



**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI,  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA  
BADAN PUSAT STATISTIK  
KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**NUR ANNISA**  
NPM. 1615310022

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**N A M A** : NUR ANNISA  
**NPM** : 1615310022  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S 1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI,  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK  
KOTA MEDAN

**KETUA PROGRAM STUDI**

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

MEDAN, SEPTEMBER 2020

**DEKAN**



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

**PEMBIMBING I**

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

**PEMBIMBING II**

(SRI RAHAYU, S.E, M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

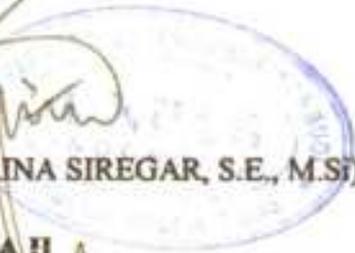
**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN  
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**PERSETUJUAN UJIAN**

**N A M A** : NUR ANNISA  
**NPM** : 1615310022  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S I (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI,  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK  
KOTA MEDAN

MEDAN, SEPTEMBER 2020

**KETUA**

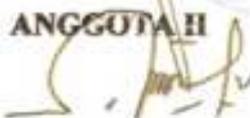
(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

**ANGGOTA I**



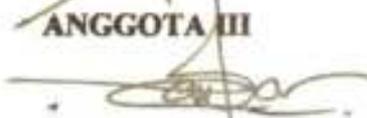
(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

**ANGGOTA II**



(SRI RAHAYU, S.E., M.M)

**ANGGOTA III**



(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

**ANGGOTA IV**



(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Annisa  
NPM : 1615310022  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, September 2020  
Penulis



NPM. 1615310022

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Annisa  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 17 Februari 1996  
NPM : 1615310022  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Huta II Petani Tengah

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2020  
Yang membuat pernyataan



**NUR ANNISA**  
**NPM. 1615310022**



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : NUR ANNISA  
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 17 Februari 1996  
Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310022  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Jumlah Kredit yang telah dicapai : 126 SKS, IPK 3.31  
Nomor Hp : 08526888221  
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai pada badan pusat statistik kota medan

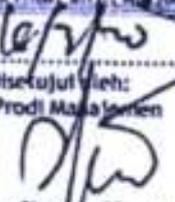
Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

\*Coret Yang Tidak Perlu

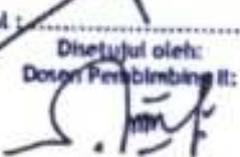
  
Rektor I,  
(R. Bhakti Alimiyah, M.Ts., Ph.D.)

Medan, 10 Maret 2020  
Pemohon,  
  
( Nur Annisa )

Tanggal : .....  
Disahkan oleh:  
Dekan  
  
( Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. Sosial Sains )

Tanggal : .....  
Disetujui oleh:  
Ka. Prodi Manajemen  
  
( Nurafrina Siregar, SE., M.Si. )

Tanggal : .....  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing I  
  
( Abd Setiawan, SE., M.Si )

Tanggal : .....  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing II  
  
( Sri Rahayu, SE., MM )

No. Dokumen: FM-UPBM-46-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website www.pancabudi.ac.id email unpub@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas	Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas	SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I	Abdi Cetiawan SE., M.Si
Dosen Pembimbing II	Sri Rohayu SE., M.M
Nama Mahasiswa	NUR ANNISA
Jurusan/Program Studi	Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa	1815310022
Jenjang Pendidikan	S1
Judul Tugas Akhir/Skripsi	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Lingkungan kerja, terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
11/02-2020	Cover Kata Pengantar Daftar Isi Bab. I. Bab. II.	f. f. f. f.	
25/02-2020	Bab. III.	f.	
03/03-2020	Marginal Kukunan	f. f.	
10/03-2020	Acc Sempurna.	f.	

*[Signature]*  
 10/03-2020  
 As.

Medan, 26 Februari 2020  
 Diketahui/Ditetujui oleh  
 Dekan





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Telp. (051) 8455371  
 website : www.pancabudi.ac.id email : unpebi@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas Universitas Pembangunan Panca Budi

Fakultas SOSIAL SAINS

Dosen Pembimbing I Abdi Setiawan, SE, M.Si

Dosen Pembimbing II Sri Rahayu, SE, MM

Nama Mahasiswa NUR ANNISA

Jurusan/Program Studi Manajemen

Nomor Pokok Mahasiswa 1815310022

Jenjang Pendidikan S1

Judul Tugas Akhir/Skripsi Pengaruh Kepersonal Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
13/03/2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perbaiki penulisan sesuai dgn petunjuk</li> <li>- Lengkapi Daftar pustaka dgn Daftar tabel, Daftar gambar, lalu lampiran</li> <li>- Acc Sempu</li> </ul>	<i>[Signature]</i>	

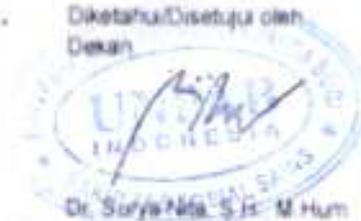
DOPING II

*[Signature]*

SRI RAHAYU, SE, MM

Medan, 13 Maret 2020

Diketahui/Disetujui oleh Dekan





**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. [061-30106057](tel:061-30106057) Fax. [\(061\) 4514808](tel:061-4514808)  
MEDAN - INDONESIA  
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Mahasiswa : **NUR ANNISA**  
NIM : **1615310022**  
Jurusan Studi : **Manajemen**  
Tingkat Pendidikan : **Strata Satu**  
Pembimbing : **Sri Rahayu, SE., MM**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan**

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Juli 2020	Acc. Meja Hijau	Disehujai	
Oktober 2020	Acc. Jilid Luk	Disehujai	

Medan, 14 Oktober 2020  
Dosen Pembimbing,



Sri Rahayu, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

## UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA  
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

### LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NUR ANNISA  
NPM : 1615310022  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
06 Juli 2020	Acc Sidang Meja Hijau.	Disetujui	
02 Oktober 2020	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 06 Januari 2021  
Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, SE., M.Si

Medan, 12 Januari 2021  
 Kepada Yth. : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UIN Ar-Raniry  
 Dik -  
 Tempat :

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HUL ANANDA  
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 17 Februari 1996  
 Nama Orang Tua : EDI SUWITNO  
 N. K. W. : 1411110002  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 08141222041  
 Alamat : Medan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan**. Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan Ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [100] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1.500.000
3. [200] Bebas Pustaka	: Rp.	100.000
4. [221] Bebas Lab	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2.100.000</b>

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM,  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Perihal surat



BPAA AR-RANIRY  
 1411110002

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

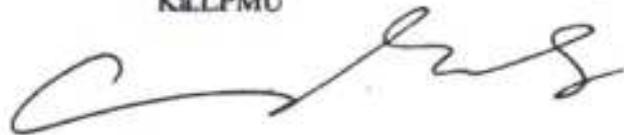
## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Cahyo Pramono', written in a cursive style.

Cahyo Pramono, SE.,MM



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 2495/PERP/BP/2020**

---

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/:

Nama : NUR ANNISA  
N.P.M. : 1615310022  
Tingkat/Semester : Akhir  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 23 Juli 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 23 Juli 2020  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Medan yang berjumlah 39 orang pegawai. Penelitian ini dilakukan dari bulan Februari 2020 sampai Juni 2020. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan. Uji t menunjukkan kepuasan kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,094 dan signifikan sebesar 0,044, motivasi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 4,176 dan signifikan sebesar 0,000, dan lingkungan kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,133 dan signifikan sebesar 0,040. Uji F menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 92,775 dan signifikan sebesar 0,000. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel motivasi, kemudian lingkungan kerja, dan yang terakhir adalah kepuasan kerja. Hasil uji determinasi menunjukkan 88,8% kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan dapat dijelaskan dan diperoleh dari kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dari faktor lain.

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai.**

## **ABSTRACT**

*This study was conducted to determine the effect of job satisfaction, motivation, and work environment on employee performance at the Medan Statistics Office. The population in this study were all employees in the Central Statistics Agency of Medan, which amounted to 39 employees. This research was conducted from February 2020 to June 2020. This study used quantitative data that was processed with SPSS. The data analysis technique used is multiple linear regression models. The results showed that job satisfaction, motivation, and work environment had a positive and significant effect both partially and simultaneously on the performance of employees at the Medan Central Statistics Agency. The t test showed that job satisfaction had a tcount of 2.094 and a significance of 0.044, motivation had a t-count of 4.176 and a significance of 0.000, and the work environment had a t-count of 2.133 and a significance of 0.040. The F test shows the fcount value obtained was 92.775 and significant was 0,000. The most dominant variable influencing employee performance is the motivation variable, then the work environment, and finally the job satisfaction. Determination test results showed 88.8% of employee performance at the Central Statistics Agency of Medan can be explained and obtained from job satisfaction, motivation, and work environment, while the rest from other factors.*

**Keywords: Job Satisfaction, Motivation, Work Environment and Employee Performance.**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah dan Perumusan Masalah .....	7
1. Batasan Masalah .....	7
2. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1. Tujuan Penelitian.....	8
2. Manfaat Penelitian.....	9
E. Keaslian Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	11
1. Kinerja .....	11
a. Pengertian Kinerja.....	11
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
c. Penilaian Kinerja .....	15
d. Manfaat Penilaian Kinerja .....	16
e. Indikator Kinerja .....	18
2. Kepuasan Kerja .....	19
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	19
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	20
c. Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja .....	21
d. Indikator Kepuasan Kerja .....	22
3. Motivasi.....	23
a. Pengertian Motivasi.....	23
b. Faktor-FaktorYang Mempengaruhi Motivasi .....	24
c. Fungsi Motivasi .....	27
d. Indikator Motivasi .....	27
4. Lingkungan Kerja.....	28
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	28
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	29
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	30
d. Indikator Lingkungan Kerja .....	31

B. Penelitian Sebelumnya .....	32
C. Kerangka Konseptual .....	34
1. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	34
2. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	35
3. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	35
4. Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	36
D. Hipotesis .....	37

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian.....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
1. Lokasi Penelitian .....	38
2. Waktu Penelitian .....	38
C. Populasi dan Sampel .....	39
1. Populasi .....	39
2. Sampel .....	39
3. Jenis Data .....	40
4. Sumber Data .....	40
D. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel .....	40
1. Variabel Penelitian .....	40
2. Definisi Operasional.....	40
E. Skala Pengukuran Variabel .....	43
F. Teknik Pengumpulan Data .....	44
1. Metode Kuisisioner .....	44
2. Wawancara .....	44
3. Dokumentasi.....	44
G. Teknik Analisis Data .....	45
1. Uji Kualitas Data .....	45
a. Uji Validitas .....	45
b. Uji Reliabilitas.....	45
2. Uji Asumsi Klasik .....	46
a. Uji Normalitas .....	46
b. Uji Multikolinieritas .....	47
c. Uji Heterokedastisitas .....	48
3. Uji Regresi Linear Berganda .....	49
4. Uji Hipotesis .....	49
a. Uji Parsial (Uji t) .....	49
b. Uji Simultan (Uji F) .....	50
c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	51

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	53
1. Deskripsi Objek Penelitian .....	53
a. Sejarah Singkat Perusahaan Badan Pusat Statistik Kota Medan .....	53
b. Visi dan Misi Badan Pusat Statistik Kota Medan .....	55
c. Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kota Medan .....	56

d. Uraian Tugas Badan Pusat Statistik Kota Medan .....	57
2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	58
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	59
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	59
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	60
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	60
a. Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) .....	61
b. Variabel Motivasi ( $X_2$ ) .....	64
c. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) .....	68
d. Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	71
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	74
a. Pengujian Validitas .....	74
b. Pengujian Reliabilitas .....	77
5. Pengujian Asumsi Klasik .....	79
a. Uji Normalitas Data .....	79
b. Uji Multikolinieritas .....	81
c. Uji Heteroskedastisitas .....	81
6. Regresi Linear Berganda .....	82
7. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ) .....	83
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	83
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	84
c. Koefisien Determinasi .....	85
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	86
1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	86
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	87
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	88
4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	89

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	91
B. Saran .....	92

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>94</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>96</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Pra Survey Kepuasan Kerja .....	2
Tabel 1.2 Pra Survey Motivasi .....	3
Tabel 1.3 Pra Survey Lingkungan Kerja .....	4
Tabel 1.4 Pra Survey Kinerja Pegawai .....	6
Tabel 2.1 Mapping Penelitian Sebelumnya .....	33
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	38
Tabel 3.2 Operasional Variabel .....	41
Tabel 3.3 Instrumen Skala <i>Likert</i> .....	44
Tabel 3.4 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	60
Tabel 4.5 Pertanyaan X <sub>1.1</sub> .....	61
Tabel 4.6 Pertanyaan X <sub>1.2</sub> .....	61
Tabel 4.7 Pertanyaan X <sub>1.3</sub> .....	62
Tabel 4.8 Pertanyaan X <sub>1.4</sub> .....	62
Tabel 4.9 Pertanyaan X <sub>1.5</sub> .....	63
Tabel 4.10 Pertanyaan X <sub>1.6</sub> .....	63
Tabel 4.11 Pertanyaan X <sub>1.7</sub> .....	63
Tabel 4.12 Pertanyaan X <sub>1.8</sub> .....	64
Tabel 4.13 Pertanyaan X <sub>2.1</sub> .....	64
Tabel 4.14 Pertanyaan X <sub>2.2</sub> .....	65
Tabel 4.15 Pertanyaan X <sub>2.3</sub> .....	65
Tabel 4.16 Pertanyaan X <sub>2.4</sub> .....	66
Tabel 4.17 Pertanyaan X <sub>2.5</sub> .....	66
Tabel 4.18 Pertanyaan X <sub>2.6</sub> .....	67
Tabel 4.19 Pertanyaan X <sub>2.7</sub> .....	67
Tabel 4.20 Pertanyaan X <sub>2.8</sub> .....	67
Tabel 4.21 Pertanyaan X <sub>3.1</sub> .....	68
Tabel 4.22 Pertanyaan X <sub>3.2</sub> .....	68
Tabel 4.23 Pertanyaan X <sub>3.3</sub> .....	69
Tabel 4.24 Pertanyaan X <sub>3.4</sub> .....	69
Tabel 4.25 Pertanyaan X <sub>3.5</sub> .....	69
Tabel 4.26 Pertanyaan X <sub>3.6</sub> .....	70
Tabel 4.27 Pertanyaan X <sub>3.7</sub> .....	70
Tabel 4.28 Pertanyaan X <sub>3.8</sub> .....	71
Tabel 4.29 Pertanyaan Y.1 .....	71
Tabel 4.30 Pertanyaan Y.2 .....	72
Tabel 4.31 Pertanyaan Y.3 .....	72
Tabel 4.32 Pertanyaan Y.4 .....	72

Tabel 4.33 Pertanyaan Y.5 .....	73
Tabel 4.34 Pertanyaan Y.6 .....	73
Tabel 4.35 Pertanyaan Y.7 .....	74
Tabel 4.36 Pertanyaan Y.8 .....	74
Tabel 4.37 Uji Validitas X <sub>1</sub> .....	75
Tabel 4.38 Uji Validitas X <sub>2</sub> .....	75
Tabel 4.39 Uji Validitas X <sub>3</sub> .....	76
Tabel 4.40 Uji Validitas Y .....	76
Tabel 4.41 Uji Reliabilitas X <sub>1</sub> .....	77
Tabel 4.42 Uji Reliabilitas X <sub>2</sub> .....	78
Tabel 4.43 Uji Reliabilitas X <sub>3</sub> .....	78
Tabel 4.44 Uji Reliabilitas Y .....	78
Tabel 4.45 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	80
Tabel 4.46 Uji Multikolinieritas .....	81
Tabel 4.47 Uji Regresi Linier Berganda .....	83
Tabel 4.48 Uji Parsial (Uji t) .....	83
Tabel 4.49 Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	85
Tabel 4.50 Koefisien Determinasi .....	85

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kota Medan.....	56
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	79
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	79
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	82

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim.*

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal ini, untuk memenuhi syarat dalam pembuatan skripsi. Adapun judul yang telah diajukan adalah ” **Pengaruh Kepuasab Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Medan**”.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini tidak akan dapat selesai tanpa ada bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si, selaku Pembimbing I penulis yang telah sabar dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan proposal skripsi penulis ini.
5. Ibu Sri Rahayu, S.E., M.M, selaku Pembimbing II penulis yang telah sabar dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan proposal skripsi ini.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Kedua Orang Tua, Ayahanda Edy Suyitno dan Ibunda Amiah Purba tercinta, terimakasih yang tak terhingga atas doa, semangat, kasih sayang, pengorbanan dan ketulusan dalam mendampingi penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho-Nya kepada keduanya.
8. Kepada seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan yang telah memberikan bantuannya dan data yang diperlukan selama penyusunan skripsi ini.

Penulis berharap semoga pada saat menyusun skripsi ini nantinya akan berguna bagi saya sebagai penulis dan bagi para pembaca sekalian.

Medan, September 2020  
Penulis

**NUR ANNISA**  
**NPM. 1615310022**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kesuksesan dalam suatu organisasi sangat tergantung dari kreatifitas sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Mengelola sumber daya manusia dapat menghasilkan baik atau buruknya kinerja dari masing-masing pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dengan maksimal dalam mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik jika tugas dan tanggung jawabnya telah terlaksanakan dengan baik dari waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2016:67), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan rasa kepuasan kerja yang baik, adanya motivasi dalam bekerja serta lingkungan yang nyaman didalam organisasi. Hal tersebut dikemukakan oleh Kasmir (2016:195) bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin kerja.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada presiden. Sebelumnya BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut diterapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang statistik. Berdasarkan UU ini tindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti Badan Pusat Statistik.

**Tabel 1.1 Pra Survey Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
<b>Kepuasan Kerja</b>						
1	Saya belum diberikan pelatihan dan jenjang karir sesuai harapan.	28	72%	11	28%	39
2	Saya merasa promosi yang dilakukan di perusahaan kurang adil.	30	77%	9	23%	39
3	Saya merasa pimpinan kurang mengawasi setiap hasil kerja yang ada di perusahaan.	20	51%	19	49%	39

*Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Medan, 2020*

Fenomena yang sering terjadi pada kantor ini yaitu kurangnya rasa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, hal ini terjadi akibat jenjang karir yang seharusnya sudah dijanjikan tidak diberikan kepada pegawai sehingga perkembangan dan kemajuan pegawai tidak pernah meningkat dan menghambat kemajuan kantor. Pengawasan dari pimpinan yang dirasakan pegawai juga tidak begitu baik. Misalnya saja, ada beberapa pegawai yang masih berkeliaran diluar kantor pada jam kerja ataupun meninggalkan kantor tanpa sepengetahuan dari pimpinan. Selain itu dorongan sosial yang ada pada kantor ini juga tidak begitu baik, beberapa pegawai tidak saling peduli ataupun mengerti dengan keadaan pegawai lainnya dan itu terjadi karena tidak adanya rasa saling menghormati

sehingga menimbulkan hubungan yang tidak terjalin dengan baik selama bekerja. Dengan begitu pegawai merasa kurang dengan kepuasan kerja yang dirasakan pada kantor ini dan menurunkan kinerja para pegawai serta menghambat tujuan yang dicapai pada kantor tersebut. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Priansa (2014:291) bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

**Tabel 1.2 Pra Survey Motivasi**

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
<b>Motivasi</b>						
1	Saya kurang diberi dukungan sehingga rendahnya kebutuhan untuk berprestasi di perusahaan.	21	54%	18	46%	39
2	Saya merasa kurangnya rasa persahabatan antar sesama rekan kerja dalam bekerja.	25	64%	14	36%	39
3	Saya merasa pegawai kurang bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan di perusahaan.	28	72%	11	28%	39

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Medan, 2020

Fenomena lain yang juga sering terjadi pada kantor Badan Pusat Statistik yaitu kurangnya motivasi kerja pada pegawai dimana salah satu penyebabnya itu dilihat dari kebutuhan untuk memperluas pergaulan, beberapa pegawai terlalu memilih untuk berteman sehingga tidak terjalin persahabatan yang seharusnya dapat mempermudah komunikasi ketika menyampaikan informasi pekerjaan antara sesama rekan kerja. Dengan begitu pegawai merasa tidak nyaman sehingga tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerja. kebutuhan untuk prestasi di kantor ini juga

tidak begitu stabil. Hal ini dirasakan beberapa pegawai yang kurang pelatihan untuk meningkatkan kemampuan serta pengetahuan yang dapat menyebabkan target dikantor tercapai. Selain itu pegawai masih saja menunda-nunda tugas yang seharusnya diselesaikan dengan tepat waktu menjadi terbengkalai dan mengurangi kualitas kerja pegawai dengan menumpuknya tugas tersebut, pegawai merasa tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerja yang baik. sehingga menurunkan motivasi kerja yang seharusnya ada pada pegawai. Hal tersebut dikemukakan oleh Wibowo (2015:61) bahwa Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi juga merupakan kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan, sedangkan bagi pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang pegawai akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi.

**Tabel 1.3 Pra Survey Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
<b>Lingkungan Kerja</b>						
1	Saya belum mendapatkan pencahayaan dan penerangan yang baik.	23	59%	16	41%	39
2	Saya merasa suhu udara diruangan ini belum baik.	31	79%	8	21%	39
3	Saya merasa penggunaan warna diruangan yang mencolok dapat mengganggu konsentrasi kerja saya.	35	90%	4	10%	39

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Medan, 2020

Selain itu lingkungan kerja di kantor badan pusat statistik merupakan salah satu kendala yang sering terjadi, hal ini disebabkan dari pencahayaan ditempat kerja yang kurang baik. Dimana ada beberapa ruangan yang sangat tidak mendukung pencahayaannya yang mengakibatkan mengganggu aktivitas pegawai ketika sedang mengerjakan tugas walaupun pegawai tersebut masih bisa mengerjakan pekerjaan dengan pencahayaan yang dikatakan kurang baik tetapi pegawai merasa terganggu dan yang seharusnya mengerjakannya lebih cepat menjadi terbengkalai akibat penerangan tersebut. Suhu udara pada beberapa ruangan di kantor tersebut juga tidak begitu nyaman. Ruangan yang tidak memberikan kenyamanan saat bekerja menjadi kendala untuk mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Dilihat dari AC ruangan yang tidak begitu nyaman, sering sekali AC tersebut mati secara tiba-tiba. Selain itu kebisingan saat jam kerja juga masih sering terjadi. Pegawai yang lain masih saat berperilaku sesuka hatinya tanpa memikirkan rekan kerja yang lain. Seperti halnya, memutar musik dengan volume yang begitu keras sehingga mengganggu konsentrasi yang ada diruangan tersebut. Dari fenomena yang ada sudah jelas lingkungan kerja di kantor ini tidak kondusif dan mengganggu para pegawai bekerja sehingga tidak dapat meningkatkan kinerja. Hal ini dikemukakan Sedarmayanti (2011:25) bahwa lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kerja bisa dikatakan baik atau sesuai jika karyawan bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman.

**Tabel 1.4 Pra Survey Kinerja Pegawai**

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
<b>Kinerja</b>						
1	Saya sulit mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.	20	51%	19	49%	39

2	Saya merasa kurangnya kerjasama antara setiap rekan kerja.	30	77%	9	23%	39
3	Saya merasa kurangnya inisiatif yang berguna membantu menyelesaikan tugas perusahaan.	20	51%	19	49%	39

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Medan, 2020

Berdasarkan fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih lanjut dan menguji serta menganalisis bagaimana pengaruh dari kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja, terhadap pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan. Berdasarkan latar belakang di atas maka judul yang diambil yaitu **“Pengaruh Kepuasan kerja, Motivasi, Lingkungan kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Jenjang karir yang diberikan perusahaan kepada pegawai masih belum terpenuhi sehingga pegawai belum merasakan kepuasan kerja di perusahaan.
2. Kebutuhan untuk berprestasi seperti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan belum terpenuhi sehingga menurunkan motivasi kerja pegawai.
3. Penerangan ruangan perusahaan masih kurang dan suhu udara yang belum baik sehingga menjadikan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif.

4. Pegawai belum dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sehingga menurunkan kualitas dan kuantitas kinerja pada pegawai.

## **C. Batasan dan Perumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi diatas, maka penulis membatasi masalah agar fokus pada pokok permasalahan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, maka penulis membatasi masalah hanya pada variabel bebas ( $X_1$ ) kepuasan kerja meliputi jenjang karir dan pengawasan, variabel bebas ( $X_2$ ) motivasi meliputi kebutuhan untuk berprestasi misalnya dengan adanya pelatihan yang dilakukan perusahaan dan kebutuhan untuk memperluas pergaulan, variabel bebas ( $X_3$ ) lingkungan kerja fisik meliputi penerangan perusahaan dan suhu udara dan variabel terikat ( $Y$ ) kinerja meliputi kualitas dan kuantitas pada pegawai pada pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan?
- b. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan?

- c. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan?
- d. Apakah kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.
- d. Untuk menganalisis dan mengetahui kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi organisasi, dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran serta informasi bagi Badan Pusat Statistik mengenai kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja.
- b. Bagi Penulis, dapat menambah wawasan, pengetahuan serta informasi di bidang sumber daya manusia terutama pada kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, motivasi pegawai demi mencapai tujuan, lingkungan kerja yang bagaimana seharusnya yang layak untuk bekerja serta kinerja pegawai yang meningkat.
- c. Bagi pihak lain, penelitian ini memberikan pengetahuan mengenai perkembangan teori dalam bidang kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap pegawai dengan objek yang lebih luas dan komprehensif serta berguna sebagai referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

#### **E. Keaslian Peneliti**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Agus Wijaya (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkeleng Kabupaten Wajo. Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Medan. Perbedaan penelitian terletak pada:

##### **1. Variabel Penelitian:**

Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variable bebas yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja serta 1 (satu) variable terikat yaitu Kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variable bebas yaitu

Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja serta 1 (satu) variable terikat yaitu Kinerja pegawai.

**2. Jumlah Observasi (Sampel):**

Penelitian terdahulu menggunakan 50 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel 39 responden.

**3. Waktu Penelitian:**

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.

**4. Lokasi Penelitian:**

Penelitian terdahulu di Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkeleng Kabupaten Wajo. Sedangkan penelitian ini di Badan Pusat Statistik Kota Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

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

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

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti presetasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ducapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Kasmir (2016:182), mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, meningkatkan kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Menurut Sutrisno (2013:151) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang

dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran dan standard yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan berupa catatan hasil yang diproduksi pada suatu fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2016:195), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

##### 1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan ataupun *skill* yang terdapat pada diri seseorang guna melakukan pekerjaannya. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan mempermudah mengerjakan pekerjaan yang benar dan sesuai dengan yang ditetapkan. Artinya jika karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, karyawan tersebut menghasilkan kinerja yang lebih baik pula begitu juga sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja.

##### 2) Pengetahuan

Ilmu yang terkait mengenai pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki pengetahuan dengan lebih baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik. Begitu pula sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

### 3) Rancangan Kinerja

Rancangan pekerjaan di dalam organisasi dan dapat memudahkan pekerjaan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika memiliki rancangan kinerja dalam pekerjaan yang baik maka menjalankan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan benar. Begitu pula sebaliknya, maka dengan demikian rancangan pekerja dapat mempengaruhi kinerja.

### 4) Kepribadian

Merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang, setiap kepribadian dan karakter seseorang itu berbeda – beda, seseorang yang memiliki kepribadi ataupun karakter yang baik serta memiliki rasa tanggung jawab maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik juga.

### 5) Motivasi Kerja

Sesuatu semangat ataupun dorongan seseorang untuk mengerjakan tugas ataupun tanggung jawabnya. Jika seorang karyawan memiliki dorongan yang dari dirinya ataupun luar dari dirinya (misalnya perusahaan) maka karyawan akan terdorong untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Dan rangsangan serta dorongan dari manapun dapat mempengaruhi kinerja agar menjadi lebih baik.

### 6) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin untuk mengelola serta mengatur dan memerintahkan segala sesuatu kepada bawahannya guna mengerjakan tugas yang dia berikan.

#### 7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya serta sikap seorang pemimpin dalam memerintah bawahannya.

#### 8) Budaya Organisasi

Norma – norma serta kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi. Dengan demikian kebiasaan dan norma tersebut harus dipenuhi oleh segenap anggota dalam perusahaan ataupun organisasi.

#### 9) Kepuasan Kerja

Perasaan seseorang yang merasa senang atau gembira setelah ataupun sebelum melakukan pekerjaan. Dengan merasa senangnya seorang karyawan maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

#### 10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana serta kondisi yang dirasakan dalam organisasi, lingkungan kerja merupakan tempat bekerja misalnya, ruangan kerja, layout, sarana dan prasarana serta hubungan dengan rekan kerja lainnya.

#### 11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan seorang karyawan dalam pekerjaannya serta membela perusahaan ditempat ia bekerja. Kesetiaan ini dilihat dari kesungguhannya dalam mengerjakan sesuatu meskipun kondisi perusahaan dalam kondisi tidak stabil.

#### 12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan dalam kebijakan dan peraturan perusahaan serta janji - janji yang telah dibuatnya.

### 13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan disiplin kerja berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu dan mengerjakan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan perintah.

#### **c. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2015:77), penilaian kinerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menempatkan kebijakan berarti, apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.

Penilaian kinerja adalah suatu proses dan alat untuk mengukur serta mengevaluasi perilaku individu karyawan dan kesuksesan terhadap hasilnya kerjanya dengan standard yang ditentukan sebelumnya, baik standar yang dibuat perusahaan maupun standard pekerja itu sendiri. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan, Irham (2016:203).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik

pegawai mengerjakan pekerjaan mereka kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.

#### **d. Manfaat Penilaian Kinerja**

Mangkunegara (2016:125) penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Apabila hal itu dikerjakan dengan benar, maka pegawai, penyedia, departemen SDM, dan perusahaan akan menguntungkan dengan jaminan bahwa upaya para individu pegawai mampu berkontribusi pada fokus strategi dalam perusahaan. Manfaat dari penilaian kinerja sebagai berikut:

##### 1) Perbaikan Kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

##### 2) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah/gaji dan bonus.

##### 3) Keputusan Penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif, misalnya dalam bentuk penghargaan.

#### 4) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja yang buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri menjadi lebih baik dan lebih ahli.

#### 5) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik pegawai.

#### 6) Defisiensi Proses Penempatan Staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

#### 7) Ketidakakuratan Informasi

Kinerja yang buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal.

#### 8) Kesalahan Rancangan Pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat di diagnose kesalahan-kesalahan tersebut.

#### 9) Kesempatan Kerja yang sama

Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

#### 10) Tantangan-tantangan Eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan. Jika masalah-masalah tersebut tidak di atasi melalui penilaian departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.

#### 11) Umpan Balik pada SDM

Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana sebaiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

### e. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Kasmir (2016:99), indikator kinerja karyawan dalam sebagai berikut:

#### 1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

#### 2) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

### 3) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar tanggung jawab pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan.

### 4) Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal, baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

### 5) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

## 2. Kepuasan Kerja

### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif. Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Priansa (2014:291), kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan

lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut Robbins (2015:170), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menurut Sutrisno (2013:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya (Umar, 2013:38).

Berdasarkan pengertian beberapa para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginan.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Umar (2013:40) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu:

##### 1) Faktor Psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

## 2) Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar semua pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

## 3) Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

## 4) Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

### **c. Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja**

Dalam suatu organisasi ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan melalui berbagai cara. Menurut Robbins (2015:205), menyatakan ada 4 respon yang berbeda satu sama lain dengan penjelasan sebagai berikut:

#### 1) *Exit*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri mencari pekerjaan yang lebih baik.

2) *Voice*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.

3) *Loyalty*

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimis dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi dihadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.

4) *Neglect*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usah, dan meningkatkan tingkat kesalahan didalam pekerjaan.

**d. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Umar (2013:43), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) *Jenjang Karir*

Perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang di dalam perusahaan tersebut.

2) *Gaji*

Pembayaran yang didapat pegawai dari atasan yang dinyatakan dalam suatu kontrak.

### 3) Promosi Jabatan

Penghargaan atau kenaikan jabatan dalam suatu organisasi pada pegawainya.

### 4) Pengawasan

Proses penetapan ukuran kinerja yang dapat mendukung pencapaian hasil kinerja yang diharapkan.

### 5) Dorongan Sosial Kerjasama

Kepedulian sesama untuk menghasilkan pencapaian dari suatu kegiatan.

## 3. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yakni *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Pada manajemen, motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai motif atau tujuan organisasi perusahaan yang ingin dicapai (Mangkunegara, 2016:93).

Sedangkan Menurut Wibowo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Elemen-elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarah,

menjaga, menunjukkan, intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi juga sebagai suatu gerak yang mengatur perilaku manusia melakukan sesuatu. Menurut Surisno (2013:109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong seseorang. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, Hasibuan, (2013:146).

Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

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

Menurut Sutrisno (2013:116), motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Faktor Intern
  - a) Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

- b) Keinginan untuk dapat memiliki

Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dalam bentuk penghargaan prestasi, pimpinan yang bijaksana, pekerjaan yang dihargai masyarakat dan lain sebagainya.

e) Keinginan untuk berkuasa

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

2) Faktor Ekstern

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada

para pegawai untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi pekerja.

c) Supervisi yang baik

Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membentuk motivasi pegawai dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, mendukung perencanaan dan pengembangan karir untuk para pegawai.

d) Ada jaminan karir

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan mau mendukung maupun memberikan jaminan kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri pegawai tersebut.

e) Status dan tanggung jawab

Hal ini merupakan dambaan atau harapan setiap pegawai dalam bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa diri dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f) Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para pegawai dalam organisasi. Apabila kebijakan didalam organisasi dirasa kaku oleh pegawai, maka akan cenderung mengakibatkan pegawai memiliki motivasi yang rendah.

### **c. Fungsi Motivasi**

Adapun fungsi motivasi menurut Sunyoto (2013:18) adalah sebagai berikut:

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

### **d. Indikator Motivasi**

Menurut Wibowo (2015:188), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi:
  - a) Target kerja
  - b) Kualitas kerja
  - c) Tanggung jawab
  - d) Resiko
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan:

- a) Komunikasi
- b) Persahabatan
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
  - a) Pemimpin
  - b) Duta perusahaan
  - c) Keteladanan

#### **4. Lingkungan Kerja**

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

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas bekerja, lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi para pegawai dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai dengan begitu akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik. Karena dengan begitu lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan dan menentukan keberhasilan mencapai tujuan organisasi dalam perusahaan.

Menurut Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Sutrisno (2013:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang

dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut, sehingga gairah kerja para pegawai akan meningkat. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:25), lingkungan kerja adalah kondisi jika lingkungan kerja baik atau, pegawai bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, aman, nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja bisa dilihat dari dalam jangka waktu yang lama lebih jauh dari lingkungan-lingkungan kerja yang baik bisa menuntun tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung di dapatkannya rancangan sistem kerja yang efisien.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di embannya.

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

Faktor-faktor lingkungan kerja yang di uraikan Sedarmayanti (2011:26) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

##### 1) Lingkungan Fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

- b) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan antar bawahan.

### c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

#### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan fisik yang sesuai.

#### 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja.

#### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:27) Indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

##### 1) Penerangan/Pencahayaan di Tempat Kerja

Dalam hal ini penerangan yang baik dalam bekerja dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai, jika penerangan tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja pegawai.

##### 2) Suhu Udara

Bila berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus penelitian yaitu kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja, hal tersebut akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi dan tingkat stres pegawai.

##### 3) Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi siapa pun tidak senang mendengar suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

##### 4) Penggunaan Warna

Warna ruangan berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan, karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang.

##### 5) Jam Kerja dan Istirahat

Jam kerja adalah waktu yang diberikan lembaga kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan waktu istirahat adalah waktu yang diberikan lembaga kepada pegawai untuk beristirahat, bersantai, ataupun rehat sejenak dari segala urusan pekerjaan.

#### 6) Keamanan Kerja

Keamanan diri pegawai sering ditafsirkan sebagai keselamatan kerja, pekerjaan yang berbahaya hendaknya pegawai menggunakan pelindung yang sesuai standar yang dapat memperkecil resiko kecelakaan ditempat kerja.

#### 7) Hubungan dengan Atasan

Seorang atasan harus dapat menciptakan hubungan dan komunikasi yang baik dengan bawahan agar dapat menumbuhkan sikap kepercayaan diri bagi pegawai. Seorang atasan yang baik tentu harus dapat menempatkan diri di lingkungan pegawai agar tidak tercipta jarak untuk berkomunikasi dengan bawahannya.

### B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang dilakukan. Berikut ini adalah penelitian sebelumnya:

**Tabel 2.1 Mapping Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga	Lingkungan Kerja Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Dari hasil penelitian terbukti lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman				dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Daniel Surjosuseno (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik	Lingkungan Kerja Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Pratiwi Adhiati Kusumawadani (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta	Kepuasan Kerja Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Florida Dessy Putri Sanuddin (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa	Kepuasan Kerja Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja, motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.
5	Sandra (2009)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Motivasi Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6	Christy Tulandi (2015)	<i>The Effect Of Job Characteristic Welfare And Work Environment To Employe Performance At PT. Federal International Finance Manado</i>	<i>Job Characteristic, Work Environment</i>	<i>Employe Performance</i>	Regresi Linear Berganda	Hasil peneltian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Diolah peneliti, 2020

### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam peneliti tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti. Berikut ini adalah hubungan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat:

#### **1. Hubungan Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Kepuasan kerja menjadi faktor penting penentu kinerja pegawai. Menurut Kasmir (2016:195) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pegawai yang memiliki rasa puas di dalam bekerja dia akan merasakan hasil kerja yang baik. Sebaliknya apabila ia merasa kurang puas di dalam bekerja, maka dia mendapatkan hasil kerja yang kurang baik. Dalam hal ini, kepuasan kerja dimaksudkan adalah kondisi pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan, keinginan dan harapannya. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi Adhiati Kusumawadani (2016), Sandra (2009) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **2. Hubungan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Motivasi menjadi faktor penting penentu kinerja pegawai. Menurut Kasmir (2016:195) motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena motivasi adalah suatu cara untuk mendorong gairah kerja pegawai agar mereka mau bekerja keras dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan instansi. Dengan adanya motivasi seorang pegawai akan meningkatkan prestasi seperti target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab bahkan hubungan persahabatan didalam suatu instansi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

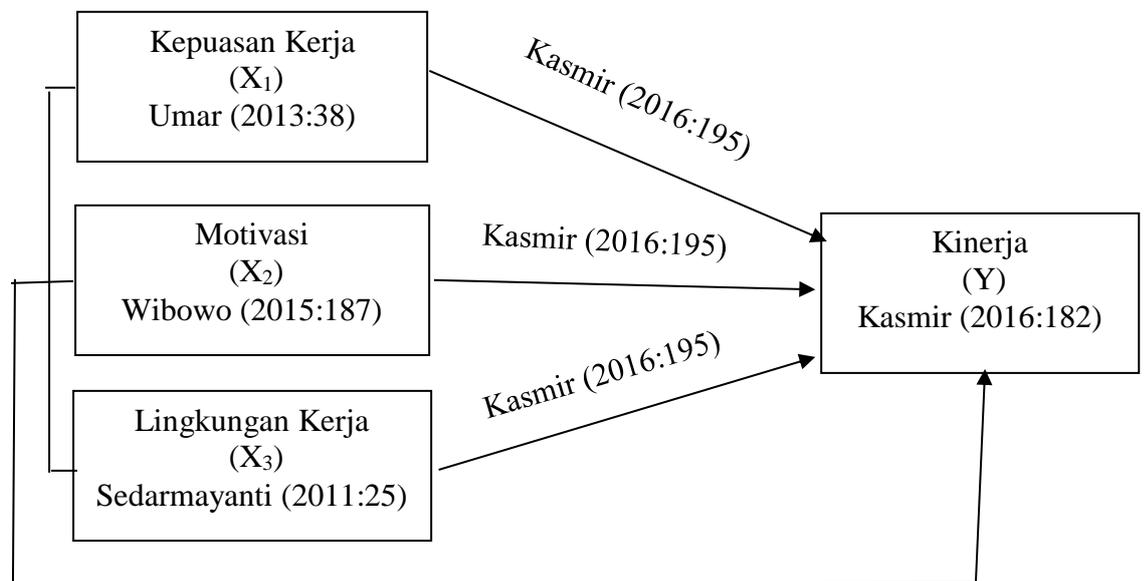
## **3. Hubungan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Lingkungan kerja faktor penting penentu kinerja pegawai. Menurut Kasmir (2016:195) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dengan adanya lingkungan kerja yang memadai akan membuat pegawai lebih semangat bekerja dan menimbulkan kegairahan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### 4. Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran dan standard yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan berupa catatan hasil yang diproduksi pada suatu fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Hal ini sesuai teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:195) yang menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti: kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

*Sumber: Diolah penulis 2020*

#### **D. Hipotesis**

Sugiyono (2017:63), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.
4. Kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:7), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode pasitivistik karena berlandasan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data dan penelitan berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini membahas pengaruh kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja, terhadap kinerja.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pusat Statistik Kota Medan, yang beralamat di Jalan Gaperta No. 311 Kecamatan Medan Helvetia Kota Medan.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai bulan Februari 2020 sampai dengan selesai, dengan format berikut:

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Kegiatan	Februari 2020				Maret 2020				April 2020				Mei 2020				Juni 2020				Juli 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	Observasi Awal	■																							
2	Pengajuan Judul			■																					
3	Penulisan Proposal																								
4	Seminar Proposal																								



### **3. Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya disebabkan data tersebut tidak ada atau belum tercatat. Sumbernya dalam hal ini adalah responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

### **4. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden, di mana dalam pengambilam data tersebut peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap resonden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner.

## **D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama kepuasan kerja ( $X_1$ ), variabel bebas kedua motivasi ( $X_2$ ), variabel bebas ketiga lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja ( $Y$ ).

### **2. Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada dilapangan.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya Umar (2013:38)	1. Jenjang karir 2. Gaji 3. Promosi jabatan 4. Pengawasan 5. Dorongan sosial 6. kerjasama Umar (2013:43)	1. Jalur yang dilalui suatu karier ketika pegawai mencapai kemajuan dengan tanggung jawab lebih besar. 2. Bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan atau atasan. 3. Kesempatan atau untuk meningkatkan karir di perusahaan. 4. Proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan mengambil tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil. 5. Dorongan yang menyebabkan manusia hidup berkelompok dalam masyarakat. 6. Usaha yang dilakukan secara bersama antara perorangan atau antar kelompok	<i>Likert</i>
2	Motivasi (X2)	motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Wibowo (2015:187)	1. Kebutuhan untuk berprestasi 2. Kebutuhan memperluas pergaulan 3. Kebutuhan untuk menguasai sesuai pekerjaan Wibowo (2015:188)	1. Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. 2. Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai 3. kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain	<i>Likert</i>
3	Lingkungan Kerja (X3)	lingkungan kerja adalah kondisi jika lingkungan kerja baik atau, pegawai	1. Penerangan pencahayaan di tempat kerja	1. Penerangan cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna	<i>Likert</i>

		bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, aman, nyaman. Sedarmayanti (2011:25)	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Suhu udara</li> <li>3. kebisingan</li> <li>4. Penggunaan warna</li> <li>5. Jam kerja dan istirahat</li> <li>6. Keamanan kerja</li> <li>7. Hubungan dengan atasan</li> </ol> <p>Sedarmayanti (2011:27)</p>	<p>mendapatkan keselamatan dan kelancaran bekerja</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan pertukaran udara yang cukup</li> <li>3. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja sehingga kinerja tersebut menjadi tidak optima.</li> <li>4. Dekorasi cara mengukur tata letak, tata warna, perlengkapan untuk bekerja</li> <li>5. Jam kerja dan waktu beristirahat yang sesuai peraturan perusahaan</li> <li>6. Keamanan, dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja, keamanan kerja meliputi keamanan fisik informasi, finansial, computer, oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.</li> <li>7. Hubungan dengan atasan yaitu hubungan dengan antara bawahan dengan atasan terjalin harmonis tanpa ada saling iri diantara sesama rekan kerja.</li> </ol>	
4	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, meningkatkan kinerja perorangan ( <i>individual performance</i> ) maka kemungkinan besar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Tanggung jawab</li> <li>4. Kerjasama</li> <li>5. inisiatif</li> </ol> <p>Kasmir (2016:99)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja.</li> <li>2. Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga</li> </ol>	<i>Likert</i>

		<p>juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (<i>corporate performance</i>) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat Kasmir (2016:182)</p>		<p>efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.</p> <p>3. Menunjukkan seberapa besar tanggung jawab pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Mempertanggung jawabkan hasil kerja serta saranan dan prasarana yang digunakan.</p> <p>4. Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja karyawan dalam upaya penyelesaian tugas pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat.</p> <p>5. Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu.</p>	
--	--	--	--	--	--

Sumber: Diolah penulis 2020

### E. Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono (2017:167) menjelaskan bahwa skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan tabel 3.3 berikut. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

**Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert**

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode:

### 1. Metode Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung, dikirim melalui pos atau internet. Angket data yang diperoleh berupa nilai skor, untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala *likert*.

### 2. Wawancara

Wawancara atau tanya jawab dilakukan kepada beberapa pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan untuk memahami berbagai permasalahan dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang dilakukan.

### 3. Dokumentasi

Arikunto (2013:274), berpendapat metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang variabel yang berupa catatan, *transkrip*, buku, surat

kabar, majalah, dan sebagainya. Penelitian ini menggunakan metode dokumentasi dimana untuk mengumpulkan data berupa sejarah singkat instansi, visi misi, instansi, struktur organisasi, dan lain-lain.

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

#### a. Uji Validitas (Kelayakan)

Menurut Yamin dan Kurniawan (2010:280), uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data valid dengan alat ukur yang telah disediakan (kuesioner).

Sujarweni (2016:239) menjelaskan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

#### b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Menurut Manullang (2014:97), uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur variabel suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabil atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) dari 0,60.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan, yaitu:

### a. Uji Normalitas

Ghozali (2015:201) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal *P-P Plot*. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output plot* mengikuti garis diagonal plot.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal. Menurut Ghozali (2015:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan histogram, grafik *P-P Plot* dan Uji Kolmogorov-Smirnov.

#### 1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

## 2) *P-P Plot*

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebab data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probalitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probalitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal.

## **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor*

(vif) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

VIF > 10 artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

VIF < 10 artinya tidak terdapat multikolinieritas

*Tolerance value* < 0,1, artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

*Tolerance value* > 0,1, artinya tidak terdapat multikolinieritas

### c. Uji Heteroskedastisitas

Sujarweni (2016:232) menyatakan bahwa tujuan dari asumsi regresi linear berganda heteroskedastisitas ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamn varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain jika tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dilihat pada grafik *Scatterplot*. Jika titik-titik dalam grafik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik dan tidak boleh membetuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan untuk menganalisis data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y).

Analisis regresi berganda dapat dicari dengan rumus:

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

Keterangan :

Y = Kinerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_3$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Kepuasan Kerja

$X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Lingkungan Kerja

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikan *korelasi product moment*. Rumus yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2017:301):

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

Keterangan:

$r_p$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah Sampel

$k$  = Jumlah variabel (bebas + terikat)

$t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$ , tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$ , ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima.

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima)

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut, Sugiyono (2016:297):

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

Keterangan:

$R$  = Koefisien korelasi ganda

$k$  = jumlah variabel bebas (independen)

$n$  = jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1)  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kepuasan kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja pegawai ( $Y$ ).
- 2)  $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kepuasan kerja ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja pegawai ( $Y$ ).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$ .
- 2) Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$ .

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Sugiyono (2017:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat  $r = -1$  maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat  $r = 1$ , maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan  $x$  terhadap  $y$ , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

**Tabel 3.4 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2017:287)*

Untuk mengetahui kontribusi variabel  $X$  terhadap  $Y$ , dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:  $D = r^2 \times 100\%$ .

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Objek Penelitian

###### a. Sejarah Singkat Perusahaan Badan Pusat Statistik Kota Medan

Kegiatan statistik di Indonesia sudah dilaksanakan sejak masa Pemerintahan Hindia Belanda oleh suatu lembaga yang didirikan oleh Direktur Pertanian, Kerajinan, dan Perdagangan (*Directeur Van Landbouw Nijverheld en Handel*) di Bogor pada Februari 1920. Lembaga tersebut bertugas mengolah dan mempublikasikan data *stastitic*. Pada 24 September 1924, kegiatan statistik pindah ke Jakarta dengan nama *Centraal Kantoor Voor De Statistiek* (CKS) dan melaksanakan Sensus Penduduk pertama di Indonesia pada tahun 1930. Pada masa Pemerintah Jepang di Indonesia pada tahun 1942 – 1945, CKS berubah nama menjadi *Shomubu Chosasitsu Gunseikanbu* dengan kegiatan memenuhi kebutuhan perang/militer.

Setelah Kemerdekaan Republik Indonesia (RI) diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945, lembaga tersebut dinasionalisasikan dengan nama Kantor Penyelidikan Perangkaan Umum Republik Indonesia (KAPPURI) dan dipimpin oleh Mr. Abdul Karim Pringgodigdo. Setelah adanya Surat Edaran Kementerian Kemakmuran tanggal 12 Juni 1950 Nomor 219/S.C., lembaga KAPPURI dan CKS dilebur menjadi Kantor Pusat Statistik (KPS) dibawah tanggung jawab Menteri Kemakmuran. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Perekonomian Nomor P/44, KPS

bertanggung jawab kepada Menteri Perekonomian. Selanjutnya, melalui SK Menteri Perekonomian tanggal 24 Desember 1953 Nomor IB.099/M kegiatan KPS dibagi dalam dua bagian yaitu Afdeling A (Bagian Riset) dan Afdeling B (Bagian penyelenggaraan dan Tata Usaha). Berdasarkan Keppres X nomor 172 tanggal 1 Juni 1957, lembaga ini berubah menjadi Biro Pusat Statistik dan bertanggung jawab langsung kepada Perdana Menteri.

Sesuai dengan UU No. 6/1960 tentang Sensus, BPS menyelenggarakan Sensus Penduduk serentak di Indonesia pada tahun 1961. Sensus Penduduk tersebut merupakan Sensus Penduduk pertama setelah Indonesia merdeka. Sensus Penduduk di tingkat provinsi dilaksanakan oleh Kantor Gubernur, dan di tingkat Kabupaten/Kotamadya dilaksanakan oleh Kantor Bupati/Walikota, sedangkan pada tingkat kecamatan dibentuk bagian yang melaksanakan Sensus Penduduk. Selanjutnya Penyelenggara Sensus di kantor Gubernur dan kantor Bupati/Walikota ditetapkan menjadi Kantor Sensus dan Statistik Daerah berdasarkan Keputusan Presidium Kabinet Nomor Aa/C/9 Tahun 1965.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 16/1968 yang mengatur tentang Organisasi dan Tata Kerja BPS di Pusat dan Daerah serta perubahannya menjadi PP No.6/1980, menyebutkan bahwa perwakilan BPS di daerah adalah Kantor Statistik Provinsi dan Kantor Statistik kabupaten atau Kotamadya. Tentang Organisasi BPS ditetapkan kembali pada PP No. 2 Tahun 1992 yang disahkan pada 9 Januari 1992. Selanjutnya,

kedudukan, fungsi, tugas, susunan organisasi, dan tata kerja BPS diatur dengan Keputusan Presiden Nomor 6 tahun 1992.

Pada tanggal 19 Mei 1997 ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik, dimana Biro Pusat Statistik diubah namanya menjadi “Badan Pusat Statistik”, dan sekaligus menetapkan tanggal tersebut sebagai “Hari Statistik”. Pada Keputusan Presiden No. 86 Tahun 1998 tentang Badan Pusat Statistik, menetapkan bahwa perwakilan BPS di daerah merupakan Instansi Vertikal dengan nama BPS Provinsi, BPS Kabupaten, dan BPS Kotamadya. Serta pada tanggal 26 Mei 1999, ditetapkan PP Nomor 51 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Statistik di Indonesia.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut diterapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti Badan Pusat Statistik.

## **b. Visi dan Misi Badan Pusat Statistik Kota Medan**

### **1) Visi**

“Pelopor data statistik terpercaya untuk semua.”

Kata “Pelopor” mempunyai makna bahwa BPS sebagai pencetus ide penyedia statistik terpercaya, sekaligus sebagai pelaku dalam penyediaan statistik terpercaya. Kata “data statistik yang

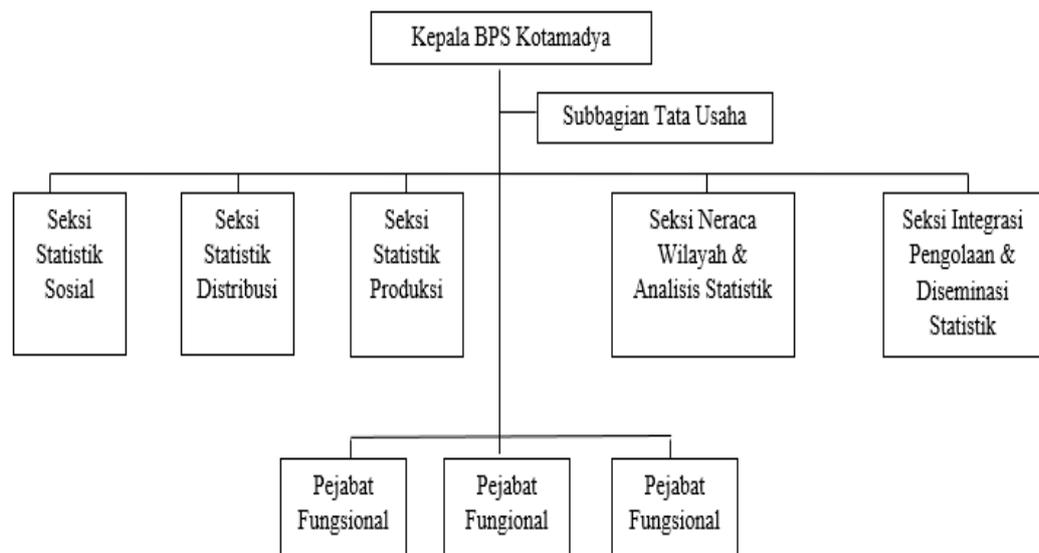
terpercaya” yaitu statistik yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Kata “untuk semua” dimaksudkan bahwa semua pihak mempunyai hak yang sama untuk mengakses data BPS (impartial) baik pengguna data nasional maupun international.

## 2) Misi

Pernyataan misi BPS yang dikaitkan dengan visi BPS dijabarkan sebagai berikut :

- a) Menyediakan data statistik berkualitas melalui kegiatan statistik yang terintergrasi dan berstandar nasional maupun international.
- b) Memperkuat Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan melalui pembinaan dan koordinasi di bidang statistik.
- c) Membangun insan statistik yang profesional, berintegritas, dan amanah untuk kemajuan perstatistikan.

### c. Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kota Medan



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kota Medan**

*Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Medan, 2020*

#### **d. Uraian Tugas Badan Pusat Statistik Kota Medan**

Tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh Badan Pusat Statistik Kota Medan sebagai berikut:

##### 1) Kepala

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 86 tahun 1998 ditetapkan Badan Pusat Statistik sebagaimana lampiran dalam organisasi Kantor Badan Pusat Statistik Medan Kota dipimpin oleh seorang Kepala Kantor. Semua bagian seksi dan pejabat fungsional bertanggung jawab kepada kepala BPS. Tugas dan seorang Kepala BPS adalah memimpin BPS Kabupaten/Kota serta membina aparatur BPS Kabupaten/Kota agar berdaya guna dan berhasil guna.

##### 2) Subbagian Tata Usaha

Tugas dari subbagian tata usaha adalah melakukan penyusunan rencana dan program, urusan kepegawaian dan hukum, keuangan, perlengkapan, serta urusan dalam.

##### 3) Seksi Statistik Sosial

Tugas dari seksi statistik sosial adalah melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan statistik sosial.

##### 4) Seksi Statistik Produksi

Tugas dari seksi statistik produksi adalah melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan statistik produksi.

##### 5) Seksi Statistik Distribusi

Tugas dari seksi statistik distribusi adalah melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan statistik distribusi.

6) Seksi Neraca Wilayah Dan Analisis Statistik

Tugas dari seksi neraca wilayah dan analisis statistik adalah melakukan pengumpulan, kompilasi data, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan neraca wilayah dan analisis statistik lintas sektor.

7) Seksi Integrasi Pengolahan Dan Diseminasi Statistik

Tugas dari seksi integrasi pengolahan dan diseminasi statistik adalah melakukan pengintegrasian, pengolahan data, pengelolaan jaringan dan rujukan statistik, serta diseminasi dan layanan statistik.

8) Kelompok Jabatan Fungsional

Tugas kelompok jabatan fungsional adalah melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing – masing berdasarkan ketentuan peraturan perundangan – undangan yang berlaku.

## **2. Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 39 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja pada Badan Pusat Statistik Kota Medan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

## a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent
Valid	Pria	16	41.0
	Wanita	23	59.0
	Total	39	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin Wanita, yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 59.0% dari total responden.

## b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Usia**

		Frequency	Percent
Valid	26-31 Tahun	28	71.8
	32-45 Tahun	11	28.2
	Total	39	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan yang menjadi responden berusia 26-31 tahun, yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 71.8% dari total responden.

## c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.3 Masa Kerja**

		Frequency	Percent
Valid	1-5 Tahun	10	25.6
	6-11 Tahun	23	59.0
	12-20 Tahun	6	15.4
	Total	39	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan yang menjadi responden masa kerjanya sebesar 6-11 tahun 23 orang atau 59.0% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.4 Pendidikan**

		Frequency	Percent
Valid	S1	39	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 100.0% dari total responden.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 57 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-Ragu (RR) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Dalam menjawab permasalahan penelitian kiranya diuraikan karakteristik sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuesioner yang terdapat dilampiran. Jawaban-jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada tabel berikut:

a. Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

**Tabel 4.5 Saya Diberikan Pelatihan Dalam Rangka Memajukan Atau Meningkatkan Jenjang Karir Dari Sebelumnya ( $X_{1.1}$ )**

		Frequency	Percent
Valid	2	4	10.3
	3	6	15.4
	4	13	33.3
	5	16	41.0
	Total	39	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 4 orang (10.3%), ragu-ragu 6 orang (15.4%), setuju 13 orang (33.3%), sangat setuju 16 orang (41.0%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju diberikan pelatihan dalam rangka memajukan atau meningkatkan jenjang karir dari sebelumnya.

**Tabel 4.6 Saya Menerima Gaji Tepat Waktu Setiap Bulannya ( $X_{1.2}$ )**

		Frequency	Percent
Valid	2	3	7.7
	3	7	17.9
	4	15	38.5
	5	14	35.9
	Total	39	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 3 orang (7.7%), ragu-ragu 7 orang (17.9%), setuju 15 orang (38.5%), sangat setuju 14 orang (35.9%). Disimpulkan bahwa responden setuju menerima gaji tepat waktu setiap bulannya.

**Tabel 4.7 Saya Menerima Gaji Sesuai Dengan Beban Kerja Dan Tanggung Jawab (X<sub>1.3</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	2	1	2.6
	3	15	38.5
	4	14	35.9
	5	9	23.1
	Total	39	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (2.6%), ragu-ragu 15 orang (38.5%), setuju 14 orang (35.9%), sangat setuju 9 orang (23.1%). Disimpulkan bahwa responden ragu-ragu menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab.

**Tabel 4.8 Saya Merasa Bahwa Promosi Yang Dilakukan Dikantor Memotivasi Saya Untuk Lebih Berkembang (X<sub>1.4</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.6
	2	4	10.3
	3	5	12.8
	4	16	41.0
	5	13	33.3
	Total	39	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.6%), tidak setuju 4 orang (10.3%), ragu-ragu 5 orang (12.8%), setuju 16 orang (41.0%), sangat setuju 13 orang (33.3%). Disimpulkan bahwa responden setuju merasa bahwa promosi yang dilakukan dikantor memotivasi untuk lebih berkembang.

**Tabel 4.9 Saya Memiliki Masa Kerja Yang Lebih Lama Tetapi Belum Diberikan Promosi Jabatan (X<sub>1.5</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.6
	2	1	2.6
	3	12	30.8
	4	14	35.9
	5	11	28.2
	Total	39	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.6%), tidak setuju 1 orang (2.6%), ragu-ragu 12 orang (30.8%), setuju 14 orang (35.9%), sangat setuju 11 orang (28.2%). Disimpulkan bahwa responden setuju memiliki masa kerja yang lebih lama tetapi belum diberikan promosi jabatan.

**Tabel 4.10 Saya Merasa Pimpinan Kurang Mengawasi Setiap Hasil Kerja Yang Ada Di Perusahaan (X<sub>1.6</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	2	3	7.7
	3	5	12.8
	4	20	51.3
	5	11	28.2
	Total	39	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 3 orang (7.7%), ragu-ragu 5 orang (12.8%), setuju 20 orang (51.3%), sangat setuju 11 orang (28.2%). Disimpulkan bahwa responden setuju merasa pimpinan kurang mengawasi setiap hasil kerja yang ada di perusahaan.

**Tabel 4.11 Saya Merasa Suasana Kekeluargaan Dalam Kerja Terbina Dengan Baik (X<sub>1.7</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	2	1	2.6
	3	7	17.9
	4	14	35.9
	5	17	43.6
	Total	39	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (2.6%), ragu-ragu 7 orang (17.9%), setuju 14 orang (35.9%), sangat setuju 17 orang (43.6%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju merasa suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik.

**Tabel 4.12 Saya Merasa Rekan Kerja Saya Belum Dapat Bekerja Sama Dengan Baik Untuk Mencapai Tujuan (X<sub>1.8</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	2	5	12.8
	3	8	20.5
	4	17	43.6
	5	9	23.1
	Total	39	100.0

*Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 25, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 5 orang (12.8%), ragu-ragu 8 orang (20.5%), setuju 17 orang (43.6%), sangat setuju 9 orang (23.1%). Disimpulkan bahwa responden setuju merasa rekan kerja belum dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan.

**b. Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

**Tabel 4.13 Saya Kurang Diberi Dukungan Sehingga Rendahnya Kebutuhan Untuk Berprestasi Di Perusahaan (X<sub>2.1</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.6
	2	2	5.1
	3	5	12.8
	4	13	33.3
	5	18	46.2
	Total	39	100.0

*Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 25, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.6%), tidak setuju sebanyak 2 orang (5.1%), ragu-ragu 5 orang (12.8%), setuju 13 orang

(33.3%), sangat setuju 18 orang (46.2%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju kurang diberi dukungan sehingga rendahnya kebutuhan untuk berprestasi di perusahaan.

**Tabel 4.14 Saya Terdorong Untuk Meningkatkan Kualitas Kerja Yang Lebih Baik (X<sub>2.2</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	2	2	5.1
	3	7	17.9
	4	16	41.0
	5	14	35.9
	Total	39	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5.1%), ragu-ragu 7 orang (17.9%), setuju 16 orang (41.0%), sangat setuju 14 orang (35.9%). Disimpulkan bahwa responden setuju terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik.

**Tabel 4.15 Saya Merasa Pegawai Kurang Bertanggung Jawab Dalam Melakukan Pekerjaan Di Perusahaan (X<sub>2.3</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	2	1	2.6
	3	8	20.5
	4	11	28.2
	5	19	48.7
	Total	39	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2.6%), ragu-ragu 8 orang (20.5%), setuju 11 orang (28.2%), sangat setuju 19 orang (48.7%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju merasa pegawai kurang bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan di perusahaan.

**Tabel 4.16 Saya Merasa Kurangnya Pergaulan Antara Atasan Dengan Bawahan Di Perusahaan (X<sub>2.4</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	2	5.1
	2	2	5.1
	3	4	10.3
	4	17	43.6
	5	14	35.9
	Total	39	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (5.1%), tidak setuju 2 orang (5.1%), ragu-ragu 4 orang (10.3%), setuju 17 orang (43.6%), sangat setuju 14 orang (35.9%). Disimpulkan bahwa responden setuju merasa kurangnya pergaulan antara atasan dengan bawahan di perusahaan.

**Tabel 4.17 Saya Merasa Kurangnya Rasa Persahabatan Antara Sesama Rekan Kerja Dalam Bekerja (X<sub>2.5</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.6
	2	3	7.7
	3	4	10.3
	4	17	43.6
	5	14	35.9
	Total	39	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.8%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7.7%), ragu-ragu 4 orang (10.3%), setuju 17 orang (43.6%), sangat setuju 14 orang (35.9%). Disimpulkan bahwa responden setuju merasa kurangnya rasa persahabatan antar sesama rekan kerja dalam bekerja.

**Tabel 4.18 Saya Merasa Kurang Adanya Dorongan Pergaulan Seperti Ke Masyarakat Maupun Ke Instansi Lain (X<sub>2.6</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.6
	4	13	33.3
	5	25	64.1
	Total	39	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2.6%), setuju 13 orang (33.3%), sangat setuju 25 orang (64.1%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju merasa kurang adanya dorongan pergaulan seperti ke masyarakat maupun ke instansi lain.

**Tabel 4.19 Saya Diberikan Dorongan Pimpinan Untuk Menjadi Pegawai Yang Teladan (X<sub>2.7</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	2	3	7.7
	3	5	12.8
	4	18	46.2
	5	13	33.3
	Total	39	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 3 orang (7.7%), ragu-ragu 5 orang (12.8%), setuju 18 orang (46.2%), sangat setuju 13 orang (33.3%). Disimpulkan bahwa responden setuju diberikan dorongan pimpinan untuk menjadi pegawai yang teladan.

**Tabel 4.20 Saya Selalu Berusaha Untuk Menguasai Pekerjaan Di Perusahaann (X<sub>2.8</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	2	1	2.6
	3	6	15.4
	4	22	56.4
	5	10	25.6
	Total	39	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (2.6%), ragu-ragu 6 orang (15.4%), setuju 22 orang (56.4%), sangat setuju 10 orang (25.6%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu berusaha untuk menguasai pekerjaan di perusahaan.

**c. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

**Tabel 4.21 Saya Belum Mendapatkan Pencahayaan Dan Penerangan Yang Baik (X<sub>3.1</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	2	2	5.1
	3	5	12.8
	4	16	41.0
	5	16	41.0
	Total	39	100.0

*Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 25, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 2 orang (5.1%), ragu-ragu 5 orang (12.8%), setuju 16 orang (41.0%), sangat setuju 16 orang (41.0%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju belum mendapatkan pencahayaan dan penerangan yang baik.

**Tabel 4.22 Saya Merasa Cahaya Yang Ada Diruangan Belum Sesuai Prosedur (X<sub>3.2</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.6
	2	2	5.1
	3	10	25.6
	4	23	59.0
	5	3	7.7
	Total	39	100.0

*Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 25, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 (2.6%), tidak setuju 2 orang (5.1%), ragu-ragu 10 orang (25.6%), setuju 23 orang (59.0%), sangat setuju

3 orang (7.7%). Disimpulkan bahwa responden setuju merasa cahaya yang ada diruangan belum sesuai prosedur.

**Tabel 4.23 Saya Merasa Suhu Udara Di Ruangan Ini Belum Baik (X<sub>3.3</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	2	5	12.8
	3	12	30.8
	4	15	38.5
	5	7	17.9
	Total	39	100.0

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 5 orang (12.8%), ragu-ragu 12 orang (30.8%), setuju 15 orang (38.5%), sangat setuju 7 orang (17.9%). Disimpulkan bahwa responden setuju merasa suhu udara di ruangan ini belum baik.

**Tabel 4.24 Saya Merasa Perlu Menambah Jendela/ Lubang Ventilasi Di Ruangan Tempat Kerja Saya (X<sub>3.4</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	2	4	10.3
	3	7	17.9
	4	16	41.0
	5	12	30.8
	Total	39	100.0

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 4 orang (10.3%), ragu-ragu 7 orang (17.9%), setuju 16 orang (41.0%), sangat setuju 12 orang (30.8%). Disimpulkan bahwa responden setuju merasa perlu menambah jendela/ lubang ventilasi di ruangan tempat bekerja.

**Tabel 4.25 Saya Merasa Terganggu Saat Ada Rekan Kerja Yang Mendengarkan Musik Dengan Keras (X<sub>3.5</sub>)**

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.6
	3	2	5.1
	4	23	59.0
	5	13	33.3
	Total	39	100.0

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2.6%), ragu-ragu 2 orang (5.1%), setuju 23 orang (59.0%), sangat setuju 13 orang (33.3%). Disimpulkan bahwa responden setuju merasa terganggu saat ada rekan kerja yang mendengarkan musik dengan keras.

**Tabel 4.26 Saya Merasa Suasana Yang Ada Di Tempat Kerja Saya Kurang Nyaman Karena Suara Bising ( $\bar{X}_{3.6}$ )**

		Frequency	Percent
Valid	1	2	5.1
	2	3	7.7
	3	3	7.7
	4	12	30.8
	5	19	48.7
	Total	39	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang (5.1%), tidak setuju 3 orang (7.7%), ragu-ragu 3 orang (7.7%), setuju 12 orang (30.8%), sangat setuju 19 orang (48.7%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju merasa suasana yang ada di tempat kerja saya kurang nyaman karena suara bising.

**Tabel 4.27 Saya Merasa Penggunaan Warna Di Ruangan Yang Mencolok Dapat Mengganggu Konsentrasi Kerja Saya ( $\bar{X}_{3.7}$ )**

		Frequency	Percent
Valid	2	4	10.3
	3	8	20.5
	4	16	41.0
	5	11	28.2
	Total	39	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 4 orang (10.3%), ragu-ragu 8 orang (20.5%), setuju 16 orang (41.0%), sangat setuju 11 orang (28.2%). Disimpulkan bahwa

responden setuju merasa penggunaan warna di ruangan yang mencolok dapat mengganggu konsentrasi kerja.

**Tabel 4.28 Saya Bekerja Dan Beristirahat Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditentukan ( $X_{3.8}$ )**

		Frequency	Percent
Valid	2	6	15.4
	3	7	17.9
	4	14	35.9
	5	12	30.8
	Total	39	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 6 orang (15.4%), ragu-ragu 7 orang (17.9%), setuju 14 orang (35.9%), sangat setuju 12 orang (30.8%). Disimpulkan bahwa responden setuju bekerja dan beristirahat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

#### d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.29 Saya Dapat Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Oleh Pimpinan Dengan Baik ( $Y_1$ )**

		Frequency	Percent
Valid	2	3	7.7
	3	5	12.8
	4	14	35.9
	5	17	43.6
	Total	39	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 3 orang (7.7%), ragu-ragu 5 orang (12.8%), setuju 14 orang (35.9%), sangat setuju 17 orang (43.6%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan baik.

**Tabel 4.30 Saya Dapat Menjaga Kualitas Pekerjaan Yang Memuaskan Pimpinan (Y.2)**

		Frequency	Percent
Valid	2	2	5.1
	3	5	12.8
	4	15	38.5
	5	17	43.6
	Total	39	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5.1%), ragu-ragu 5 orang (12.8%), setuju 15 orang (38.5%), sangat setuju 17 orang (43.6%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju dapat menjaga kualitas pekerjaan yang memuaskan pimpinan.

**Tabel 4.31 Saya Dalam Melaksanakan Kegiatan Kerja Tidak Mengabaikan Aspek Pekerjaan (Y.3)**

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.6
	2	2	5.1
	3	15	38.5
	4	14	35.9
	5	7	17.9
	Total	39	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.6%), tidak setuju 2 orang (5.1%), ragu-ragu 15 orang (38.5%), setuju 14 orang (35.9%), sangat setuju 7 orang (17.9%). Disimpulkan bahwa responden setuju dalam melaksanakan kegiatan kerja tidak mengabaikan aspek pekerjaan.

**Tabel 4.32 Saya Senantiasa Melaksanakan Tugas Penting Dalam Pelaksanaan Kegiatan (Y.4)**

		Frequency	Percent
Valid	2	1	2.6
	3	5	12.8
	4	21	53.8
	5	12	30.8
	Total	39	100.0

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (2.6%), ragu-ragu 5 orang (12.8%), setuju 21 orang (53.8%), sangat setuju 12 orang (30.8%). Disimpulkan bahwa responden setuju senantiasa melaksanakan tugas penting dalam pelaksanaan kegiatan.

**Tabel 4.33 Saya Selalu Bertanggung Jawab Dalam Pekerjaan Saya (Y.5)**

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.6
	2	2	5.1
	3	10	25.6
	4	14	35.9
	5	12	30.8
	Total	39	100.0

*Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 25, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2.6%), tidak setuju 2 orang (5.1%), ragu-ragu 10 orang (25.6%), setuju 14 orang (35.9%), sangat setuju 12 orang (30.8%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu bertanggung jawab dalam pekerjaan.

**Tabel 4.34 Saya Selalu Menjalankan Tugas Dan Tanggung Jawab Sesuai Dengan Jabatan Saya (Y.6)**

		Frequency	Percent
Valid	2	2	5.1
	3	6	15.4
	4	19	48.7
	5	12	30.8
	Total	39	100.0

*Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 25, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 2 orang (5.1%), ragu-ragu 6 orang (15.4%), setuju 19 orang (48.7%), sangat setuju 12 orang (30.8%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya.

**Tabel 4.35 Saya Mampu Bekerjasama Dengan Rekan Kerja Saya Dengan Baik (Y.7)**

		Frequency	Percent
Valid	1	1	2.6
	2	3	7.7
	3	2	5.1
	4	12	30.8
	5	21	53.8
	Total	39	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2.6%), tidak setuju 3 orang (7.7%), ragu-ragu 2 orang (5.1%), setuju 12 orang (30.8%), sangat setuju 21 orang (53.8%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju mampu bekerjasama dengan rekan kerja dengan baik.

**Tabel 4.36 Saya Memiliki Inisiatif Yang Berguna Membantu Penyelesaian Pekerjaan Yang Lebih Baik (Y.8)**

		Frequency	Percent
Valid	2	4	10.3
	3	5	12.8
	4	19	48.7
	5	11	28.2
	Total	39	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 4 orang (10.3%), ragu-ragu 5 orang (12.8%), setuju 19 orang (48.7%), sangat setuju 11 orang (28.2%). Disimpulkan bahwa responden setuju memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerja yang lebih baik.

#### 4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

##### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji

validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.37 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ )**

	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	<b>.761</b>	.833
X1.2	<b>.544</b>	.858
X1.3	<b>.397</b>	.872
X1.4	<b>.851</b>	.820
X1.5	<b>.561</b>	.857
X1.6	<b>.607</b>	.852
X1.7	<b>.364</b>	.875
X1.8	<b>.846</b>	.823

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.38 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Motivasi ( $X_2$ )**

	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	<b>.853</b>	.908
X2.2	<b>.464</b>	.937
X2.3	<b>.840</b>	.910
X2.4	<b>.893</b>	.905
X2.5	<b>.908</b>	.903
X2.6	<b>.336</b>	.943
X2.7	<b>.914</b>	.904
X2.8	<b>.814</b>	.914

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi

jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.39 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	<b>.694</b>	.736
X3.2	<b>.327</b>	.788
X3.3	<b>.354</b>	.787
X3.4	<b>.769</b>	.718
X3.5	<b>.319</b>	.789
X3.6	<b>.679</b>	.730
X3.7	<b>.399</b>	.780
X3.8	<b>.437</b>	.776

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.40 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	<b>.840</b>	.781
Y.2	<b>.559</b>	.820
Y.3	<b>.338</b>	.848
Y.4	<b>.671</b>	.810
Y.5	<b>.338</b>	.851
Y.6	<b>.831</b>	.788
Y.7	<b>.310</b>	.856
Y.8	<b>.838</b>	.782

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang

artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Pengujian Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.41 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	8

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,886 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.42 Uji Reliabilitas Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.42 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,927 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.43 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.43 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,788 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.44 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	8

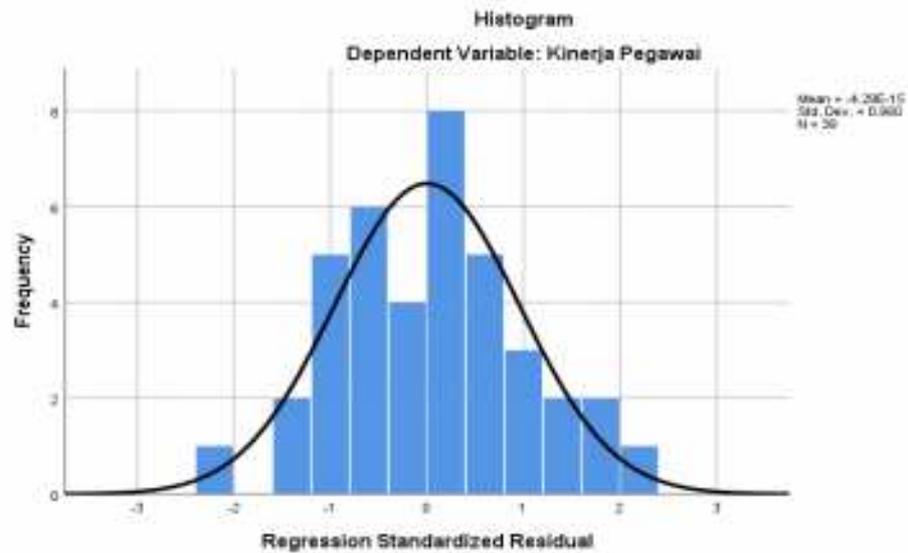
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.44 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,838 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 5. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

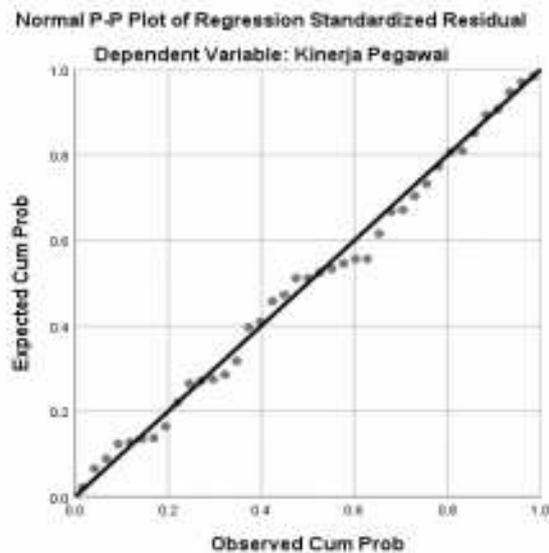
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020*

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar



**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020*

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja pegawai berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asymp.sih (2-tailed) > taraf nyata ( $\alpha = 0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.45 Uji Normalitas One Sample Kolmogorof Smirnof Test**

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66840574
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.050
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.45 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Kolmogrov Smirnov* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusin secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05. Berdasarkan secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,1$  atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.46 Uji Multikolinieritas**

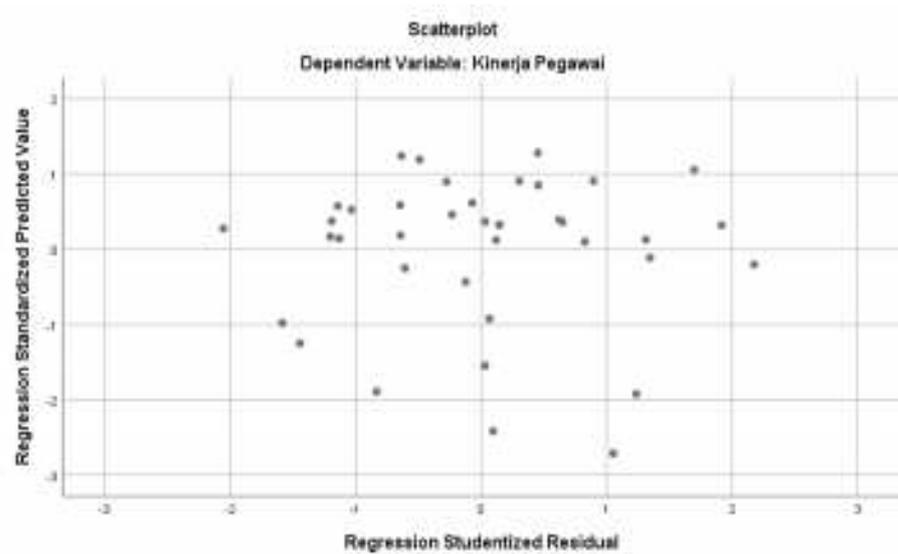
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	.270	3.698
	Motivasi	.191	5.237
	Lingkungan Kerja	.282	3.545

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.46 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kepuasan kerja  $3,698 < 10$ , motivasi  $5,237 < 10$  dan lingkungan kerja  $3,545 < 10$ , serta nilai *Tolerance* kepuasan kerja  $0,270 > 0,1$ , motivasi  $0,191 > 0,1$  dan lingkungan kerja  $0,282 > 0,1$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamat ke pengamat lain. model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020*

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 6. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

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

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil seperti berikut ini:

**Tabel 4.47 Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3.010	1.918
	Kepuasan Kerja	.212	.101
	Motivasi	.456	.109
	Lingkungan Kerja	.236	.111

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.47 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 3,010 + 0,212 X_1 + 0,456 X_2 + 0,236 X_3 + e$ . Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 3,010.
- Jika terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkatkan sebesar 0,212.
- Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkatkan sebesar 0,456.
- Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkatkan sebesar 0,236.

## 7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05%).

**Tabel 4.48 Uji Parsial (Uji t)**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.569	.126
	Kepuasan Kerja	2.094	.044
	Motivasi	4.176	.000
	Lingkungan Kerja	2.133	.040

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.48 di atas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

$t_{hitung}$  sebesar 2,094 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,689 dan signifikan sebesar 0,044, sehingga  $t_{hitung} 2,094 > t_{tabel} 1,689$  dan signifikan  $0,044 < 0,05$ , maka dinyatakan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.

2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

$t_{hitung}$  sebesar 4,176 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,689 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 4,176 > t_{tabel} 1,689$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dinyatakan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.

3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

$t_{hitung}$  sebesar 2,133 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,689 dan signifikan sebesar 0,040, sehingga  $t_{hitung} 2,133 > t_{tabel} 1,689$  dan signifikan  $0,040 < 0,05$ , maka dinyatakan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.

**b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan.

**Tabel 4.49 Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

	Model	F	Sig.
1	Regression	<b>92.775</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual		
	Total		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.49 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 92,775 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,87 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.50 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 <sup>a</sup>	<b>.888</b>	.879	1.738

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.05 di atas dapat dilihat bahwa angka *R Square* 0,888. Untuk melihat menghitung koefisien determinasi =  $R^2 \times 100\%$  sehingga koefisien determinasi sebesar 88,8%. Artinya variasi dari kinerja pegawai mampu dijelaskan sebesar 88,8% oleh kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 88,8\% = 11,2\%)$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

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

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis  $H_1$  yang berbunyi bahwa: “Diduga kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,212 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,094 dengan nilai  $t_{tabel}$  1,689 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,044 (sig. <0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_1$  yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat, namun sebaliknya jika kepuasan kerja menurun maka kinerja pegawai juga pasti akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratiwi Adhiati Kusumawadani (2016) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah nomor 1, yaitu pegawai merasa tidak diberi kesempatan dalam jenjang karir yang lebih baik sehingga

menurunkan kepuasan kerja pegawai dan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan telah terjawab.

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

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>2</sub> yang berbunyi bahwa: “Diduga motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,456 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,176 dengan nilai  $t_{tabel}$  1,689 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. <0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>2</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat, namun sebaliknya jika motivasi menurun maka kinerja pegawai juga pasti akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Mutiara dan Risqi Amalia (2018) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah nomor 2, yaitu pegawai tidak diberikan

pelatihan dalam kebutuhan untuk prestasi sehingga menurunkan motivasi kerja pegawai mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan telah terjawab.

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

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H<sub>3</sub> yang berbunyi bahwa: “Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,236 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,133 dengan nilai  $t_{tabel}$  1,689 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,040 (sig. <0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>3</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat, namun sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka kinerja pegawai juga pasti akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga menjawab

permasalahan yang ada pada identifikasi masalah nomor 3, yaitu pegawai tidak nyaman dengan ruangan yang kurang dalam pencahayaan di tempat kerja sehingga menjadikan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan telah terjawab.

#### **4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis  $H_4$  yang berbunyi bahwa: “Diduga kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 92,775 sedangkan  $F_{tabel}$  yang dimiliki hanya sebesar 2,87 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_4$  yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat, namun sebaliknya jika kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja menurun maka kinerja pegawai juga pasti akan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan telah terlaksana. Hasil

penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah nomor 4, yaitu pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sehingga menurunkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan telah terjawab.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan dengan nilai regresi sebesar 0,212, nilai signifikan sebesar 0,044 dan  $t_{hitung}$  sebesar 2,094.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan dengan nilai regresi sebesar 0,456, nilai signifikan sebesar 0,000 dan  $t_{hitung}$  sebesar 4,176.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan dengan nilai regresi sebesar 0,236, nilai signifikan sebesar 0,040 dan  $t_{hitung}$  sebesar 2,133.
4. Kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan  $F_{hitung}$  sebesar 92,775. Dimana variabel motivasi menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.

## B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian adalah sebagai berikut ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan agar lebih memperhatikan kepuasan kerja para pegawai misalnya pegawai harus diberikan jenjang karir yang sudah dijanjikan sebelumnya, memberikan pengawasan dari pimpinan yang lebih baik lagi serta memperhatikan dorongan sosial yang terjadi dalam kantor, agar pegawai merasa nyaman sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan agar lebih memperhatikan motivasi kerja pegawai dikantor misalnya memperhatikan kebutuhan dalam memperluas pergaulan, supaya pegawai mudah menyampaikan informasi ataupun mendapatkan informasi dari rekan kerja. Kebutuhan dalam prestasi juga seharusnya diperhatikan seperti dengan adanya pelatihan yang dilakukan di perusahaan agar pegawai termotivasi dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya yang akan berdampak pada kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan agar lebih memperhatikan lingkungan yang menjadi tempat pegawai dalam bekerja misalnya memperhatikan pencahayaan dalam ruangan kantor, memperhatikan suhu udaranya serta memberikan

peraturan mengenai keributan yang mampu mengganggu konsentrasi di dalam ruangan tersebut.

4. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja seperti adanya jenjang karir, gaji, promosi jabatan, pengawasan, kerjasama. Jika bagian tersebut terpenuhi maka kepuasan kerja akan meningkat dan memudahkan dalam melaksanakan tujuan perusahaan, kemudian motivasi juga harus diperhatikan lagi seperti kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk memperluas pergaulan, dan kebutuhan untuk menguasai pekerjaan ketika bagian tersebut terpenuhi maka motivasi seorang pegawai akan meningkat dan kinerja pegawai juga meningkat pula sehingga memudahkan tujuan perusahaan. Lingkungan kerja juga harus diperhatikan karena dengan adanya ruangan yang nyaman seperti penerangan cahaya, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, jam kerja dan istirahat, jika semua aspek terpenuhi seorang pegawai akan nyaman bekerja di ruangan tersebut dan dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik. Bagi penulis selanjutnya diharapkan dapat meneliti kembali variabel kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja maupun variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku:**

- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rja Grafindo Persada.
- Donni, Juni Priansa. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, A. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Hasibuan, Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irham, Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Manullang, M., M. Pakpahan. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progra IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

**Jurnal:**

Agus, Wijaya. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukeleng Kabupaten Wajo*.

Aspan, H., Milanie, F., & Sari, A. K. The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College).

Aspan, H., E.S. Wahyuni, A. Prabowo, A.N. Zahara, I.N. Sari, Mariyana. (2020). "Individual Characteristics and Job Characteristics on Work Effectiveness in the State-Owned Company: the Moderating Effect of Emotional Intelligence". *International Journal of Innovation, Creativity and Change (IJICC)*, Volume 13 Issue 6, pp. 761-774.

Aspan, H. (2020). "The Role of Legal History in the Creation of Aspirational Legislation in Indonesia". *International Journal of Research and Review (IJRR)*, Volume 7 Issue 6, pp 40-47.

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.

El Fikri, M., & Dewi Nurmasari Pane, R. A. (2020). Factors Affecting Readers' Satisfaction in "Waspada" Newspapers: Insight from Indonesia. *Indexing and Abstracting*.

Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.

Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant "Melayu" in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.

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).

Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Achmad Daengs, G. S., Sahat, S., Rosmawati, R., Kurniasih, N., ... & Rahim, R. (2018). Decision support rating system with Analytical Hierarchy Process method. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.3), 105-108.

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).

Nurul, M.R.A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman*.

- Daniel, Surjosuseno. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik.*
- Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). JUMANT, 9(1), 13-25.
- Pane, D. N., El Fikri, M., & Siregar, N. (2020). UPAYA PENINGKATAN REPURCHASE INTENTION MELALUI SOSIAL MEDIA DAN WORD OF MOUTH TERHADAP HOTEL PARBABA BEACH DI DAERAH PARIWISATA KABUPATEN SAMOSIR. JUMANT, 12(1), 12-20.
- Pratiwi, A.K. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta.*
- Florida, D.P.S. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa.*
- Sandra. (2009). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.*
- Christy, Tulandi. (2015). *The Effect Of Job Characteristic Welfare And Work Environment To Employe Performance At PT. Federal International Finance Manda.*

---

**Lampiran 1 : Biodata Penulis**

---

**IDENTITAS**

Nama Lengkap : Nur Annisa  
Nama Panggilan : Annisa  
NPM : 1615310022  
Tempat, Tgl Lahir : Medan, 17 Februari 1996  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Huta II Petani Tengah  
Hobi : Travelling  
Golongan Darah : O  
Nama Ayah : Edi Suyitno  
Nama Ibu : Amiah Purba  
Jumlah Saudara : 3

**RIWAYAT PENDIDIKAN**

<b>No</b>	<b>Nama Sekolah</b>	<b>Tahun Lulus</b>
1	SDN 067262	2001-2007
2	SMP Harapan Mekar Medan	2007-2010
3	SMA Muhammadiyah -7 Serbelawan	2010-2013
4	Universitas Pembangunan Panca Budi Medan	2016-2020

---

**Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian**

---

## KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Ibu/Bapak/Saudara/i

Ditempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Pembangunan Pancabudi Medan, maka saya;

Nama : Nur Annisa

Npm : 1615310022

Bermaksud ingin melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK KOTA MEDAN.”** Maka dari itu, sudilah kiranya Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuisisioner ini dengan baik dan benar.

Atas kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

**NUR ANNISA  
NPM. 1615310022**

## A. IDENTIFIKASI RESPONDEN

Pada pertanyaan nomor 1-5, silahkan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi identitas diri Bapak/Ibu/Saudara/i dengan benar.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan :
5. Masa Kerja :

## B. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i dengan memberikan tanda centang (√) pada jawaban yang di anggap paling sesuai.

### KETERANGAN

- |     |                       |     |
|-----|-----------------------|-----|
| SS  | : Sangat Setuju       | (5) |
| S   | : Setuju              | (4) |
| RR  | : Ragu-ragu           | (3) |
| TS  | : Tidak Setuju        | (2) |
| STS | : Sangat Tidak Setuju | (1) |

## 1. Variabel X1 (Kepuasan Kerja)

NO	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
<b>Jenjang Karir</b>						
1	Saya diberikan pelatihan dalam rangka memajukan atau meningkatkan jenjang karir dari sebelumnya.					
<b>Gaji</b>						
2	Saya menerima gaji tepat waktu setiap bulannya.					
3	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab.					
<b>Promosi Jabatan</b>						
4	Saya merasa bahwa promosi yang dilakukan dikantor memotivasi saya untuk lebih berkembang					
5	Saya memiliki masa kerja yang lebih lama tetapi belum diberikan promosi jabatan.					
<b>Pengawasan</b>						
6	Saya merasa pimpinan kurang mengawasi setiap hasil kerja yang ada di perusahaan.					
<b>Dorongan Sosial</b>						
7	Saya merasa suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik					
<b>Kerjasama</b>						
8	Saya merasa rekan kerja saya belum dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan.					

## 2. Variabel X2 (Motivasi)

NO	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
<b>Kebutuhan untuk berprestasi</b>						
1	Saya kurang diberi dukungan sehingga rendahnya kebutuhan untuk berprestasi di perusahaan.					
2	Saya terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik					
3	Saya merasa pegawai kurang bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan di perusahaan.					
<b>Kebutuhan untuk memperluas pergaulan</b>						
4	Saya merasa kurangnya pergaulan antara atasan dengan bawahan di perusahaan.					
5	Saya merasa kurangnya rasa persahabatan antar sesama rekan kerja dalam bekerja.					
6	Saya merasa kurang adanya dorongan pergaulan seperti ke masyarakat maupun ke instansi lain.					
<b>Kebutuhan untuk menguasai pekerjaan</b>						
7	Saya diberikan dorongan pimpinan untuk menjadi pegawai yang teladan					
8	Saya selalu berusaha untuk menguasai pekerjaan di perusahaan.					

### 3. Variabel X3 (Lingkungan Kerja)

NO	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
<b>Penerangan/pencahayaan di tempat kerja</b>						
1	Saya belum mendapatkan pencahayaan dan penerangan yang baik					
2	Saya merasa cahaya yang ada diruangan belum sesuai prosedur.					
<b>Suhu Udara</b>						
3	Saya merasa suhu udara diruangan ini belum baik.					
4	Saya merasa perlu menambah jendela/lubang ventilasi di ruangan tempat kerja saya					
<b>Kebisingan</b>						
5	Saya merasa terganggu saat ada rekan kerja yang mendengarkan musik dengan keras					
6	Saya merasa suasana yang ada ditempat kerja saya kurang nyaman karena suara bising					
<b>Penggunaan Warna</b>						
7	Saya merasa penggunaan warna diruangan yang mencolok dapat mengganggu konsentrasi kerja saya					
<b>Jam kerja dan Istirahat</b>						
8	Saya bekerja dan beristirahat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					

## 4. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

NO	PERTANYAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan baik					
2	Saya dapat menjaga kualitas pekerjaan yang memuaskan pimpinan					
<b>Kuantitas</b>						
3	Saya dalam melaksanakan kegiatan kerja tidak mengabaikan aspek pekerjaan					
4	Saya senantiasa melaksanakan tugas penting dalam pelaksanaan kegiatan					
<b>Tanggung jawab</b>						
5	Saya selalu bertanggung jawab dalam pekerjaan saya					
6	Saya selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan saya					
<b>Kerjasama</b>						
7	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya dengan baik.					
<b>Inisiatif</b>						
8	Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.					

---

**Lampiran 3 : Tabulasi Data**

---

**Data Responden**

<b>No.Res</b>	<b>Usia</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Pendidikan</b>
1	2	2	2	S1
2	2	1	2	S1
3	2	2	2	S1
4	2	2	2	S1
5	2	2	2	S1
6	2	1	2	S1
7	2	2	2	S1
8	2	2	2	S1
9	3	2	2	S1
10	3	2	3	S1
11	3	2	3	S1
12	3	2	3	S1
13	2	2	3	S1
14	2	2	3	S1
15	2	2	3	S1
16	3	2	3	S1
17	2	2	3	S1
18	3	2	3	S1
19	2	2	3	S1
20	2	2	3	S1
21	2	2	3	S1
22	2	2	3	S1
23	2	2	4	S1
24	2	1	4	S1
25	2	1	4	S1
26	2	1	4	S1
27	3	2	3	S1
28	3	1	3	S1
29	3	1	3	S1
30	3	2	3	S1
31	2	1	3	S1
32	2	1	4	S1
33	2	1	3	S1
34	2	1	3	S1
35	2	1	3	S1
36	2	1	3	S1
37	2	1	4	S1

# LAMPIRAN

38	2	1	3	S1
39	3	1	2	S1

## Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No. Res	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Jumlah
1	4	4	4	4	4	4	5	4	33
2	5	4	3	4	5	4	4	4	33
3	5	5	3	4	4	4	4	4	33
4	5	3	5	2	3	3	5	3	29
5	4	4	3	4	5	4	5	4	33
6	5	5	3	4	4	4	5	4	34
7	3	3	5	3	3	3	4	3	27
8	2	2	4	2	2	2	4	2	20
9	4	4	4	4	5	4	3	5	33
10	4	4	4	5	5	4	5	4	35
11	5	5	4	5	4	4	5	4	36
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24
13	5	5	5	5	4	5	5	5	39
14	5	5	4	5	3	5	5	5	37
15	5	4	4	4	3	4	2	4	30
16	4	4	4	5	4	4	5	4	34
17	2	2	3	2	3	2	3	2	19
18	4	4	5	4	3	4	4	4	32
19	5	4	3	4	4	4	4	4	32
20	5	4	4	4	5	5	4	4	35
21	3	5	3	3	3	4	3	3	27
22	2	5	2	1	1	5	3	2	21
23	4	5	5	4	5	4	4	4	35
24	4	5	5	5	4	4	4	4	35
25	4	4	4	4	4	5	4	4	33
26	3	3	3	3	3	4	3	3	25
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	4	4	5	4	4	5	4	4	34
30	5	5	4	5	3	4	5	5	36
31	5	3	4	5	5	5	5	5	37
32	4	3	3	4	4	4	5	3	30
33	2	4	3	2	4	2	5	2	24

# LAMPIRAN

34	4	3	3	4	4	4	5	3	<b>30</b>
35	3	2	3	3	3	3	4	2	<b>23</b>
36	5	5	4	5	3	5	3	5	<b>35</b>
37	5	5	3	5	5	5	4	3	<b>35</b>
38	3	4	4	5	5	3	5	5	<b>34</b>
39	4	4	3	4	4	4	4	4	<b>31</b>

## Variabel Motivasi (X2)

No. Res	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Jumlah
1	5	5	5	4	5	5	5	4	<b>38</b>
2	5	4	4	5	4	4	5	4	<b>35</b>
3	5	4	4	5	4	5	5	4	<b>36</b>
4	3	3	3	3	3	5	3	3	<b>26</b>
5	5	4	5	4	4	5	4	4	<b>35</b>
6	5	4	4	4	5	5	4	4	<b>35</b>
7	3	5	3	3	3	4	3	3	<b>27</b>
8	2	5	2	1	1	5	2	2	<b>20</b>
9	4	5	5	4	5	4	4	4	<b>35</b>
10	4	5	5	5	4	4	4	5	<b>36</b>
11	4	4	4	4	4	5	4	4	<b>33</b>
12	3	3	3	3	3	4	3	3	<b>25</b>
13	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
14	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
15	4	4	5	4	4	5	4	4	<b>34</b>
16	5	4	3	4	4	4	4	4	<b>32</b>
17	1	2	3	2	2	4	2	3	<b>19</b>
18	4	3	4	4	4	5	4	4	<b>32</b>
19	5	4	5	5	4	4	5	5	<b>37</b>
20	4	5	5	4	4	4	4	4	<b>34</b>
21	4	5	5	5	4	5	4	4	<b>36</b>
22	3	3	3	2	2	1	3	3	<b>20</b>
23	4	4	5	4	5	5	5	4	<b>36</b>
24	5	4	5	5	5	5	5	5	<b>39</b>
25	4	4	5	4	5	5	4	4	<b>35</b>
26	5	4	4	4	4	5	4	4	<b>34</b>
27	4	5	5	4	5	5	4	4	<b>36</b>
28	4	4	4	5	4	5	4	4	<b>34</b>
29	5	4	4	4	4	5	4	4	<b>34</b>

30	5	3	5	5	5	5	5	5	<b>38</b>
31	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
32	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
33	2	2	3	1	2	5	2	4	<b>21</b>
34	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
35	3	3	3	3	3	4	3	3	<b>25</b>
36	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
37	5	3	5	5	5	5	5	5	<b>38</b>
38	5	5	5	5	5	4	5	5	<b>39</b>
39	5	5	4	4	4	5	4	4	<b>35</b>

**Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

<b>No. Res</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>P7</b>	<b>P8</b>	<b>Jumlah</b>
1	5	4	4	4	5	4	4	3	<b>33</b>
2	4	4	4	4	5	4	5	3	<b>33</b>
3	5	4	5	4	4	5	4	5	<b>36</b>
4	3	4	3	5	4	3	3	3	<b>28</b>
5	5	4	2	4	5	4	4	4	<b>32</b>
6	4	4	3	4	4	5	4	4	<b>32</b>
7	5	3	4	3	5	2	4	3	<b>29</b>
8	2	4	2	2	4	1	2	2	<b>19</b>
9	4	4	5	4	4	5	3	4	<b>33</b>
10	4	4	4	4	5	4	3	4	<b>32</b>
11	4	5	5	4	4	5	3	5	<b>35</b>
12	3	4	3	3	5	5	3	3	<b>29</b>
13	5	4	4	5	4	5	5	5	<b>37</b>
14	5	5	4	5	4	5	5	5	<b>38</b>
15	5	4	4	5	5	3	4	4	<b>34</b>
16	5	4	4	4	4	4	5	4	<b>34</b>
17	2	2	3	2	1	1	2	3	<b>16</b>
18	4	4	2	4	4	5	4	4	<b>31</b>
19	4	3	3	4	5	4	4	4	<b>31</b>
20	4	4	3	4	4	5	4	2	<b>30</b>
21	4	4	3	4	5	5	5	2	<b>32</b>
22	3	3	5	3	4	2	3	5	<b>28</b>
23	4	1	3	4	4	5	5	4	<b>30</b>
24	5	4	4	5	5	5	5	5	<b>38</b>
25	5	4	5	5	4	5	4	5	<b>37</b>

# LAMPIRAN

26	4	2	2	3	3	4	5	4	<b>27</b>
27	4	3	3	3	4	4	4	5	<b>30</b>
28	4	3	4	3	4	4	4	4	<b>30</b>
29	3	3	5	4	5	4	4	2	<b>30</b>
30	5	4	4	5	4	5	3	5	<b>35</b>
31	5	5	4	5	5	5	3	5	<b>37</b>
32	4	4	5	3	4	4	2	4	<b>30</b>
33	5	4	2	2	5	2	2	2	<b>24</b>
34	4	4	3	4	4	4	4	4	<b>31</b>
35	3	3	3	2	3	3	4	3	<b>24</b>
36	5	3	4	5	4	5	5	2	<b>33</b>
37	5	4	4	5	4	5	5	5	<b>37</b>
38	5	3	4	5	4	5	5	5	<b>36</b>
39	4	3	3	5	4	5	4	4	<b>32</b>

## Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Res	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Jumlah
1	4	5	4	4	4	5	5	4	<b>35</b>
2	5	5	3	4	5	4	4	4	<b>34</b>
3	5	5	3	4	4	4	4	4	<b>33</b>
4	3	3	3	3	2	3	5	3	<b>25</b>
5	4	4	3	4	5	4	2	4	<b>30</b>
6	5	5	5	4	5	4	5	4	<b>37</b>
7	3	3	5	3	3	3	5	3	<b>28</b>
8	2	2	4	4	3	3	1	2	<b>21</b>
9	4	5	4	4	4	5	4	4	<b>34</b>
10	4	4	4	5	5	4	4	4	<b>34</b>
11	4	5	4	4	4	4	5	4	<b>34</b>
12	3	3	4	3	3	3	3	3	<b>25</b>
13	5	5	5	5	4	5	5	5	<b>39</b>
14	5	5	4	5	3	5	5	5	<b>37</b>
15	5	4	4	4	3	5	2	4	<b>31</b>
16	4	4	5	5	4	4	5	4	<b>35</b>
17	2	2	3	4	3	2	3	2	<b>21</b>
18	4	4	5	4	5	4	4	4	<b>34</b>
19	5	4	3	4	4	4	4	4	<b>32</b>
20	4	5	3	5	2	4	4	4	<b>31</b>
21	5	5	4	4	3	4	5	4	<b>34</b>

# LAMPIRAN

22	3	4	2	3	3	3	4	3	<b>25</b>
23	5	4	3	4	5	4	5	5	<b>35</b>
24	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
25	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>33</b>
26	4	5	2	4	1	4	5	5	<b>30</b>
27	5	4	3	4	4	4	5	5	<b>34</b>
28	5	4	5	4	4	4	5	4	<b>35</b>
29	4	5	3	4	5	4	4	4	<b>33</b>
30	5	5	4	5	3	5	5	5	<b>37</b>
31	5	3	4	5	5	5	5	5	<b>37</b>
32	4	3	3	4	4	4	5	3	<b>30</b>
33	2	4	1	2	4	2	5	2	<b>22</b>
34	4	5	3	5	4	5	5	4	<b>35</b>
35	3	4	3	3	3	3	4	2	<b>25</b>
36	5	5	4	5	4	5	3	5	<b>36</b>
37	5	5	3	5	5	5	4	5	<b>37</b>
38	5	4	4	5	5	5	5	5	<b>38</b>
39	4	4	3	4	5	4	4	4	<b>32</b>

## Lampiran 4 : Hasil Pengolahan SPSS

<b>JenisKelamin</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	16	41.0	41.0	41.0
	Wanita	23	59.0	59.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	
<b>Usia</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-31 Tahun	28	71.8	71.8	71.8
	32-45 Tahun	11	28.2	28.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	
<b>MasaKerja</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	10	25.6	25.6	25.6
	6-11 Tahun	23	59.0	59.0	84.6
	12-20 Tahun	6	15.4	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	
<b>Pendidikan</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	39	100.0	100.0	100.0

<b>X1.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.3	10.3	10.3
	3	6	15.4	15.4	25.6
	4	13	33.3	33.3	59.0
	5	16	41.0	41.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	
<b>X1.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.7	7.7	7.7
	3	7	17.9	17.9	25.6
	4	15	38.5	38.5	64.1
	5	14	35.9	35.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	
<b>X1.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	15	38.5	38.5	41.0
	4	14	35.9	35.9	76.9
	5	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	
<b>X1.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.6	2.6	2.6
	2	4	10.3	10.3	12.8
	3	5	12.8	12.8	25.6
	4	16	41.0	41.0	66.7
	5	13	33.3	33.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	
<b>X1.5</b>					

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.6	2.6	2.6
	2	1	2.6	2.6	5.1
	3	12	30.8	30.8	35.9
	4	14	35.9	35.9	71.8
	5	11	28.2	28.2	100.0
Total		39	100.0	100.0	

### X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.7	7.7	7.7
	3	5	12.8	12.8	20.5
	4	20	51.3	51.3	71.8
	5	11	28.2	28.2	100.0
	Total		39	100.0	100.0

### X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	7	17.9	17.9	20.5
	4	14	35.9	35.9	56.4
	5	17	43.6	43.6	100.0
	Total		39	100.0	100.0

### X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.8	12.8	12.8
	3	8	20.5	20.5	33.3
	4	17	43.6	43.6	76.9
	5	9	23.1	23.1	100.0
	Total		39	100.0	100.0

### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.6	2.6	2.6
	2	2	5.1	5.1	7.7
	3	5	12.8	12.8	20.5
	4	13	33.3	33.3	53.8
	5	18	46.2	46.2	100.0
	Total		39	100.0	100.0

### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.1	5.1	5.1
	3	7	17.9	17.9	23.1
	4	16	41.0	41.0	64.1
	5	14	35.9	35.9	100.0
	Total		39	100.0	100.0

### X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	8	20.5	20.5	23.1
	4	11	28.2	28.2	51.3
	5	19	48.7	48.7	100.0
	Total		39	100.0	100.0

### X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.1	5.1	5.1
	2	2	5.1	5.1	10.3

	3	4	10.3	10.3	20.5
	4	17	43.6	43.6	64.1
	5	14	35.9	35.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

### X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.6	2.6	2.6
	2	3	7.7	7.7	10.3
	3	4	10.3	10.3	20.5
	4	17	43.6	43.6	64.1
	5	14	35.9	35.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

### X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.6	2.6	2.6
	4	13	33.3	33.3	35.9
	5	25	64.1	64.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

### X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.7	7.7	7.7
	3	5	12.8	12.8	20.5
	4	18	46.2	46.2	66.7
	5	13	33.3	33.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

### X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	6	15.4	15.4	17.9
	4	22	56.4	56.4	74.4
	5	10	25.6	25.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

### X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.1	5.1	5.1
	3	5	12.8	12.8	17.9
	4	16	41.0	41.0	59.0
	5	16	41.0	41.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

### X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.6	2.6	2.6
	2	2	5.1	5.1	7.7
	3	10	25.6	25.6	33.3
	4	23	59.0	59.0	92.3
	5	3	7.7	7.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

### X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.8	12.8	12.8
	3	12	30.8	30.8	43.6
	4	15	38.5	38.5	82.1
	5	7	17.9	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

<b>X3.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.3	10.3	10.3
	3	7	17.9	17.9	28.2
	4	16	41.0	41.0	69.2
	5	12	30.8	30.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	
<b>X3.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.6	2.6	2.6
	3	2	5.1	5.1	7.7
	4	23	59.0	59.0	66.7
	5	13	33.3	33.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	
<b>X3.6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.1	5.1	5.1
	2	3	7.7	7.7	12.8
	3	3	7.7	7.7	20.5
	4	12	30.8	30.8	51.3
	5	19	48.7	48.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	
<b>X3.7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.3	10.3	10.3
	3	8	20.5	20.5	30.8
	4	16	41.0	41.0	71.8
	5	11	28.2	28.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	
<b>X3.8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	15.4	15.4	15.4
	3	7	17.9	17.9	33.3
	4	14	35.9	35.9	69.2
	5	12	30.8	30.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

<b>Y.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.7	7.7	7.7
	3	5	12.8	12.8	20.5
	4	14	35.9	35.9	56.4
	5	17	43.6	43.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	
<b>Y.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.1	5.1	5.1
	3	5	12.8	12.8	17.9
	4	15	38.5	38.5	56.4
	5	17	43.6	43.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	
<b>Y.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.6	2.6	2.6
	2	2	5.1	5.1	7.7

	3	15	38.5	38.5	46.2
	4	14	35.9	35.9	82.1
	5	7	17.9	17.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	
<b>Y.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.6	2.6	2.6
	3	5	12.8	12.8	15.4
	4	21	53.8	53.8	69.2
	5	12	30.8	30.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	
<b>Y.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.6	2.6	2.6
	2	2	5.1	5.1	7.7
	3	10	25.6	25.6	33.3
	4	14	35.9	35.9	69.2
	5	12	30.8	30.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	
<b>Y.6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.1	5.1	5.1
	3	6	15.4	15.4	20.5
	4	19	48.7	48.7	69.2
	5	12	30.8	30.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	
<b>Y.7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.6	2.6	2.6
	2	3	7.7	7.7	10.3
	3	2	5.1	5.1	15.4
	4	12	30.8	30.8	46.2
	5	21	53.8	53.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	
<b>Y.8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.3	10.3	10.3
	3	5	12.8	12.8	23.1
	4	19	48.7	48.7	71.8
	5	11	28.2	28.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

<b>Reliability Statistics</b>				
Cronbach's Alpha		N of Items		
.866		8		
<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	27.56	20.831	.761	.833
X1.2	27.59	23.038	.544	.858
X1.3	27.82	24.783	.397	.872
X1.4	27.69	19.640	.851	.820

X1.5	27.77	22.709	.561	.857
X1.6	27.62	23.032	.607	.852
X1.7	27.41	25.038	.364	.875
X1.8	27.85	20.502	.846	.823

<b>Reliability Statistics</b>				
Cronbach's Alpha		N of Items		
.927		8		
<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	29.00	25.211	.853	.908
X2.2	29.08	29.757	.464	.937
X2.3	28.92	26.599	.840	.910
X2.4	29.15	24.291	.893	.905
X2.5	29.13	24.746	.908	.903
X2.6	28.59	31.511	.336	.943
X2.7	29.10	25.884	.914	.904
X2.8	29.10	28.147	.814	.914

<b>Reliability Statistics</b>				
Cronbach's Alpha		N of Items		
.788		8		
<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	27.18	17.309	.694	.736
X3.2	27.72	19.945	.327	.788
X3.3	27.74	19.196	.354	.787
X3.4	27.44	16.147	.769	.718
X3.5	27.15	20.186	.319	.789
X3.6	27.26	15.406	.679	.730
X3.7	27.49	18.783	.399	.780
X3.8	27.54	17.992	.437	.776

<b>Reliability Statistics</b>				
Cronbach's Alpha		N of Items		
.838		8		
<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	28.08	17.494	.840	.781
Y.2	28.03	19.868	.559	.820
Y.3	28.62	21.138	.338	.848
Y.4	28.10	19.989	.671	.810
Y.5	28.36	20.815	.338	.851
Y.6	28.18	18.362	.831	.788
Y.7	27.97	20.868	.310	.856
Y.8	28.28	17.629	.838	.782

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 <sup>a</sup>	.888	.879	1.738

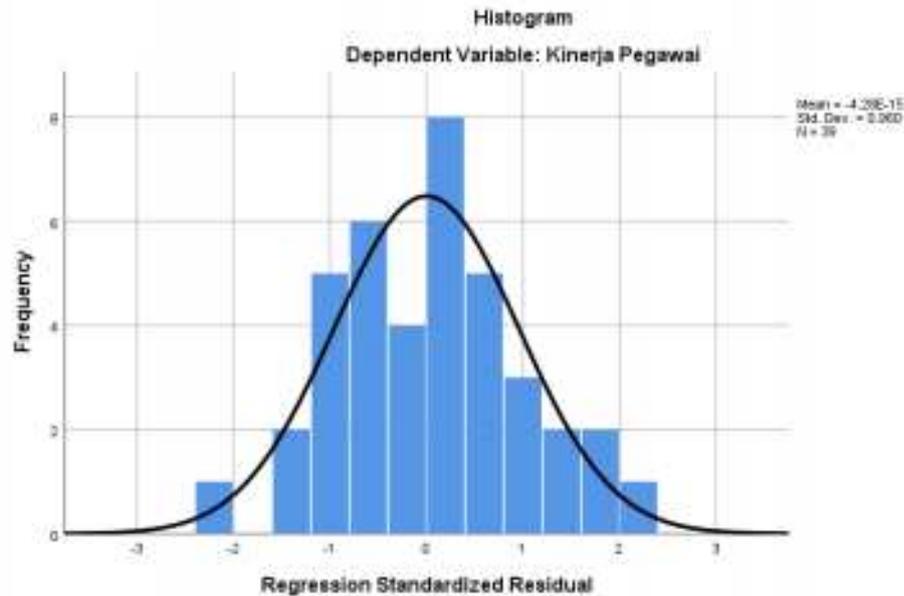
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	841.147	3	280.382	92.775	.000 <sup>b</sup>
	Residual	105.776	35	3.022		
	Total	946.923	38			

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

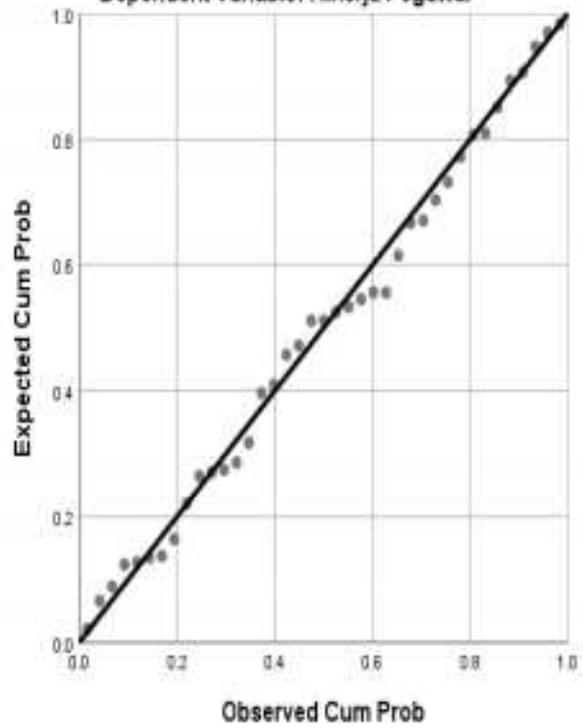
Coefficients <sup>a</sup>								
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.010	1.918		1.569	.126		
	Kepuasan Kerja	.212	.101	.228	2.094	.044	.270	3.698
	Motivasi	.456	.109	.540	4.176	.000	.191	5.237
	Lingkungan Kerja	.236	.111	.227	2.133	.040	.282	3.545

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



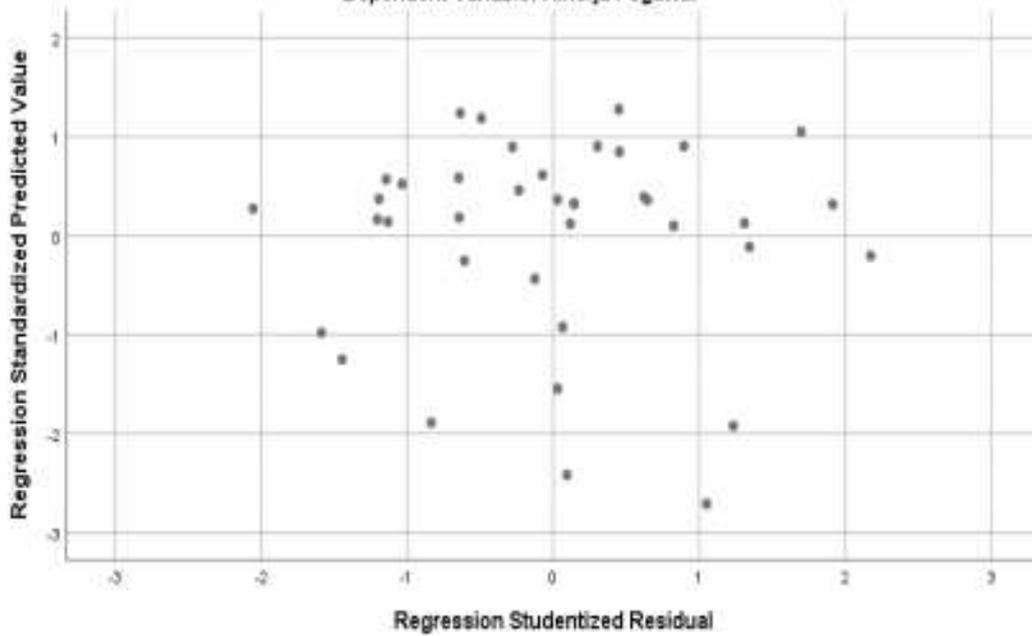
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66840574
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.050
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		