37	100.0	37	100.0
Mean	3,4324		3,4054	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kuantitas Kerja (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan”, sebanyak 32 responden (41,0%) menyatakan setuju, dan 38 responden (48,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,4324 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu”, sebanyak 32 responden (41,0%) menyatakan setuju, dan 35 responden (44,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,4054 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu sudah sangat baik.

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Jangka Waktu (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dari pada deadline yang ditentukan		Pegawai merasa memiliki peningkatan dalam penyelesaian tugas yang diberikan dari hari ke hari	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0	0,0
Tidak Setuju	1	2,7	2	5,4
Setuju	16	43,2	16	43,2
Sangat Setuju	20	54,1	19	51,4
Total	37	100.0	37	100.0
Mean	3,5135		3,4595	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Jangka Waktu (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dari pada deadline yang ditentukan”, sebanyak 33 responden (42,3%) menyatakan setuju, dan 30 responden (38,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,5135 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dari pada deadline yang ditentukan sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Pegawai merasa memiliki peningkatan dalam penyelesaian tugas yang diberikan dari hari ke hari”, sebanyak 39 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 33 responden (42,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,4595 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasa memiliki peningkatan dalam penyelesaian tugas yang diberikan dari hari ke hari sudah sangat baik.

Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektivitas Biaya (Y_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai bekerja dengan hati-hati sehingga tidak merusak fasilitas perusahaan		Pegawai bekerja dengan penuh konsentrasi sehingga berbagai kesalahan saat bekerja dapat dihindari	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,7	0	0,0
Tidak Setuju	2	5,4	2	5,4
Setuju	14	37,8	17	45,9
Sangat Setuju	20	54,1	18	48,6
Total	37	100.0	37	100.0
Mean	3,4324		3,4324	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Efektivitas Biaya (Tabel 4.23) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pegawai bekerja dengan hati-hati sehingga tidak merusak fasilitas perusahaan”, sebanyak 36 responden (46,2%) menyatakan setuju, dan 34 responden (43,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,4324 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai bekerja dengan hati-hati sehingga tidak merusak fasilitas perusahaan sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Pegawai bekerja dengan penuh konsentrasi sehingga berbagai kesalahan saat bekerja dapat dihindari”, sebanyak 33 responden (42,3%) menyatakan setuju, dan 36 responden (46,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,4324 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai bekerja dengan penuh konsentrasi sehingga berbagai kesalahan saat bekerja dapat dihindari sudah sangat baik.

4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu

kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} , di mana nilai dari r_{kritis} sebesar 0,3. Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{1-1,1}$	0,819	0,3	Valid
2	$X_{1-1,2}$	0,717	0,3	Valid

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
3	$X_{1-2,1}$	0,555	0,3	Valid
4	$X_{1-2,2}$	0,748	0,3	Valid
5	$X_{1-3,1}$	0,780	0,3	Valid
6	$X_{1-3,2}$	0,506	0,3	Valid
7	$X_{1-4,1}$	0,588	0,3	Valid
8	$X_{1-4,2}$	0,524	0,3	Valid
9	$X_{1-5,1}$	0,697	0,3	Valid
10	$X_{1-5,2}$	0,550	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.24 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Motivasi Kerja (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Pengalaman Kerja (X_2)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{2-1,1}$	0,666	0,3	Valid
2	$X_{2-1,2}$	0,612	0,3	Valid
3	$X_{2-2,1}$	0,400	0,3	Valid
4	$X_{2-2,2}$	0,741	0,3	Valid
5	$X_{2-3,1}$	0,488	0,3	Valid
6	$X_{2-3,2}$	0,886	0,3	Valid
7	$X_{2-4,1}$	0,825	0,3	Valid
8	$X_{2-4,2}$	0,435	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Pengalaman Kerja (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan

pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{3-1,1}$	0,580	0,3	Valid
2	$X_{3-1,2}$	0,616	0,3	Valid
3	$X_{3-2,1}$	0,692	0,3	Valid
4	$X_{3-2,2}$	0,624	0,3	Valid
5	$X_{3-3,1}$	0,572	0,3	Valid
6	$X_{3-3,2}$	0,716	0,3	Valid
7	$X_{3-4,1}$	0,697	0,3	Valid
8	$X_{3-4,2}$	0,659	0,3	Valid
9	$X_{3-5,1}$	0,708	0,3	Valid
10	$X_{3-5,2}$	0,688	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.26 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Lingkungan Kerja (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.27. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Prestasi Kerja (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$Y_{1-1,1}$	0,544	0,3	Valid
2	$Y_{1-1,2}$	0,602	0,3	Valid
3	$Y_{1-2,1}$	0,617	0,3	Valid
4	$Y_{1-2,2}$	0,707	0,3	Valid
5	$Y_{1-3,1}$	0,654	0,3	Valid
6	$Y_{1-3,2}$	0,532	0,3	Valid
7	$Y_{1-4,1}$	0,790	0,3	Valid

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
8	Y _{1-4,2}	0,430	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.27 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Prestasi Kerja (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat

dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,898	10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,898. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X₁) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,874	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,874. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Pengalaman Kerja (X₂) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,902	10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,902. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X₁) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,861	8

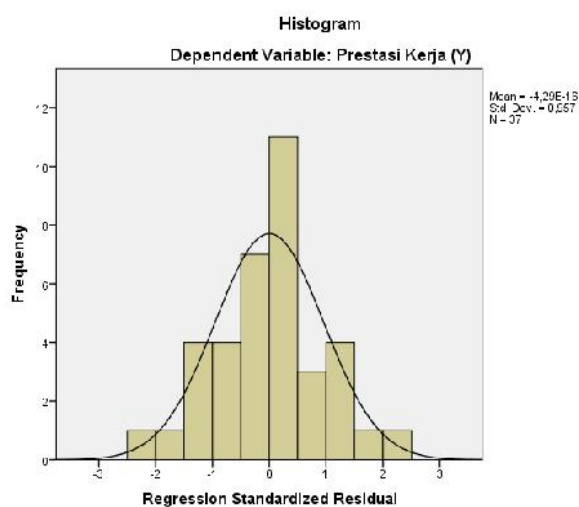
Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,861. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Prestasi Kerja (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

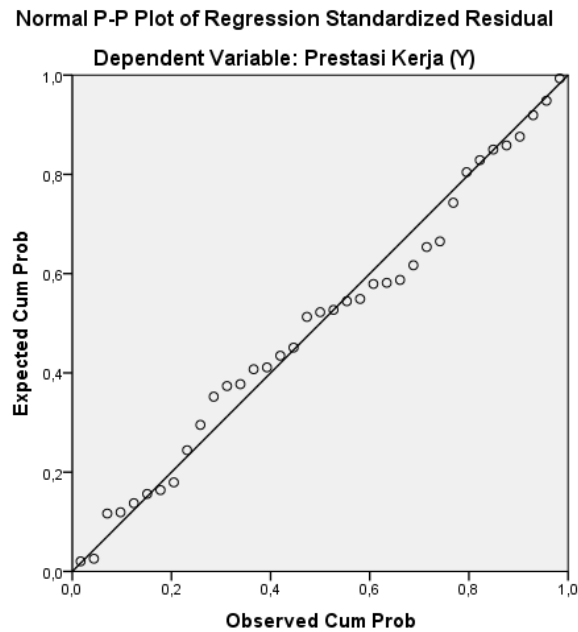
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data berdasarkan grafik histogram dan dapat dilakukan untuk pengujian selanjutnya yaitu pengujian normalitas data dengan grafik P-P Plot berikut:



Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 37 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik- titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot. Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.

- b) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

**Tabel 4.32. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		37
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,10406018
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,085
	<i>Positive</i>	0,085
	<i>Negative</i>	-0,076
<i>Test Statistic</i>		0,085
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.32 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejalanya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji Multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.33 sebagai berikut:

Tabel 4.33. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Motivasi Kerja (X_1)	0,342	2,921
	Pengalaman Kerja (X_2)	0,237	4,226
	Lingkungan Kerja (X_3)	0,178	5,618
a. Dependent Variable : Prestasi Kerja (Y)			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Pada Tabel 4.33 hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,342 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 2,921 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas
- 2) Variabel Pengalaman Kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,237 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki

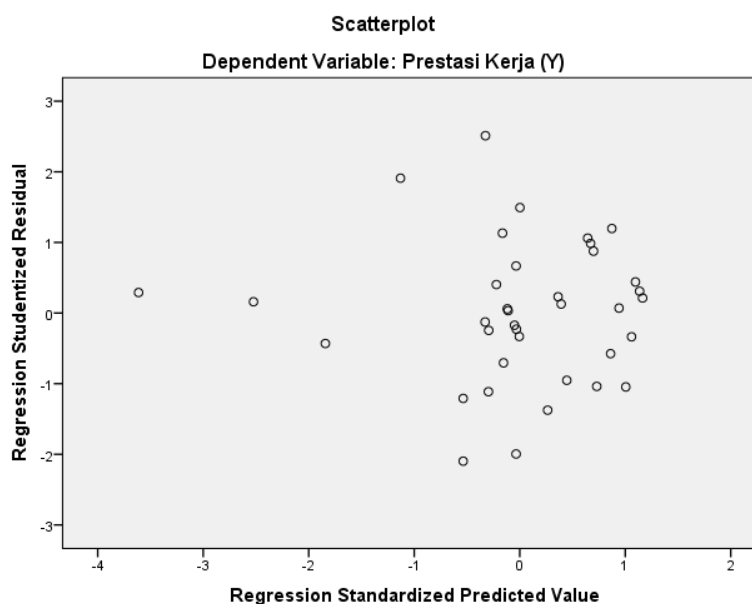
nilai VIF sebesar 4,226 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

- 3) Variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,178 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 5,618 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Sehingga berdasarkan uji Multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari Motivasi Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) telah terbebas dari masalah Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 37 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan uji uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
Model		t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	0,769	0,447
	Motivasi Kerja (X_1)	0,424	0,674
	Pengalaman Kerja (X_2)	-0,453	0,653
	Lingkungan Kerja (X_3)	0,151	0,881
a. Dependent Variable: Absolute Residual			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil uji Glejser untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas pada Tabel 4.34 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai signifikan dari variabel bebas Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,674, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Motivasi Kerja (X_1) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 2) Nilai signifikan dari variabel bebas Pengalaman Kerja (X_2) adalah 0,653, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Pengalaman Kerja (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 3) Nilai signifikan dari variabel bebas Lingkungan Kerja (X_3) adalah 0,881, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Lingkungan Kerja (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas dengan rumus sebagai berikut:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.35 di bawah ini:

Tabel 4.35. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	<i>(Constant)</i>	1,300	1,373	
	Motivasi Kerja (X_1)	0,254	0,066	0,325
	Pengalaman Kerja (X_2)	0,402	0,093	0,435
	Lingkungan Kerja (X_3)	0,196	0,084	0,270
a. Dependent Variable : Prestasi Kerja (Y)				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.35 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Prestasi Kerja (Y) sebesar 1,300. Nilai regresi dari Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,254, nilai regresi dari Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 0,402, dan nilai dari Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,196.

Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,300 + 0,254X_1 + 0,402X_2 + 0,196X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Motivasi Kerja (X_1), variabel Pengalaman Kerja (X_2), maupun ada variabel Lingkungan Kerja (X_3), maka Prestasi Kerja (Y) pegawai telah memiliki nilai sebesar 1,300. Artinya tanpa motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja tingkat prestasi kerja telah ada sebesar 1,300.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,254 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Sehingga peningkatan terhadap motivasi kerja akan turut meningkatkan prestasi kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan motivasi kerja akan menurunkan prestasi kerja pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,402 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Sehingga peningkatan terhadap pengalaman kerja akan turut meningkatkan prestasi kerja,

begitu pula sebaiknya bahwa penurunan pengalaman kerja akan menurunkan prestasi kerja pula.

- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,196 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Sehingga peningkatan terhadap lingkungan kerja akan turut meningkatkan prestasi kerja, begitu pula sebaiknya bahwa penurunan lingkungan kerja akan menurunkan prestasi kerja pula.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Prestasi Kerja (Y) adalah variabel Motivasi Kerja (X_1). Hal ini didasarkan karena variabel bebas Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,254 satuan, lalu diikuti oleh variabel bebas Lingkungan Kerja (X_3) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,196 satuan, dan terakhir variabel bebas Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 0,402 satuan. Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja di PT Asabri (Persero) Medan.

7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Motivasi Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Prestasi Kerja (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t_{table} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai degree of freedom (df) dimana $df = n - k = 37 - 4 = 33$. Maka ketikkan $=\text{tinv}(0,05;33)$ pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar t_{table} sebesar 2,034. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.36 berikut:

Tabel 4.36. Hasil Uji-t

<i>Coefficients^a</i>			
Model		t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	0,947	0,350
	Motivasi Kerja (X_1)	3,878	0,000
	Pengalaman Kerja (X_2)	4,320	0,000
	Lingkungan Kerja (X_3)	2,325	0,026
a. Dependent Variable : Prestasi Kerja (Y)			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.36 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1) Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 3,878, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,034 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,878 lebih besar dari 2,034. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja (X_1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai PT Asabri (Persero) Medan.

2) Pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 4,320, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,034 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 4,320 lebih besar dari 2,034. Nilai signifikan t dari variabel Pengalaman Kerja (X_2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai PT Asabri (Persero) Medan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 2,325, dengan nilai t_{tabel}

sebesar 2,034 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 2,325 lebih besar dari 2,034. Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,026 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai PT Asabri (Persero) Medan.

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_2) menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi Prestasi Kerja (Y) pegawai PT Asabri (persero) Medan. Hal ini dikarenakan variabel Pengalaman Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} terbesar dibandingkan dengan t_{hitung} dari variabel lainnya, yaitu sebesar 4,320.

b. Uji F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Prestasi Kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.37 berikut:

Tabel 4.37. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	510,821	3	170,274	128,048	0,000^b
	<i>Residual</i>	43,882	33	1,330		
	<i>Total</i>	554,703	36			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₁), Pengalaman Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₃)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada Tabel 4.27 di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o .

Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 128,048. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F. Untuk mendapatkan F_{tabel} , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 didapatkan dengan rumus: $df_1 = k - 1$. Sedangkan nilai df_2 didapatkan dari rumus: $df_2 = n - k$.

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga $n = 37$ dan $k = 4$. Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 37 - 4 = 33$$

Sehingga F_{tabel} yang dihasilkan sebesar 2,891. Dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(0,05;3;33) sehingga dihasilkan F_{tabel} sebesar 2,891, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 128,048 lebih besar dari 2,891. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) Pegawai PT Asabri (Persero) Medan.

8. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini:

Tabel 4.38. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,960^a	0,921	0,914	1,15315
Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3)				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.38 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,914 yang mengindikasikan bahwa 91,4% prestasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 8,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti beban kerja, konflik kerja, motivasi, dan lain sebagainya.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,960. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Motivasi Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.39 berikut:

Tabel 4.39. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: (Sugiyono, 2016 : 287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,960 yang berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Hipotesis H₁

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₁ yang berbunyi bahwa: “Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,254 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,878 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,034 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₁ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka prestasi kerja akan meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka prestasi kerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika motivasi kerja yang terdiri dari kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, ketekunan, dan pemanfaatan waktu meningkat, maka prestasi kerja juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Supriyanto (2018) dan Tiargita (2018) yang

menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu: pegawai tidak memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja dengan lebih baik dari hari ke hari, sehingga dapatkah meningkatkan prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan melalui motivasi kerja telah terjawab.

2. Hipotesis H₂

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “Diduga pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,402 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,320 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,034 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika pengalaman kerja meningkat, maka prestasi kerja akan meningkat, sebaliknya jika pengalaman kerja menurun

maka prestasi kerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika pengalaman kerja yang terdiri dari masa kerja, kemampuan, kuantitas penyelesaian tugas, dan penyelesaian masalah meningkat, maka prestasi kerja pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karina (2017) dan Fahmi (2016) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu: pegawai tidak mampu bersikap tenang dalam menghadapi berbagai masalah yang muncul saat bekerja karena masih rendahnya masa kerja pegawai sehingga pengetahuan dan keterampilan belum memadai, sehingga dapatkah meningkatkan prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan melalui pengalaman kerja telah terjawab.

3. Hipotesis H₃

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa: “Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri

(Persero) Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,196 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,325 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,034 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,026 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat, maka prestasi kerja akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka prestasi kerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja yang terdiri dari pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, dan fasilitas meningkat, maka prestasi kerja juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noor (2013) dan Tiargita (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu: pegawai merasa perusahaan memiliki lingkungan bising dan tidak tenang sehingga membuat pegawai tidak mampu bekerja dengan nyaman, sehingga dapatkah meningkatkan prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan melalui lingkungan kerja telah terjawab.

4. Hipotesis H_4

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_4 yang berbunyi bahwa:

“Diduga motivasi kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 128,048 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,891 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_4 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin nomor 4, yaitu: pegawai tidak mampu memanfaatkan dengan semaksimal mungkin waktu kerja karena pegawai sering melakukan pekerjaan pribadi di saat jam kerja, sehingga dapatkah meningkatkan prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan melalui motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan dengan nilai regresi sebesar 0,254, t_{hitung} sebesar 3,878, dan signifikan 0,000.
2. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan dengan nilai regresi sebesar 0,402, t_{hitung} sebesar 4,320, dan signifikan 0,000.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan dengan nilai regresi sebesar 0,196, t_{hitung} sebesar 2,325, dan signifikan 0,026.
4. Motivasi Kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT Asabri (Persero) Medan dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 128,048.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan pegawai yang menghindari untuk mengerjakan pekerjaan pribadi di saat jam kerja dan selanjutnya disarankan juga agar perusahaan memperhatikan pegawai yang

tidak memiliki harapan yang besar dengan perusahaan di masa depan dengan solusi melakukan skema pengembangan karir yang transparan untuk pegawai.

2. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan pegawai yang merasa telah bekerja cukup lama di posisi yang saat ini pegawai miliki, dan selanjutnya disarankan juga bagi perusahaan untuk memperhatikan pegawai yang tidak mendapatkan banyak pengalaman selama bekerja di posisi yang saat ini pegawai miliki dengan solusi melakukan pelatihan khusus untuk pengetahuan dan keterampilan pegawai, menempatkan pegawai hanya di satu jenis pekerjaan untuk jangka waktu lama.
3. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan lingkungan kerja pegawai di luar ruang kerja yang tidak bising, dan selanjutnya disarankan juga bagi perusahaan untuk memperhatikan fasilitas yang disediakan perusahaan yang belum tertata dengan rapi dengan solusi melakukan pengecekan pencahayaan, alat pendingin, dan polusi suara di lingkungan perusahaan, meminta pegawai untuk memberikan pendapat perihal apa yang harus diperbaiki di sekitar area kerja pegawai karena pegawai yang secara langsung akan merasakannya.
4. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan pegawai yang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dari pada *deadline* yang ditentukan, dan selanjutnya disarankan juga bagi perusahaan untuk memperhatikan pegawai yang tidak menghasilkan hasil penyelesaian tugas yang sesuai dengan keinginan perusahaan dengan solusi untuk meningkatkan prestasi kerja lebih cepat adalah dengan mengutamakan pada

aspek peningkatan pengalaman kerja pegawai dalam bekerja dengan meningkatkan masa kerja, kemampuan, kuantitas penyelesaian tugas, dan penyelesaian masalah dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media Yogyakarta
- Ahmadi dan Uhbiyati. 2014. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ariandi, F. 2014. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Nusa Media
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Foster, B. 2014. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai*. Jakarta : PPM.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jackson, Mathis, R. and J. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. . A. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Manulang, M. (2014). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M dan Pakpahan, M. 2014. *Metodologi Penelitian. Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Citapustaka Media.
- Martoyo, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Mesiono. 2014. *Manajemen dan Organisasi*. Medan : CV. Perdana Mulya Sarana
- Nimran, U. 2014. *Perilaku Organisasi*. Surabaya : CV. Citra Media.
- Nitisemito, A. 2014. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rusiadi., Subianto, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian, manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel Cetakan Kedua*. USU Press : Medan.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama.

- Sofyandi, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis. Edisi Revisi Cetakan 14*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Suwatno. 2018. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Syukur. 2014. *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*. Semarang: Medya Wiyata
- Umam, K. 2018. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia

JURNAL

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). *“Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat”*. *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Bawono, I. R. 2014. Pengaruh Independensi, Pengalaman, Due Professional Care dan Akuntabilitas terhadap Kualitas Audit (Studi pada Auditor di KAP “Big Four” di Indonesia). *Jurnal Jurusan Akuntansi Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto*, 1 (1). Diakses dari www.sna13purwokerto.com
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.

- Fahmi, A. 2016. Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*. 2 (2). Diakses dari <http://ojs.umsida.ac.id/index.php/JBMP> pada tanggal 17 Juli 2020 Pukul 20.00 wib.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Josephine, A., & Harjanti, D. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA*, 5(3). Diakses dari <https://www.neliti.com/id/publications/135167/pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-bagian-produksi-melalui> pada tanggal 17 Juli 2020 Pukul 21.55 wib.
- Karina, O. M. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2). Diakses dari <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16520> pada tanggal 17 Juli 2020 Pukul 20.35 wib.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Noor, M. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 1(1). Diakses dari ar.mian.fisip-unmul.ac.id pada tanggal 17 Juli 2020 Pukul 21.00 wib.
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.

- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Supriyanto, H. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58 (1). Diakses dari administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id pada tanggal 17 Juli 2020 Pukul 20.10 wib.
- Tiargita. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Harapan Citra Jaya. *Khazanah Ilmu Berazam*. 1(1). Diakses dari ejournal.ymbz.or.id pada tanggal 17 Juli 2020 Pukul 20.45 wib.
- Wijaya, H. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). 2 (1). Diakses dari <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/213> pada tanggal 17 Juli 2020 Pukul 21.25 wib.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.

Lampiran 1 : Biodata Penulis

IDENTITAS

Nama Lengkap : Ayu Apriani
Nama Panggilan : Ayu
NPM : 1615310966
Tempat, Tgl Lahir : Medan, 19 April 1997
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Tanjung Sari Pasar 1 Gg Tape
Hobi : Berenang
Golongan Darah : O
Nama Ayah : Adi Karmadi
Nama Ibu : Suti
Jumlah Saudara : 4 bersaudara

RIWAYAT PENDIDIKAN

No	Nama Sekolah	Tahun Lulus
1	SDN 060887	2004-2009
2	SMP Nurul Hasanah	2009-2012
3	SMK Muhammadiyah 08 Medan	2012-2015
4	Universitas Pembangunan Panca Budi Medan	2016 - 2020