



**PENGARUH KONDISI FISIK PEKERJAAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA  
PT. MATAHARI JAYATAMA TEKNIKAL MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**ARI PANJI WINATA**  
NPM. 1715310625

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : ARI PANJI WINATA  
NPM : 1715310625  
Fakultas/ Program Studi : MANAJEMEN  
Jenjang Karir : S1 ( STRATA SATU)  
Judul Skripsi : PENGARUH KONDISI FISIK PEKERJAAN  
DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN DI PT MATAHARI  
JAYA TAMA TEKNIKAL MEDAN

MEDAN, 20 November 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

( RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si )

**DEKAN**



( DR.ONNY MEDALINE, S.H.,M.Kn )

**PEMBIMBING 1**

( ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si. CPHCM., CHCBP.,CHCM. )

**PEMBIMBING 2**

( MESRA B, 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**

Nama : ARI PANJI WINATA  
NPM : 1715310625  
Fakultas/ Program Studi : MANAJEMEN  
Jenjang Karir : S1 (STRATA SATU)  
Judul Skripsi : PENGARUH KONDISI FISIK PEKERJAAN  
DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN DI PT MATAHARI  
JAYA TAMA TEKNIKAL MEDAN

MEDAN, 20 November 2021

**KETUA**

(MUHAMMAD YALZAMUL INSAN, BIFB., M.Si) (ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si. CPHCM., CHCBP., CHCM.)

**ANGGOTA I**

**ANGGOTA II**

(MESRA B, S.E., M.M.)

**ANGGOTA III**

(YOSSIE ROSANTY, SE., MM.)

**ANGGOTA IV**

(DEWI NURMASARI PANE, SE., MM.)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ARI PANJI WINATA  
NPM : 1715310625  
Fakultas/ Program Studi : MANAJEMEN  
Jenjang Karir : S1 ( STRATA SATU)  
Judul Skripsi : PENGARUH KONDISI FISIK PEKERJAAN  
DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI  
KERJA KARYAWAN DI PT MATAHARI  
JAYA TAMA TEKNIKAL 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 ha k 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 kepentinganakademis.

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, 20 November 2021



Ari Panji Winata

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ari Panji Winata  
NPM : 1715310625  
Fakultas : SosialSains  
Program Studi : Manajemen

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

Sehubung 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, 20 November 2021

Saya membuat pernyataan



**Ari Panji Winata**





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 - Email : admin@pancabudi.ac.id

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : ARI PANJI WINATA  
 NPM : 1715310625  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, S.E., M.Si  
 Judul Skripsi : 1. Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
04 Mei 2021	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
03 Agustus 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
06 November 2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 22 November 2021  
 Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, S.E., M.Si



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 - Email : admin@pancabudi.ac.id

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : ARI PANJI WINATA  
 NPM : 1715310625  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Mesra B, SE., MM  
 Judul Skripsi : 1. Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 Mei 2021	Perbaiki teknis penulisan, tabel, jadwal, margin, dll	Revisi	
29 Mei 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
03 Agustus 2021	Penulisan dan margin belum sesuai ketentuan. Pembahasan perlu ditambahkan dan dihubungkan dengan penelitian terdahulu.	Revisi	
09 Agustus 2021	ACC sidang meja hijau	Disetujui	
20 November 2021	ACC Jilid	Disetujui	

Medan, 22 November 2021  
Dosen Pembimbing,




Mesra B, SE., MM

Plagiarism Detector v. 1864 - Originality Report 8/13/2021 8:26:13 AM

Analyzed document: ARI PANJI WINATA\_1715310625\_Managemen.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

Comparison: Paper Rewrite Detect language

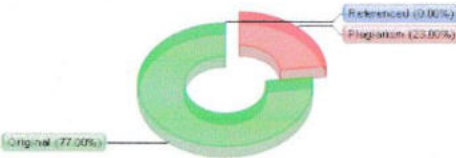
Check type: Internet Check



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI


Detailed document body analysis

Relation chart



Category	Percentage
Original	77.00%
Referenced	0.00%
Plagiarism	23.00%

Distribution graph







# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

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

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : ARI PANJI WINATA  
 Tempat/Tgl. Lahir : PEMATANG SIANTAR / 14 Februari 1998  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310625  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 140 SKS, IPK 3.42  
 Nomor Hp : 085248560654

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	1. Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan0

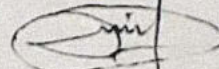
Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

\*Coret Yang Tidak Perlu

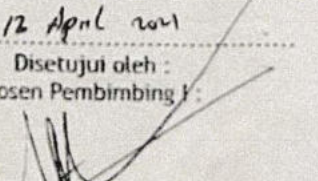
  
 Rektor I,  
 ( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

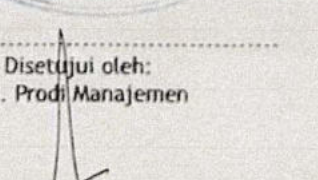
Medan, 09 April 2021

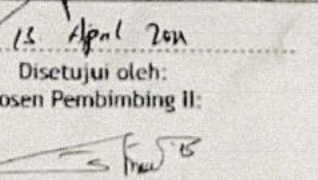
Pemohon,

  
 ( Ari Panji Winata )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Dekan  
  
 ( Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM. )

Tanggal : 12 April 2021  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 ( Abdi Setiawan, SE., M.Si )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si. )

Tanggal : 15 April 2021  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II:  
  
 ( Mesra B., SE., MM )

**SURAT PERNYATAAN**

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : ARI PANJI WINATA  
N. P. M : 1715310625  
Tempat/Tgl. Lahir : PEMATANG SIANTAR / 14 Februari 1998  
Alamat : Jl.Sumber Jaya I PematangSiantar  
No. HP : 082274652124  
Nama Orang Tua : JONNI/SAONAH  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
Judul : 1. Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 11 Agustus 2021  
at Pernyataan



3144AJX294481138  
**ARI PANJI WINATA**  
1715310625



## 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  
  
Thusi Muhatarran Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



**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: 339/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan  
ma saudara/i:

: ARI PANJI WINATA  
: 1715310625  
t/Semester : Akhir  
is : SOSIAL SAINS  
n/Prodi : Manajemen

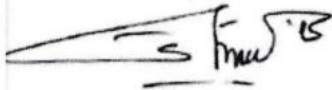
ianya terhitung sejak tanggal 09 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku  
is tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 09 Agustus 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
isi : 01  
Efektif : 04 Juni 2015

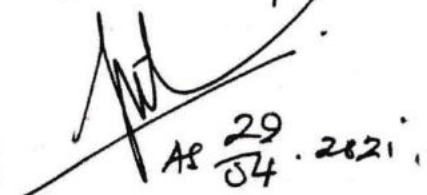
Acc Sempro



Juni '21



Acc Sempro

  
AS 29/04.2021

**PENGARUH KONDISI FISIK PEKERJAAN, DAN  
MOTIVASI, TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN DI PT. MATAHARI  
JAYATAMA TEKNIKAL  
MEDAN**

**PROPOSAL**

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

Oleh :

**ARI PANJI WINATA**  
NPM. 1715310625

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**





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

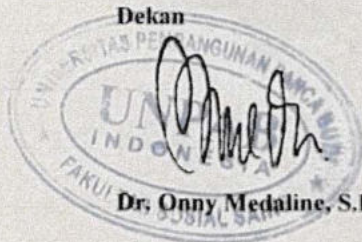
Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.  
Email: [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

**UNIV/PTS** : Universitas Pembangunan PancaBudi  
**Fakultas** : Sosial Sains  
**Dosen Pembimbing1** : Abdi Setiawan S.E., M.Si.,  
**Nama Mahasiswa** : Ari panji winata  
**Jurusan / Program Studi** : SDM / Manajemen  
**No. Stambuk/NPM** : 1715310625  
**Jenjang Pendidikan** : Strata I  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan Di PT. Matahari Jaya Tama Teknikal Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
20 april 2021	1. Perbaikan penulisan sesuai dengan ketentuan pancabudi 2. Samakan teori menurut para ahli di kerangka konseptual 3. Merubah kalimat di rumusan masalah dan Tujuan dan manfaat penelitian		
29 april 2021	ACC Seminar Proposal		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing1

Abdi Setiawan S.E., M.Si.,





**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.  
Email: [admin\\_fe@unpah.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpah.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

**UNIV/PTS** : Universitas Pembangunan PancaBudi  
**Fakultas** : Sosial Sains  
**Dosen Pembimbing II** : Mesra B , SE., MM  
**Nama Mahasiswa** : Ari panji winata  
**Jurusan / Program Studi** : SDM / Manajemen  
**No. Stambuk/NPM** : 1715310625  
**Jenjang Pendidikan** : Strata I  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan Di PT. Matahari Jaya Tama Teknikal Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
18 Mei 2021	1 .Perbaikan Margin sesuai ketentuan Unpab 2. Perbaikan Penulisan yang kurang rapih 3. Perbaikan penulisan Rumus untuk Koefesian dan Determinasi harus konsisten		
21 Mei 2021	1. Perbaikan table jadwal Penelitian 2. Kata Simultan di ganti dengan kata Serempak 3. Perbaikan daftar pustaka menggunakan mendeley 4. Perbaikan Daftar isi di buat secara otomatis		
29 Mei 2021	Acc Sempro		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing II

Mesra B , SE.,MM

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 11 Agustus 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ARI PANJI WINATA  
 Tempat/Tgl. Lahir : PEMATANG SIANTAR / 14 Februari 1998  
 Nama Orang Tua : JONNI  
 N. P. M : 1715310625  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 082274652124  
 Alamat : Jl.Sumber Jaya I PematangSiantar

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **1. Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Matahari Jayatama Teknikal 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 uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



ARI PANJI WINATA  
 1715310625

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.

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Kondisi Fisik Pekerjaan, dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT.Matahari Jayatama Teknikal Medan. Objek penelitian pada penelitian ini adalah Karyawan PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan. Penelitian ini dilakukan tahun 2020-2021. Populasi dan sampel penelitian ini berjumlah 50 karyawan. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Pengujian data yang dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t variabel Kondisi Fisik Pekerjaan  $t_{hitung}$  sebesar 2,283 sedangkan  $t_{tabel}$  2,01174 sehingga  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  nilai signifikan lebih kecil 0,05 ( $0,020 < 0,05$ ) artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil Uji t variabel Motivasi ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 2,178 sedangkan  $t_{tabel}$  2,01174, sehingga  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  nilai signifikan lebih kecil 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hasil Uji F menunjukkan bahwa di peroleh  $F_{hitung}$  10,664  $>$  3,20 dan signifikan 0,000. Hasil Uji  $r^2$  sebesar 0,427 atau 42,7% menunjukkan bahwa variabel bebas Kondisi Fisik Pekerjaan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) mampu menjelaskan variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).

**Kata kunci: Kondisi Fisik Pekerjaan, Motivasi, dan Prestasi Kerja Karyawan**



## **ABSTRACT**

---

*This study aims to determine the effect of physical conditions of work, and motivation on employee performance at PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan. The object of research in this study are employees of PT. Matahari Jayatama Technical Medan. This research was conducted in 2020-2021. The population and sample of this study amounted to 50 employees. Data processing using SPSS version 20 application. Data testing is done using classical assumption test and multiple linear regression. The results showed that the results of the t-test of the Physical Conditions of Work variable tcount was 2.283 while ttable was 2.01174 so that tcount > from ttable the value was significantly smaller 0.05 (0.020 < 0.05) meaning that it partially had a positive and significant effect on Employee Work Performance. The results of the t-test of the Motivation variable (X2) show that tcount is 2.178 while ttable is 2.01174, so that tcount > from ttable the value is significantly smaller 0.05 (0.000 < 0.05) meaning that it partially has a positive and significant effect on Employee Work Performance. The F test shows that F count 10.664 > 3.20 and significant 0.000. The result soft he R<sup>2</sup> test of 0.427 or 42.7% indicate that the independent variables of Physical Work Condition (X1), Motivation (X2) are able to explain the variable of Employee Work Achievement (Y).*

***Keywords: Physical Condition of Work, Motivation, and Employee Work Achievement***



## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Proposal ini berjudul **“Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan, Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan akhir ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Semoga Skripsi ini dapat lebih baik dan bisa menjadi masukan yang berguna untuk penulis kedepannya.

Skripsi ini tentunya tak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung peneliti baik secara moril dan materi. Maka dengan ketulusan hati, peneliti ingin mengucapkan rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada kedua orang tua tercinta, yang senantiasa memberikan doa, dukungan, membesarkan dan mendidik penulis dengan tulus, ikhlas dan penuh kasih sayang.

Maka tidak lupa dengan penuh hormat, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H, M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

3. Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si. CPHCM., CHCBP., CHCM., selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi penulis.
5. Ibu Mesra B, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai.
6. Seluruh Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.
7. Seluruh Staff Pegawai Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah membantu penulis dalam pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
8. Pimpinan PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk memperoleh data dan informasi guna penyusunan skripsi.
9. Kedua Orang tua tercinta, Alm. Bapak Jonni dan Ibunda Saonah yang telah memberikan limpahan kasih sayang, pengorbanan, bimbingan serta do"aa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat yang besar dalam menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.

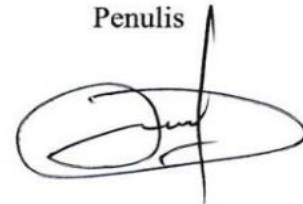
10.Seluruh sahabat-sahabat yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberi semangat, motivasi, dukungan, dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga amal baik yang telah diberikan dapat diterima oleh Allah SWT dan diberikan balasan yang setimpal. Penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu sangat mengharapkan saran dan masukan, maka penulis akan dengan senang hati menerimanya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 20 November 2021

Penulis

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'A' followed by 'ri Panji Winata' in a cursive script.

**Ari Panji Winata**  
**NPM. 1715310625**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang Masalah.....</b>	<b>1</b>
<b>B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....</b>	<b>8</b>
1. Identifikasi Masalah.....	8
2. Batasan Masalah .....	9
<b>C. Rumusan Masalah .....</b>	<b>9</b>
<b>D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....</b>	<b>10</b>
1. Tujuan Penelitian.....	10
2. Manfaat Penelitian.....	10
<b>E. Keaslian Penelitian.....</b>	<b>11</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>13</b>
<b>A. Landasan Teori.....</b>	<b>13</b>
<b>1. Prestasi Kerja.....</b>	<b>13</b>
a. Pengertian Prestasi Kerja .....	13
b. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja .....	14
c. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja .....	16
d. Penilaian Prestasi Kerja .....	17
e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	20
f. Indikator-indikator Prestasi Kerja.....	20
<b>2. Kondisi Fisik Kerja.....</b>	<b>21</b>
a. Pengertian Kondisi Fisik Kerja.....	21
b. Indikator Kondisi Fisik Kerja .....	22
c. Manfaat Kondisi Fisik Kerja.....	23
<b>3. Motivasi .....</b>	<b>24</b>
a. Pengertian Motivasi .....	24
b. Tujuan Motivasi Kerja .....	25

c. Metode-metode Motivasi Kerja .....	25
d. Teori-teori Motivasi Kerja .....	26
e. Faktor-faktor Motivasi .....	27
f. Indikator Motivasi Kerja.....	27
<b>B. Penelitian Sebelumnya .....</b>	<b>29</b>
<b>C. Kerangka Konseptual.....</b>	<b>31</b>
<b>D. Hipotesis .....</b>	<b>33</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
<b>A. Pendekatan Penelitian.....</b>	<b>34</b>
<b>B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....</b>	<b>34</b>
1. Lokasi Penelitian .....	34
2. Waktu Penelitian.....	34
<b>C. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....</b>	<b>35</b>
1. Definisi Operasional .....	35
2. Variabel Penelitian.....	35
<b>D. Populasi, Sampel, Jenis Data, dan Sumber Data.....</b>	<b>38</b>
1. Populasi.....	39
2. Sampel .....	39
3. Jenis Data.....	39
4. Sumber Data .....	40
<b>E. Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>40</b>
1. Wawancara ( Interview) .....	40
2. Kuesioner (Daftar pertanyaan).....	40
3. Pengamatan (Observasi) .....	41
4. Dokumentasi.....	41
<b>F. Teknik Analisis Data .....</b>	<b>41</b>
1. Uji Validitas.....	41
2. Uji Reabilitas .....	42
3. Uji Asumsi Klasik.....	42
a. Uji Normalitas.....	42
b. Uji Multikolinearitas .....	43
c. Uji Heteroskedastisitas.....	43
4. Model Analisis Regresi Berganda .....	43
5. Pengujian Hipotesis .....	44
a. Uji Serempak (Uji F) .....	44
b. Uji Parsial(Uji t).....	45
c. Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ ).....	45



<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
<b>A. Hasil Penelitian .....</b>	<b>47</b>
1. Sejarah Singkat PT. Matahari JayatamaTeknikal .....	48
2. Visi, Misi .....	49
3. Struktur Organisasi dan Deskripsi tugas PT. MJT .....	50
4. Metode Pengumpulan data.....	54
a. Deskripsi Responden .....	54
b. Presentase Data Kuesioner.....	56
5. Uji Validitas dan Realibilitas Kuesioner .....	68
a. Uji Validitas.....	68
b. Uji Realibilitas .....	70
6. Uji Asumsi Klasik.....	72
a. Uji Normalitas.....	72
b. Uji Multikolinearitas .....	73
c. Uji Heteroskedastisitas.....	74
7. Analisis Regresi Linear Berganda .....	75
8. Uji Hipotesis .....	76
a. Uji Parsial (Uji t).....	76
b. Uji Serempak (Uji F) .....	76
c. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	78
<b>B. Pembahasan .....</b>	<b>78</b>
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>81</b>
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>81</b>
<b>B. Saran.....</b>	<b>82</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>85</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Standar Nilai Pekerjaan Karyawan PT. MJT .....	4
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan .....	5
Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey Variabel Kondisi Fisik Pekerjaan ( $X_1$ ) .....	6
Tabel 1.4 Hasil Pra-Survey Variabel Motivasi( $X_2$ ).....	7
Tabel 1.5 Hasil Pra-Survey Variabel Prestasi Kerja( $Y$ ).....	7
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya .....	29
Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian .....	34
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	35
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan pada PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan .....	39
Tabel 3.4 Skala Pengukuran.....	40
Tabel 4.1 Responden Berdsarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Umur.....	55
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	55
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
Tabel 4.5 Presentase Data Kuesioner RespondenVariabel $X_1$ .....	55
Tabel 4.6 Presentase Data Kuesioner RespondenVariabel $X_2$ .....	59
Tabel 4.7 Presentase Data Kuesioner RespondenVariabel $Y$ .....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Independent $X_1$ .....	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Independent $X_2$ .....	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Independent $Y$ .....	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent $X_1$ .....	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent $X_2$ .....	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent $Y$ .....	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda .....	75
Tabel 4.16 Hasil Perhitungan Uji t.....	76
Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Uji f .....	77
Tabel 4.18 Hasil Perhitungan $R^2$ .....	78

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	33
Gambar 4.1 Logo PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan .....	48
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan .....	50
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas-P-Plot.....	72
Gambar 4.4 Hasil Histogram.....	72
Gambar 4.5 Hasil Heteroskedastisitas-Scatter .....	74

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan perkembangan perusahaan dan tujuan perusahaan, yaitu sebagai penggerak aktivitas serta produktivitas, untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan harus memberdayakan karyawannya dengan baik agar perusahaannya tetap bisa beroperasi sesuai dengan tujuan perusahaan. Kunci utama keberhasilan perusahaan adalah terletak pada sumber daya manusia yang merupakan faktor penting untuk meningkatkan finansial dan kemajuan perusahaan. Perusahaan harus berperan positif terhadap karyawan dan juga sebagai pendorong peningkatan prestasi kerja karyawan. Meningkatkan prestasi kerja karyawan suatu organisasi atau perusahaan diperlukan manajemen sumber daya manusia yang dapat memberikan tunjangan atau bonus untuk melaksanakan program peningkatan karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut.

Ditengah masa pandemi Covid-19 yang sedang terjadi saat ini, tentu membawa dampak bagi para pemilik bisnis khususnya dibidang perusahaan yang bergerak dibidang energi. Banyak karyawan yang kehilangan lapangan pekerjaannya karena diberhentikan dari tempat kerjanya, sulit mencari lapangan kerja yang baru, dan banyak karyawan yang terkena pengurangan gaji. Hal ini tentu berdampak juga bagi karyawan yang masih bekerja saat ini. Sebagian karyawan yang masih dapat bekerja mungkin akan menjadi lebih rajin dan akan memberikan performa kerja yang terbaik untuk tempat kerjanya agar mereka tidak kehilangan pekerjaan yang dimilikinya saat ini dan sebagian karyawan lainnya,

mungkin akan menjadi lebih malas atau merasa bosan dalam bekerja karena tempat dimana karyawan kerja merasa tidak nyaman atau hal sebagainya. Oleh sebab itu bisa dilihat bahwa pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja karyawan yang baik.

Menurut penelitian Wayan Gede Supartha (2015) memaparkan kondisi fisik pekerjaan yang terdiri dari penerangan, pewarnaan, kebersihan, udara, suara atau kebisingan, dan keamanan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Matahari Jayatama Teknikal, karena adanya kondisi fisik pekerjaan karyawan akan lebih bersemangat dalam menyangkut kerja yang berperan dalam prestasi karyawan yang bersangkutan. PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan , dimana peningkatan kualitas



karyawan tersebut yang pada akhirnya dapat dituangkan melalui rasa aman dalam proses pekerjaan karyawan tersebut.

Motivasi kerja adalah proses yang menggambarkan intensitas atau kedekatan seseorang untuk mencapai tujuan, sebagai faktor pendorong yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan terdiri dari prestasi, promosi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, dan keberhasilan dalam bekerja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan. PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan merangsang tindakan karyawan dalam memberi bimbingan, arahan, nasihat terhadap proses pekerjaan karyawan (Leonardo, 2020)

Menurut Setiawan (2016) memaparkan prestasi kerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan proses pekerjaan yang dihasilkan secara baik dalam mencapai peningkatan kinerja. Prestasi kerja karyawan yang didasarkan oleh kuantitas, kualitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan.

Penelitian ini dilakukan PT. Matahari Jayatama Teknikal adalah salah satu perusahaan Supplier Distributor Resmi produk *Generating Set* di Sumatera Utara - Indonesia, yang berlokasi di Jl. Jemadi No. 148 Medan. PT. Matahari Jayatama Teknikal yang memiliki sejumlah karyawan yang ditempatkan di beberapa departemen. Pada perusahaan PT Matahari Jayatama Teknikal didirikan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan listrik masyarakat. PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan harus tetap meningkatkan kualitas karyawannya dimana peningkatan kualitas karyawan tersebut pada akhirnya dapat dituangkan

melalui peningkatan prestasi kerja PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan. Hal tersebut dapat meningkatkan prestasi karyawan yang pada akhirnya menuju pengembangan karir karyawan tersebut. Kondisi fisik pekerjaan dapat berpengaruh terhadap kenyamanan dan memberikan rasa puas serta mendorong semangat kerjakaryawan.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada PT. Matahari Jayatama Teknikal bahwa terjadi penurunan prestasi kerja yang dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, penundaan kenaikan gaji, mutasi dan lainnya. Perusahaan sering dijumpai bahwa prestasi kerja seorang karyawan tidak sama atau sebanding dengan kecakapan yang dimiliki hal ini disebabkan kurangnya motivasi dari pimpinan berupa penilaian balas jasa yang tidak seimbang, peralatan kerja yang tidak memadai, suasana kerja yang tidak memadai dan lainnya, sehingga dengan pemberian motivasi yang tinggi, sistem kompensasi yang lebih baik, serta suasana kerja yang nyaman atau memadai akan cenderung mendorong peningkatan prestasi kerja para karyawan kearah yang lebih baik. Ditambah informasi yang didapat peneliti bahwa hasil survey penurunan prestasi kerja karyawan PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan:

**Tabel 1.1**  
**Standar Nilai Pekerjaan Karyawan**  
**PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Penundaan Kenaikan Pangkat	6	28,57
Penurunan Pangkat	2	9,53
Penundaan Kenaikan Gaji	4	19,05
Mutasi	9	42,85
Jumlah	21	100

Sumber : PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan, (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 Diatas menunjukkan bahwa adanya penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, penundaan kenaikan gaji, dan mutasi. Adapun tabel absensi tahunan PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan Tahun 2020 dibawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Absensi Karyawan**  
**PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan Tahun 2020**

Triwulan	Total Karyawan	Hari Kerja	Sakit		Ijin		Alpha		Total	
			Total	%	Jumlah	%	Total	%	Total	%
Triwulan I	50	58	7	0,15	8	0,17	12	0,19	27	0,17
Triwulan II	50	66	10	0,22	9	0,19	15	0,23	34	0,22
Triwulan III	50	61	13	0,28	14	0,30	19	0,30	46	0,29
Triwulan IV	50	63	16	0,35	16	0,34	18	0,28	50	0,32
Jumlah			46	100	47	100	64	100	157	100

Sumber : PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan, (2020)

Dapat dilihat dari gambar diatas, jumlah absensi karyawan semakin meningkat dari triwulan I sampai triwulan IV ditahun 2019. Terlihat dari triwulan I jumlah absensi karyawan menunjukkan angka 0,17 %. Pada triwulan II menunjukkan 0, 22 % dans peningkatan yang cukup signifikan terjadi pada triwulan III dan ke IV yaitu pada triwulan III menunjukkan angka 0,29% dan pada triwulan IV menunjukkan angka 0,32%. Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa ada kecenderungan meningkatnya jumlah ketidakhadiran karyawan dalam kurung waktu tersebut, dikarenakan ada faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu tidak ada motivasi

Seperti tidak ada penghargaan yang dimiliki karyawan melalui prestasi dalam kinerja karyawan itu sendiri, dan tidak ada kenaikan jabatan diperusahaan tersebut sehingga karyawan tidak ada kesempatan untuk lebih maju , adanya kondisi fisik pekerjaan yang kurang nyaman yaitu: masalah warna dan penerangan

ruangan kurang yang dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan) tersebut. Sehingga cenderung prestasi kerja karyawan sangat berpengaruh diperusahaan PT. Matahari Jayatama Teknikal.

PT. Matahari Jayatama Teknikal sebagai perusahaan swasta tentunya ingin semua karyawan memiliki prestasi kerja yang lebih baik. Kemajuan perusahaan PT. Matahari Jayatama Teknikal sangat ditentukan oleh kualitas kerjanya khususnya prestasi kerjanya. Prestasi kerja pada dasarnya adalah suatu yang dilakukan atau tidak dilakukan sehingga mereka mempengaruhi strategi peningkatan kerja. PT. Matahari Jayatama Teknikal masih jauh dari optimal hal ini dikarenakan masih terdapat karyawan yang tidak menyelesaikan kewajiban dengan tepat waktu.

Adapun data hasil survey kondisi fisik pekerjaan yang penulis peroleh seperti terlihat di tabel 1.3 berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra-survey Variabel Kondisi Fisik Pekerjaan (X<sub>1</sub>)**

Keterangan	Ya	Tidak	Jumlah	%
Pewarnaan ruangan kerja tidak tertata dengan baik	9	8	17	34
Pencahayaan ditempat kerja tidak memadai dan kurang nyaman	11	7	18	36
Pentilasi udara ditempat kerja tidak cukup baik	8	7	15	30
Total	28	22	50	100

Sumber : Hasil Pra-Survey Yang Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra-survey diatas memperlihatkan bahwasannya Kondisi Fisik Pekerjaan karyawan pada PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan secara keseluruhan masih kurang. Hal ini dikarenakan masih terdapat faktor yang mengenai prestasi kerja mendapatkan 50 jawaban responden cenderung negatif dengan menunjukkan bahwa pewarnaan ruangan kerja tidak

tertata dengan baik, pencahayaan ditempat kerja tidak memadai dan kurang nyaman, serta pentilasi udara ditempat kerja tidak cukup baik.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra-survey Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Keterangan	Ya	Tidak	Jumlah	%
Tanggung Jawab yang saya terima selama ini tidak sesuai	10	7	17	34
Tidak mendapatkan penghargaan pada pekerjaan yang melebihi target	9	8	17	34
Tidak bijaksana dalam mengawasi pekerjaan	9	7	16	32
Total	13	9	50	100

Sumber : Hasil Pra-Survey Yang Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1.4 hasil pra-survey diatas memperlihatkan bahwasannya Motivasi karyawan pada PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan secara keseluruhan masih kurang. Hal ini dikarenakan masih terdapat faktor yang mengenai prestasi kerja mendapatkan 50 jawaban responden cenderung negatif dengan menunjukkan bahwa tanggungjawab yang saya terima selama ini tidak sesuai, tidak mendapatkan penghargaan pada pekerjaan yang melebihi target, dan tidak bijaksana dalam mengawasi pekerjaan.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra-survey Variabel Prestasi Kerja (Y)**

Keterangan	Ya	Tidak	Jumlah	%
Tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	9	8	17	34
Tidak Keberatan apabila melebihi jam bekerja	11	7	18	36
pernah menunda pekerjaan	8	7	15	30
Total	28	22	50	100

Sumber : Hasil Pra-Survey Yang Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1.5 hasil pra-survey diatas memperlihatkan bahwasannya prestasi kerja karyawan pada PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan secara keseluruhan masih kurang. Hal ini dikarenakan masih terdapat faktor yang mengenai prestasi kerja mendapatkan 50 jawaban responden

cenderung negatif dengan menunjukkan bahwa tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak keberatan apabila melebihi jam bekerja, tidak pernah menunda pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan, Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan”**

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Menurunnya rasa aman para karyawan terhadap lingkungan pekerjaan, seperti pencahayaan ditempat kerja tidak memadai dan kurang nyaman, ventilasi udara ditempat kerja tidak cukup baik, dan pewarnaan ruangan kerja tidak tertata dengan baik
- b. Tidak membuat penghargaan bagi karyawan, seperti tanggungjawab yang saya terima selama ini tidak sesuai, tidak mendapatkan penghargaan pada pekerjaan yang melebihi target, dan tidak bijaksana dalam mengawasi pekerjaan.
- c. Menurunnya kualitas kerja karyawan, seperti tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak keberatan apabila melebihi jam bekerja, dan tidak pernah menunda pekerjaan.

## **2. Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih fokus pada titik permasalahan dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka penulis hanya membatasi masalah pada variabel kondisi fisik pekerjaan ( $X_1$ ), dan variabel motivasi ( $X_2$ ) sebagai independen, sedangkan variabel dependen yaitu prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan sedangkan untuk respondennya sebanyak 50 sampel pada jumlah karyawan PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan penulis sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kondisi fisik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan?
3. Apakah kondisi fisik pekerjaan, motivasi, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan?

## **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Dalam rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah kondisi fisik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan.
- c. Untuk mengetahui kondisi fisik pekerjaan, dan motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis, menambah pengetahuan dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia serta untuk mengetahui pengaruh kondisi fisik pekerjaan, dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan pertimbangan yang terkait dalam pengaruh kondisi fisik pekerjaan, dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.



- c. Bagi Peneliti Lain, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan dan perbandingan bagi peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian di tempat yang sejenis.
- d. Bagi Akademis, sebagai tambahan bacaan dan teratur perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dibidang penelitian, khususnya mengenai pengaruh kondisi fisik pekerjaan, dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Gede Ari (2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sun Star Motor Cabang Negara, sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan, Dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan. Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

1. **Variabel Penelitian:** Penelitian ini sama-sama menggunakan analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa terhadap hubungan yang positif antara variabel independen atau bebas variabel Motivasi ( $X_1$ ), Kompenasi ( $X_2$ ), dan variabel dependen atau terikat variabel Prestasi Kerja. Sedangkan penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah Kondisi fisik pekerjaan, dan Motivasi sedangkan sebagai variabel dependen adalah Prestasi Kerja.
2. **Jumlah Sampel (n):** Peneltian terdahulu berjumlah 30 orang responden, sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 50 responden yang dijadikan responden.

3. **Waktu Penelitian:** Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016, sedangkan penelitian ini tahun 2021.
4. **Lokasi Penelitian:** Penelitian terdahulu di PT. Sun Star Motor Cabang Negara, sedangkan penelitian ini di PT. Matahari Jaya Tama Teknikal Medan

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **1. Prestasi Kerja**

###### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Merupakan memproses keberlangsungan seorang pegawai. penilaian prestasi kerja meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan (Supomo, 2019). Menurut Hasibuan (2017:93), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Denny (2017:74), Prestasi Kerja merupakan kemampuan dan kecakapan pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan atau ditugaskan kepadanya dengan pengetahuan dan keahlian yang oleh pegawai tersebut. Prestasi kerja sesuatu yang diharapkan oleh organisasi dari pegawai dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap pekerjaan organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau *performance*.

Menurut Leonardo (2020) Prestasi kerja merupakan proses mengukur kinerja karyawan oleh manajer selama periode waktu untuk menilai keberhasilan yang telah dicapai beberapa orang dalam pekerjaan mereka sesuai dengan tugas yang diberikan kepada mereka. Menurut Mangkunegara (2015:17), Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya

Dari penjelasan diatas kita dapat menarik kesimpulan, diantaranya sebagai berikut:

1. Penilaian prestasi kerja ini merupakan evaluasi terhadap perilaku prestasi kerja, dan potensi pengembangan yang telah dilakukan.
2. Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan suatu proses mengestimasi dan menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para karyawan.
3. Penilaian prestasi kerja ini membandingkan realita nyata dengan standar yang dicapai oleh karyawan.
4. Penilaian prestasi kerja akan menindaklanjuti keberadaan seorang karyawan pada suatu perusahaan.

**b. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Supomo (2019:75), terdapat 10 manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja yaitu sebagai berikut :

1. Perbaikan prestasi kerja, umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia memperbaiki kegiatan- kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.
2. Penyesuaian kompensasi, evaluasi prestasi kerja membantu mengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, bonus, dan kosmpensasi lainnya.
3. Keputusan penempatan, promosi, transfer, dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan, prestasi kerja yang buruk menunjukkan adanya kebutuhan latihan. Demikian pula prestasi kerja yang baik, mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan lebih lanjut.
5. Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik prestasi kerja dapat mengarahkan keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti. Penyimpangan proses staffing, Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
6. Ketidak akuratan informasional, prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya.
7. Kesalahan desain pekerjaan, prestasi kerja yang buruk mungkin suatu tanda kesalahan alam desain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.
8. Kesempatan kerja yang adil, Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal dapat diambil tanpa diskriminasi.
9. Tantangan eksternal, prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah pribadi.

### c. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Supomo (2019:77) menjelaskan bahwa tujuan penilaian prestasi kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Administratif, yaitu memberikan arah untuk menetapkan promosi, transfer dan kenaikan gaji.
2. Informatif, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahannya dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya
3. Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Pada unit organisasi, penilaian prestasi kerja bertujuan:

- a. Menentukan kontribusi suatu unit atau divisi dalam perusahaan terhadap organisasi perusahaan secara keseluruhan.
- b. Memberikan dasar bagi penilaian mutu prestasi manajer unit atau divisi dalam perusahaan.
- c. Memberikan motivasi bagi manajer unit atau divisi dalam mengelola divisi seirama dengan tujuan umum perusahaan.

Pada unit karyawan, penilaian prestasi kerja bertujuan :

- a. Membedakan tingkat prestasi kerja setiap karyawan.
- b. Mengambil keputusan administrasi seperti seleksi, promosi, retensi, demosi, transfer, terminasi dan kenaikan gaji.
- c. Memberikan pinalti, seperti bimbingan untuk meningkatkan motivasi dan diklat untuk mengembangkan keahlian.

#### **d. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan**

Menurut Supomo (2019:78) dalam penilaian prestasi kerja disuatu instansi tertentu, dilakukan secara umum, secara informal dan formal :

1. Penilaian informal adalah penilaian mengenai kualitas kerja dan pelayanan yang diberikan oleh masing-masing karyawan, baik atau buruk. Penilaian ini adalah masyarakat, konsumen dan rekanan. Hasil penilaian mereka bermanfaat untuk penilaian formal dalam menentukan kebijakan selanjutnya.
2. Penilaian formal adalah penilaian yang dilakukan seseorang atau komite yang mempunyai wewenang formal menilai bawahannya didalam maupun diluar pekerjaan dan mereka berhak menetapkan kebijakan selanjutnya terhadap setiap individu karyawan. Penilaian formal ini dibedakan menjadi individual dan penilaian kolektif.

Dasar penilaian dan unsur-unsur yang dinilai :

##### 1. Dasar Penilaian

Dasar penilaian adalah uraian pekerjaan dari setiap individu karyawan karena dalam uraian pekerjaan inilah ditetapkan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh setiap karyawan. Dengan penentuan standar untuk berbagai keperluan, maka timbullah apa yang disebut standardisasi. Standardisasi yakni penentuan dan penggunaan berbagai ukuran, tipe dan gaya tertentu berdasarkan suatu komposisi standar.

##### 2. Unsur-unsur yang dinilai

Setiap Instansi/perusahaan mempunyai peraturan yang berbeda- beda, tetapi dalam buku ini penulis mengambil dari rujukan instansi pemerintah.

Unsur-unsur yang dinilai dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

3. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

4. Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari urusan pekerjaannya.

5. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas tugasnya memenuhi perjanjian, baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

6. Kedisiplinan

Penilai menilai kedisiplinan karyawan dalam menaati peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

7. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.



#### 8. Kerjasama

Penilai menilai karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan.

#### 9. Kepemimpinan

Penilai menilai karyawan mampu untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

#### 10. Kepribadian

Dari sikap perilaku, kesopanan, disukai, periang, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sifat baik, berpenampilan simpatik dan wajar.

#### 11. Prakarsa

Kemampuan berfikir karyawan yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan dan membuat keputusan menyelesaikan masalah yang dihadapi.

#### 12. Kecakapan

Karyawan dalam menyatukan dan menyelamatkan bermacam-macam elemen yang disesuaikan dalam terlibat penyusunan kebijaksanaan didalam situasi manajemen.

#### 13. Tanggungjawab

Menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

#### **e. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Mangkunegara (2015) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan. Faktor prestasi kerja tersebut suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu.

#### **f. Indikator-indikator Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2015:17), indikator dari prestasi kerja yaitu:

##### **1. Kuantitas**

Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.

##### **2. Kualitas**

Kualitas merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisien suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan atas sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

##### **3. Pelaksanaan tugas**

Kewajiban atas suatu pekerjaan yang harus dikerjakan seseorang dalam pekerjaannya. Dapat diartikan pula tugas adalah suatu pekerjaan yang wajib dikerjakan untuk dilakukan karena pekerjaan tersebut telah menjadi tanggung jawab.

#### 4. Tanggung jawab

Adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban/tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang di terima/di miliknya.

## 2. Kondisi Fisik Kerja

### a. Pengertian Kondisi Fisik Kerja

Kondisi fisik kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal (Sudaryo, 2018:47). Selain itu, lingkungan kerja juga dapat memengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja yang dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Kondisi fisik kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat pegawai bekerja. Faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi fisik kerja, dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) macam yaitu:

1. Kondisi fisik kerja yang mencakup penerangan, suhu udara, suara kebisingan, penggunaan warna, musik, kelembaban dan ruang gerak yang diperlukan
2. Kondisi psikologis kerja, misalnya stres kerja, bosan kerja dan letih kerja
3. Kondisi temporer kerja, yang dimaksud adalah peraturan lama kerja, waktu istirahat kerja dan shif kerja.

**b. Indikator Kondisi Fisik Kerja**

Menurut Sudaryo (2018:47), Indikator yang memengaruhi kondisi fisik kerjakaryawan, diantaranya sebagai berikut:

**1. Penerangan**

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan kantor. Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas- tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang, dan kesalahan- kesalahan dapat dihindari.

**2. Pewarnaan**

Keuntungan penggunaan warna yang tepat tidak hanya bersifat keindahan dan psikologis, tetapi juga bersifat ekonomis. Selain dapat memengaruhi penerangan kantor, warna juga dapat memengaruhi perasaan serta mempercantik kantor. Kualitas warna dapat memengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang.

**3. Kebersihan**

Untuk menjaga kesehatan pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

#### 4. Pertukaran Udara

Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan.

#### 5. Suara/Kebisingan

Suara bising yang terdengar oleh para pegawai dapat mengurangi atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi pegawai, sehingga cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan, dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektivitas kerja.

#### 6. Keamanan

Kemanan merupakan keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor.

### c. **Manfaat Kondisi Fisik Kerja**

Manfaat dalam kondisi fisik kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.



### 3. Motivasi

#### a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi merupakan salah satu alat pemimpin agar bawahan mau bekerja ikhlas, keras, cerdas, tangkas, lugas, tuntas, dan puas sesuai dengan yang diharapkan pemimpin (Husaini, 2019:200).

Menurut Anwar (2020:66), Motivasi merupakan tindakan dari seseorang yang ingin memengaruhi orang lain untuk berperilaku (*to behave*) secara tertentu. Motivasi juga dapat berarti keadaan ketegangan psikis yang ada dalam diri seseorang yang mendorong untuk berperilaku.

Menurut Hasibuan D. H., (2017), Motivasi berasal dari bahasa Latin, *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Fauzi (2018), Motivasi berasal dari bahasa Latin, *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Suparyadi (2015), Motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh sesuatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu.

### **b. Tujuan Motivasi Kerja**

Motivasi mempunyai beberapa tujuan bagi organisasi dan karyawan yang dinilai.

Menurut (Hasibuan, 2017:221) tujuan dari motivasi adalah:

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

### **c. Metode-Metode Motivasi Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2017:222) terdapat dua metode motivasi yaitu :

1. Metode Langsung (*Direct Motivation*), Motivasi (*materiil & non material*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, seperti : pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan bonus.
2. Motivasi tidak langsung, motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas- fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Seperti suasana kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang aman, serta penempatan yang serasi.

#### d. Teori-Teori Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017:223) teori-teori motivasi diklasifikasikan atas :

##### 1. Teori Kepuasan

Teori Kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerjanya seseorang.

##### 2. Teori Motivasi Proses

Teori ini pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer.

##### 3. Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Jadi, atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik/salah).

##### 4. Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dipertahankan, serta bonus tergantung dari tingkat produksi kerja.

#### e. Faktor-Faktor Motivasi

Dilihat pada penelitian (Hasibuan, 2017:228) dalam melakukan pelaksanaan pekerjaan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

##### 1. *Maintenance Factors*

Faktor ini didasarkan pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badania. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, mobil dinas, rumah dinas, serta bonus tunjangan lainnya.

##### 2. *Motivation Factors*

Faktor ini menyangkut psikologi seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ruangan yang nyaman, penempatan kerja yang tepat, dan lain sebagainya.

#### f. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja merupakan sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan (*peristence*), dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.rumusan definisi tersebut menanggapi perbincangan yang berlangsung dalam bidang risetmovational,tentang mengapa seseorang dapat bersikap antusias dan (*persistence*) dalam hal melaksanakan tugas dalam (Hasibuan, 2017:229) adalah:

1. Prestasi

Kecenderungan seseorang dalam mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku untuk mencapai suatu standar prestasi.

2. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan dalam kesempatan untuk maju.

3. Pengakuan

Pengakuan dalam rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut dalam meningkatkan harga diri dan menanamkan motivasi.

4. Pekerjaan itu sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang tersebut, apakah memiliki elemen yang memuaskan. Penempatan karyawan dan ketersediaan fasilitas yang menunjang pekerjaan.

5. Penghargaan

Penghargaan yang dimiliki seseorang melalui dari prestasi dalam kinerja karyawan itu sendiri.

6. Tanggungjawab

Tanggung jawab/wewenang yang dimiliki oleh seseorang tersebut dalam melakukan pekerjaan untuk guna meningkatkan kualitas kerja yang optimal.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan yang dikaitkan dengan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut guna untuk mendorong kinerja lebih maju.

## B. Penelitian Sebelumnya

Dari penelitian sebelumnya, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Berikut merupakan penelitian sebelumnya berupa beberapa judul terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

**Tabel 2.1. Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil penelitian
1.	Arievena (2020)	Analisis pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja Driver Gojek Bike Solo	Kompensasi, kepuasan kerja dan stres kerja	Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Driver Gojek Bike Solo
2.	Leonardo & Rikson (2020)	Pengaruh deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi karyawan PT Duta Logistik Asia	Deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan disiplin kerja	Prestasi karyawan	Pada variabel deskripsi pekerjaan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi karyawan PT Duta Logistik Asia
3.	Eli Setiani (2019)	Pengaruh stress kerja, motivasi, kompensasi terhadap komitmen organisasi dengan Kepuasan kerja pada CV. Sembodo Joyo	Stres kerja, motivasi, kompensasi terhadap komitmen organisasi	Kepuasan kerja	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel Stress kerja, motivasi, kompensasi terhadap komitmen organisasi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja CV. Sembodo Joyo.



No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil penelitian
4.	Nizar Abdul (2017)	Analisis Pengaruh stres kerja, kompensasi, Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang	Stres kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan kerja	Kinerja karyawan	Hasil dari Penelitian Menunjukkan bahwa pada Variabel stres kerja, kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah kantor cabang Semarang
5.	Hasrudy Tanjung (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan	Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja	Prestasi Kerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan
6.	Neneng Chameli S	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Fisik Tempat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Dan Tata	Motivasi Dan Lingkungan Fisik Tempat Kerja	Prestasi Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Dan Lingkungan Fisik Tempat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Kota Samarinda
7.	Wisnu Sri K, Dkk (2018)	Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja, Terhadap Prestasi Kerja Di PT. Roberta Prima Tobacco	Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja	Prestasi Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Roberta Prima Tobacco
8.	Wisnu Sri K, Dkk (2018)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang	Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja	Prestasi Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, dan budaya kerja

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Hasil penelitian
9.	Yanne.A & Febsri.S (2017)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah	Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja	Prestasi Kerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang
10.	Gede Ari (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Sun Star Motor Cabang Negara	Motivasi Kerja Dan Kompensasi	Prestasi Kerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable motivasi kerja dan kompensasi Berpengaruh Positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Sun Star Motor

Sumber : Diolah penulis, 2021

### C. Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami masalah sekaligus menghindari kesalah pahaman dan penafsiran tentang judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berfikir berdasarkan pengertian atau istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut (Sudaryo, 2018) kondisi fisik pekerjaan adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

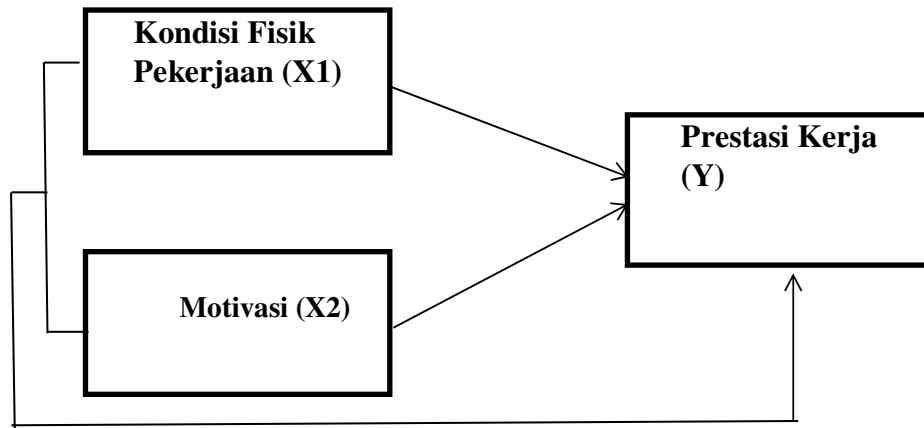
Kondisi fisik pekerjaan tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat pegawai bekerja. Sehingga waktu kerja yang dipergunakan secara efektif dan optimis.

## 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:216), Motivasi berasal dari bahasa latin *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Tingkah laku manusia dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan, dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri dan dari luar, rangsangan ini akan menciptakan motif dan motivasi yang mendorong orang bekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi atau instansi untuk mengetahui kemampuan dan prestasi yang ada pada seseorang pegawai sehingga dengan adanya prestasi tersebut instansi atau perusahaan akan lebih mudah untuk memproses keberlangsungan seorang pegawai.

Penilaian prestasi ini penting sekali bagi setiap pegawai dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan selanjutnya. Maka faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan meningkat. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis membuat kerangka penelitian sebagai berikut



**Gambar 2.1. Kerangka**  
Sumber : Diolah Penulis 2021

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2015) menjelaskan hipotesis sebagai berikut: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Berdasarkan pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1: Kondisi Fisik Pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan.

H2: Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan.

H3: Kondisi Fisik Pekerjaan, Motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahan menggunakan analisis statistik. Menurut Sugiyono (2015:38) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan yang beralamat di jalan jemadi no.148 Medan -Sumatera Utara.

##### 2. Waktu Penelitian

Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian

Kegiatan	Tahun 2021															
	Mei				Juni				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		2	3	4
Pengajuan Judul																
Penyusunan Proposal																
Pengajuan Proposal																
Perbaikan Proposal																
Seminar Proposal																
Pengumpulan Data																
Pengolahan Data																
Penulisan Skripsi																
Perbaikan Skripsi																
Sidang Meja Hijau																

Sumber: Penulis (2021)

## C. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

### 1. Definisi Operasional

Variabel-variabel penelitian harus didefinisikan secara jelas, sehingga tidak menimbulkan pengertian yang berarti ganda. Definisi variabel juga memberikan batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan. Operasional variabel diperlukan untuk mengubah masalah yang diteliti kedalam bentuk variabel, kemudian menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait.

### 2. Variabel Penelitian

Batasan operasional dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen/variabel bebas yang dinyatakan dengan simbol (X) dan variabel dependen/variabel terikat yang dinyatakan dengan symbol (Y).

- a. Variabel independen/variabel bebas (X) terdiri dari Kondisi Fisik Pekerjaan ( $X_1$ ), Dan Motivasi ( $X_2$ ).
- b. Variabel dependen/variabel terikat (Y) terdiri dari Prestasi Kerja (Y)

**Table 3.2**  
**Defenisi Operasional Dan Pengukuran Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Deskripsi	Skala
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.  <b>Mangkunegara (2015:17)</b>	1. Kuantitas 2. Kualitas Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung jawab <b>Mangkunegara (2015:17)</b>	1. bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dapat dinyatakan ukuran angka 2. konsep untuk memperbaiki mutu produk atau jasa yang dihasilkan 3. Kewajiban atas suatu pekerjaan yang harus	Likert



			<p>dikerjakan seseorang dalam pekerjaannya</p> <p>4. Tanggung jawab/wewenang yang dimiliki oleh seseorang tersebut dalam melakukan pekerjaan untuk guna meningkatkan kualitas kerja yang optimal.</p>	
Kondisi Fisik Pekerjaan (X1)	<p>Kondisi fisik kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.</p> <p><b>Sudaryo (2018:47)</b></p>	<p>1.Penerangan 2.Pewarnaan 3.Kebersihan 4.PertukaranUdara 5.Suara/Kebisingan 6.Kemanan</p> <p><b>Sudaryo(2018:4)</b></p>	<p>1. peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan.</p> <p>2. Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, dalam arti dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.</p> <p>3. Di dalam suatu perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungan, sebab</p>	Likert

			<p>kebersihan lingkungan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang.</p> <p>4. Tanggung jawab/wewenang adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut.</p> <p>5. Bunyi bising sangat diperhatikan, karena dapat membantu kesenangan kerja, merusak pendengaran dan dapat menimbulkan komunikasi yang salah.</p> <p>6. Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat dan gairah kerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat</p>	
Motivasi (X2)	<p>Motivasi berasal dari bahasa Latin, "Mavere" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada karyawan para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua</p>	<p>1.Prestasi 2.Promosi 3.Pengakuan 4.Pekerjaanitu sendiri 5.Penghargaan 6.Tanggungjawab 7.Keberhasilan dalam bekerja</p> <p><b>Hasibuan (2017:229)</b></p>	<p>1. Kecenderungan seseorang dalam mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku untuk mencapai suatu standar prestasi</p> <p>2. Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan dalam kesempatan untuk maju.</p> <p>3. Pengakuan dalam rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut dalam meningkatkan harga</p>	Likert

	kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan		diri dan menanamkan motivasi. Pekerjaan yang dilakukan seseorang tersebut, apakah memiliki elemen yang memuaskan. 5. Penghargaan yang dimiliki seseorang melalui dari prestasi dalam kinerja karyawan itu sendiri. 6. Tanggung jawab/wewenang yang dimiliki oleh seseorang tersebut dalam melakukan pekerjaan untuk guna meningkatkan kualitas kerja yang optimal. 7. Keberhasilan dalam bekerja dikaitkan dengan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut untuk mendorong kinerja lebih maju	
--	--	--	--	--

*Sumber: Diolah Penulis (2021)*

#### **D. Populasi, Sampel, Jenis Data, dan Sumber Data**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2015:72), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan yang berjumlah 50 Karyawan.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:84), pengertian *Non Probability Sampling* adalah sebagai berikut; Teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

**Tabel 3.3 Jumlah karyawan pada  
PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan**

No	Jenis Bidang	Jumlah Karyawan
1.	Manajer	1
2.	Bagian keuangan	6
3.	Bagian pemasaran	10
4.	Bagian pembelian	4
5.	Bagian gudang	8
6.	Bagian Teknisi	17
7.	Bagian Keamanan	4
Total Karyawan		50

Sumber: Penulis (2020)

Penelitian pada karyawan di PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan, karena jumlah karyawan 50 orang, maka seluruh karyawan tersebut dijadikan sampel, sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2015:61) mengemukakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

## 3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang diperoleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara, serta buku atau lainnya. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah dari data PT. Matahari Jayatama Teknikal yang

dapat dihitung seperti jumlah karyawan, absensi karyawan, dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

#### 4. Sumber Data

Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder, guna mendukung penulisan maka peneliti menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden atau pihak pertama tentang variabel dan masalah penelitian.

### E. Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Wawancara (Interview)

Yaitu memperoleh data atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung atau lisan terhadap orang-orang yang dapat memberikan keterangan-keterangan yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang akan penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna data yang dikumpulkan.

#### 2. Kuesioner (Daftar pertanyaan)

Teknik ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala likert, dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

**Tabel 3.3. Skala Pengukuran**

No	Item Instrumen	Bobot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Penulis (2021)

### **3. Pengamatan (Observasi)**

Merupakan teknik analisis yang memiliki ciri-ciri pengumpulan data spesifik dibandingkan dengan teknik analisis yang lainnya yaitu wawancara dan kuesioner.

### **4. Dokumentasi**

Yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan atau dokumen yang ada dilokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian.

## **F. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

### **1. Uji Validitas**

Validitas adalah uji untuk mengukur tingkat valid adalah sebagai alat ukur yang digunakan. Suatu instrumen alat ukur bila dikatakan telah valid, berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu adalah valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono,2015:137).

Uji validas bertujuan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang telah disediakan (kuesioner). Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah  $n$  (sample/responden) pada derajat kebebasannya  $r$  tabel ( $df=n-k$ ) harus lebih dari ( $<$ ) 0,30.

## 2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas ialah pengujian untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan menghasilkan jawaban yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dengan cara pengukuran sekali saja. Pengukuran hanya dilakukan dengan pertanyaan lain mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu variable dikatakan reliabel jika nilai *Conbach Alpha* > 0,60. Titik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka disebut koefisien reliabilitas. Koefisien reliabilitas berkisar antara 0-1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1), maka semakin reliabel alat ukur tersebut (Kurniawan, 2012).

## 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model regresi berganda (*multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

### a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *normality probability plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5 % maka jika nilai di atas nilai signifikan 5 % artinya variabel residual berdistribusi normal (Situmorang, 2010).



### **b. Uji Multikolinearitas**

Suatu keadaan dimana variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP (Variance Inflation Factor)* melalui program spss. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai *VIP* < 5, maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang, 2010:104).

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengukur apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan lainnya. Model regresi yang tidak baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada scatterplot. Jika probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas (Situmorang, 2010:73).

## **4. Model Analisis Regresi Berganda**

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh arus kas, biaya operasional dan pendapatan terhadap laba adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaannya adalah sebagai berikut :

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

**Keterangan :**

$Y$  = Prestasi Kerja (Variabel Terikat)

$A$  = Intercept/konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Kondisi Fisik Pekerjaan (Variabel Bebas)

$X_2$  = Motivasi (Variabel Bebas)

$\epsilon$  = Kesalahan Pengganggu/Error Term

**5. Pengujian Hipotesis**

Penelitian ini juga menggunakan uji hipotesis. Data diperoleh dari hasil pengumpulan data diatas dapat diproses sesuai dengan jenis data kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan angka metode statistik sebagai berikut :

**a. Uji F (Serempak)**

Menurut Ghozali (2012) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai F lebih besar dari pada 4 maka  $H_0$  di tolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variable dependen.

2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel.  
Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

**b. Uji t (Parsial)**

Menurut Ghozali (2012:98), uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependensecara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut

1. Jika nilai probabilitas signifikan  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak.  
Hipotes ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variable idependen.
2. Jika nilai probabilitas signifikan  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima.  
Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variable independen berpengaruh signifikan terhadap variable dependen.

**c. Koefisien Determinasi**

Identifikasi determinan ( $r^2$ ) berfungsi untuk mengetahui signifikan variabel maka harus dicari koefisien determinasi ( $r^2$ ). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika determinasi ( $r^2$ ) semakin besar (mendekati satu) maka dapat diaktakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Rumus

Determinasi, menurut Sugiyono dalam (Quinerita Stevani Aruan, 2015)

sebagai berikut :

$$r^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

$r^2$  = Nilai Koefisien Determinasi

$r$  = Nilai Koefisien Korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Objek Penelitian**

PT. Matahari Jayatama Teknikal adalah salah satu perusahaan Supplier Distributor Resmi produk *Generating Set* di Sumatera Utara - Indonesia, yang berlokasi di Jl. Jemadi No. 148 Medan. PT. Matahari Jayatama Teknikal yang memiliki sejumlah karyawan yang ditempatkan di beberapa departement. Pada perusahaan PT Matahari Jayatama Teknikal didirikan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan listrik masyarakat, pada sebelumnya PT Matahari Jayatama Teknikal dikenal dengan CV. Multi Jaya Teknikal yang berdiri pada tahun 1999, dimana waktu itu CV. Multi Jaya Teknikal masih bergerak dalam penjualan genset bekas dan rekondisi, meskipun hanya bergerak dalam penjualan genset bekas dan rekondisi tetapi telah berhasil menarik perhatian masyarakat dikarenakan kualitas unit genset tersebut. Pada tahun 2007 CV. Multi Jaya Teknikal berganti nama menjadi PT. Matahari Jayatama Teknikal sebagai pusat distributor genset di Medan dan membuka cabang lagi yang berlokasi di Jakarta. Pada saat itu sudah mulai mengembangkan sayapnya dengan tidak hanya menjual genset bekas dan rekondisi, tetapi mulai menjual produk-produk baru mulai dari Capacity 8 Kva sampai dengan 1000 Kva dengan merk-merk seperti Yanmar, Perkins, Doosa, Volvo, Isuzu, Foton, Fawde, Cummins, Mitshubishi, Lovol dan sebagainya.

Adapun informasi produk dari PT Matahari Jayatama Teknikal antara lain memiliki 2 tipe genset diantaranya Silent Type/Sound Proof yaitu model diesel genset yang kedap suara, tidak berisik sehingga tidak mengganggu suasana, praktis, ekonomis, dan efisien dalam penempatan maupun pengoperasiannya. Produk ini sangat cocok untuk pemakaian dirumah tinggal, kantor, rumah sakit, bank, klinik, home industry, pabrik, dan sebagainya. Sedangkan Open Type yaitu model diesel genset yang terbuka yang sangat praktis dan kompetitif dikelasnya dengan harganya yang lebih ekonomis. Produk ini sangat cocok untuk dipabrik dan diproyek-proyek seperti pengeboran lepas pantai, tambak, perkebunan, dan lain sebagainya. Genset biasanya menggunakan engine dengan putaran 1500 Rpm, Frekuensi 50 Hz, dan Voltase 220/380 volt yang juga telah dilengkapi dengan AVR(Automatic Voltage Regulator) sebagai stabilizer.

## 2. Visi dan Misi

Visi PT Matahari Jayatama Teknikal yaitu Menjadi perusahaan Genset kelas dunia baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Sedangkan Misi PT Matahari Jayatama Teknikal adalah Memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan baik dari segi informasi, produk maupun purna jual demi tercapainya kepuasan pelanggan.



Gambar. 4.1: Logo PT Matahari Jayatama Teknikal Medan

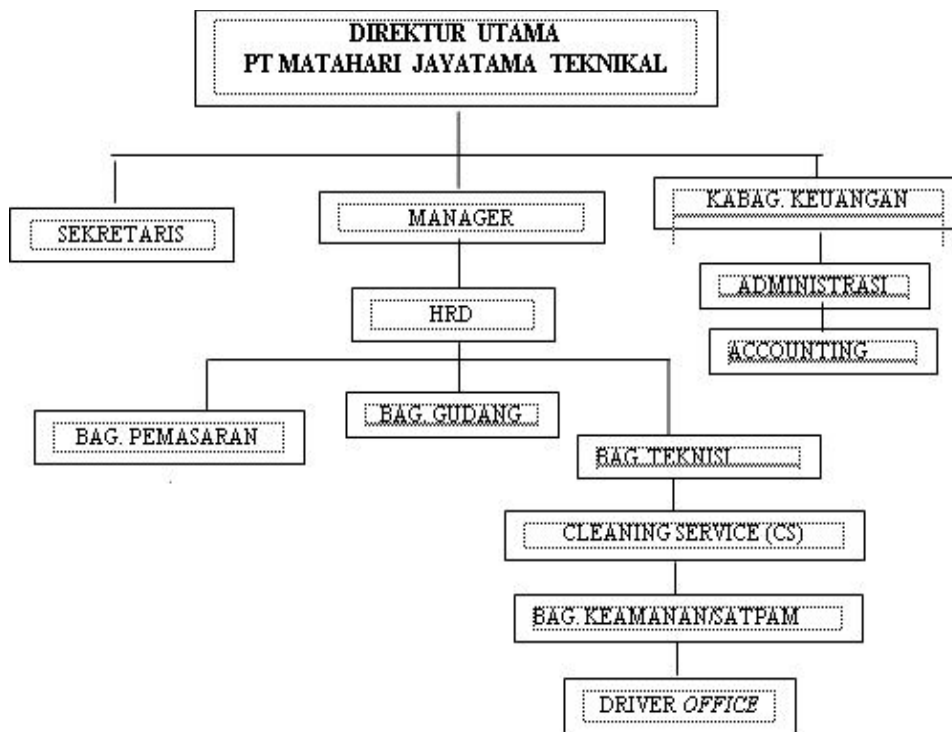
### **3. Struktur Organisasi Dan Deskripsi Tugas PT. Matahari Jayatama**

#### **Teknikal**

##### **a. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi adalah salah satu cara atau sistem untuk mengadakan pembagian tugas-tugas dan tanggung jawab serta penetapan hubungan-hubungan antara unsur-unsur organisasi sehingga memungkinkan seorang dapat bekerja sama efektif mungkin untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi menjelaskan tentang bagaimana fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut dikoordinasikan. Struktur organisasi juga dapat menggambarkan dengan jelas bagaimana pembagian tugas, saluran perintah, penyampaian laporan, wewenang dan tanggung jawab dari setiap bagian atau karyawan/pegawai sehingga dapat memperlancar pelaksanaan tugas.

Struktur organisasi menggambarkan urutan jabatan dalam perusahaan mulai dari yang tertinggi sampai pada terendah. Struktur organisasi perusahaan belum tentu sama dengan struktur organisasi perusahaan lainnya, walaupun perusahaan tersebut bergerak dibidang yang sama. Struktur organisasi perusahaan disusun berdasarkan strategi, sesuai dengan keadaan dan kebutuhan perusahaan yang bersangkutan. Dibawah ini penulis menggambarkan bagaimana struktur organisasi yang digunakan pada perusahaan PT. Matahari Jayatama Teknikal memperlancar proses pekerjaan perusahaan tersebut, serta penjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian. Berikut ini adalah bentuk dari struktur organisasi PT. Matahari Jayatama Teknikal.



Sumber : PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan  
 Gambar 4.2. Struktur Organisasi PT Matahari Jayatama Teknikal

#### b. Deskripsi Tugas

Berikut ini adalah uraian tugas masing-masing jabatan yang ada diperusahaan PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan.

##### 1. Direktur Utama

- a) Implementasi dan mengorganisir visi dan misi perusahaan
- b) Menyusun strategi bisnis untuk perusahaan
- c) Melakukan evaluasi perusahaan
- d) Menunjuk orang yang mampu memimpin perusahaan
- e) Mengawasi situasi bisnis

##### 2. Manager

- a) Membangun kepercayaan antarstaf



- b) Mengembangkan kualitas perusahaan
  - c) Mengevaluasi pekerjaan Divisi
  - d) Menjadi penengah dan pemecah masalah HRD
  - e) Membuat rekrutmen dan seleksi
  - f) Training dan development
  - g) Compensation and Benefit
  - h) Personal Administration
3. Sekretaris
- a) Menanggapi pertanyaan dari client atau mitra bisnis
  - b) Mengembangkan dan menerapkan prosedur kantor
  - c) Menjaga sistem rekaman perusahaan untuk menjunjung tinggi file yang akurat
  - d) Menulis surat, memo, dan email.
  - e) Memesan ruang pertemuan untuk rapat
  - f) Mengatur panggilan konferensi Bag. Keuangan
  - g) Melakukan pengaturan keuangan perusahaan
  - h) Melakukan penginputan semua transaksi keuangan kedalam program
  - i) Melakukan transaksi keuangan perusahaan
  - j) Melakukan pembayaran kepada supplier
  - k) Berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal terkait dengan aktivitas keuangan perusahaan

#### 4. Administrasi

- a) Koordinasi dengan staff administrasi jika ada meeting gabungan atau kegiatan lainnya
- b) Mengumpulkan dan menyusun dokumen
- c) Menyiapkan tiket dan akomodasi untuk kegiatan kerja atau kunjungan luar kota
- d) Memastikan persediaan alat tulis kantor Accounting
- e) Membuat laporan mingguan atau bulanan
- f) Melakukan analisa kelayakan dari klien/konsumen
- g) Berkoordinasi bagian marketing dalam hal pemasaran
- h) Memperkenalkan produk perusahaan kepada klien atau konsumen, biasanya berupa deposito, KPR, dll.

#### 5. Bag. Pemasaran

- a) Melakukan manajemen kampanye pemasaran
- b) Memproduksi materi pemasaran dan promosi
- c) Memantau dan mengelola media social
- d) Memproduksi komunikasi internal
- e) Membuat konten dan melakukan pengoptimalan mesin telusur (SEO) untuk situs web perusahaan

#### 6. Bag. Gudang

- a) Mempersiapkan pesanan konsumen agar pengiriman barang dapat sesuai dengan schedule
- b) Melakukan kontrol kualitas terhadap barang masuk, sedang disimpan, atau keluar dari gudang

- c) Menjaga penyimpanan barang tetap rapi, bersih, aman, serta optimalkan pemanfaatan ruang
- d) Membuat Log-book inventaris secara detail dan lengkap setiap harinya
- e) Melaporkan perbedaan catatan data dengan jumlah fisik barang apapun digudang

#### 7. Bag. Teknisi

- a) Membuat laporan pekerjaan kepada supervisor pemeliharaan
- b) Mengatasi gangguan pada peralatan kontrol dan kelengkapannya
- c) Melaksanakan pemeliharaan dibidangnya
- d) Melakukan monitoring parameter yang ada untuk mencegah gangguan yang timbul dan kerusakan yang lebih fatal

#### 8. Cleaning Service

- a) Membersihkan plafon dari debu
- b) Membersihkan kaca pemisah ruangan dan teralis bagian dalam
- c) Membersihkan smoke detector
- d) Membersihkan jendela kaca dan wallpaper

#### 9. Bag. Keamanan/Satpa

- a) Melakukan tindakan preventif keamanan
- b) Kontrol lalu lintas dengan mengarah kandrivers
- c) Mengamankan suatu aset, instansi proyek, ataupun properti untuk memastikan keamanan dan mencegah kerugian atau kerusakan yang disengaja

- d) Menjaga stabilitas dan reputasi organisasi dengan memenuhi persyaratan hukum *Driver Office*
- e) Mengantarkan pimpinan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan perintah
- f) Memperbaiki kerusakan kendaraan agar dapat berfungsi dengan baik
- g) Memeriksa kelengkapan kendaraan mobil kantor

#### 4. Metode Pengumpulan Data

##### a. Deskripsi Responden

Setelah diadakannya penelitian dan pengambilan data lapangan, maka peneliti memperoleh berbagai data tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Jayatama Teknikal yang diperoleh selama penelitian dilaporkan responden yang akan disajikan dalam bentuk analisa data dengan sampel 50 orang responden yang merupakan sampel dalam penelitian ini.

**Tabel 4.1.**  
**Responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	24	48%
2.	Perempuan	26	52%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan perempuan sebanyak 26 orang atau 52%, sedangkan jumlah karyawan laki-laki hanya berjumlah 24 atau 48%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah perempuan lebih banyak daripada jumlah laki-laki.

**Tabel.4.2.**  
**Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20 – 28 tahun	25	50%
2.	29-40 tahun	15	30%
3.	>40 tahun	10	20%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat yaitu responden pada umur 20-28 tahun sebanyak 25 orang (50%), responden pada umur 29-40 tahun sebanyak 15 orang (30%), sedangkan >40 tahun yaitu sebanyak 10 orang (20%).

**Tabel. 4.3.**  
**Responden berdasarkan pendidikan terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SMA/SMK	20	40%
2.	D3	5	10%
3.	S1	25	50%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Peneliti(2021)

Berdasarkan tabel 4.3 responden pada tingkat pendidikan, maka terlihat bahwa responden yang berpendidikan terakhir D3/Diploma sebanyak 5 orang (10%), sedangkan responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 20 orang (40%), yang berpendidikan terakhir Sarjana sebanyak 25 orang (50%).

**Tabel. 4.4**  
**Responden berdasarkan lama bekerja**

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
1.	1-6 Tahun	20	40%
2.	6-10 Tahun	15	30%
3.	>10 Tahun	15	30%
Total		50	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Peneliti(2021)

Berdasarkan tabel 4.4 responden berdasarkan lama bekerja, maka terlihat bahwa responden yang lama bekerja 1-6 tahun sebanyak 20 orang (40%), sedangkan responden yang lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 15 orang (30%), dan yang lama bekerja >10 tahun sebanyak 15 orang (30%).

#### b. Presentase Data Kuesioner

Deskriptif persentase hasil penelitian setiap variable dengan tanggapan responden adalah sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) : Nilai 5
- Setuju (S) : Nilai 4
- Kurang Setuju (KS) : Nilai 3
- Tidak Setuju (TS) : Nilai 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : Nilai 1

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari angket, dilakukan pentabulasian data yang dihasilkan pada lampiran. Dari data pada lampiran dapat digambarkan persentase indikator kondisi fisik pekerjaan pada table dibawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Persentase Indikator Pernyataan Kuesioner Variabel Kondisi Fisik Pekerjaan (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Total	%
		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1.	Kondisi Fisik Pekerjaan 1	21	42	22	44	6	12	1	2	0	0	50	100
2.	Kondisi Fisik Pekerjaan 2	21	42	22	44	6	12	0	0	1	2	50	100
3.	Kondisi Fisik Pekerjaan 3	20	40	22	44	8	16	0	0	0	0	50	100
4.	Kondisi Fisik Pekerjaan 4	20	40	21	42	6	12	3	6	0	0	50	100
5.	Kondisi Fisik Pekerjaan 5	20	40	20	40	10	20	0	0	0	0	50	100
6.	Kondisi Fisik Pekerjaan 6	19	38	21	42	7	14	3	6	0	0	50	100

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Total	%
		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
7.	Kondisi Fisik Pekerjaan 7	19	38	18	36	6	12	5	10	2	4	50	100
8.	Kondisi Fisik Pekerjaan 8	19	38	22	44	8	16	0	0	1	2	50	100
9.	Kondisi Fisik Pekerjaan 9	13	26	25	50	9	18	1	2	2	4	50	100
10.	Kondisi Fisik Pekerjaan10	14	28	28	56	6	12	0	0	2	4	50	100
11.	Kondisi Fisik Pekerjaan 11	15	30	29	58	5	10	1	2	0	0	50	100
12.	Kondisi Fisik Pekerjaan 12	13	26	25	50	11	22	1	2	0	0	50	100

Sumber : Data Kuesioner Yang Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa :

1. Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai, responden menyatakan sangat setuju 21 orang dengan tingkat presentase 42%, yang menyatakan setuju 22 orang dengan tingkat presentase 44%, responden yang menyatakan kurang setuju 6 orang dengan presentase 12%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat presentase 2%, responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.
2. Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan, responden yang menyatakan sangat tidak setuju 21 orang dengan tingkat presentase 42% yang menyatakan setuju 22 orang dengan tingkat presentase 44%, yang menyatakan kurang setuju 6 orang dengan presentase 12%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, sedangkan yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang dengan tingkat presentase 2%.

3. Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja, responden yang menyatakan sangat setuju 20 orang dengan tingkat presentase 40%, yang menyatakan setuju 22 orang dengan presentase 44%, yang menyatakan kurang setuju 8 orang dengan presentase 16%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.
4. Didalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja, responden yang menyatakan sangat setuju 20 orang dengan tingkat presentase 40%, yang menyatakan setuju 21 orang dengan tingkat presentase 42%, sedangkan yang menyatakan kurang setuju 6 orang dengan tingkat presentase 12%, dan yang menyatakan tidak setuju 3 orang dengan tingkat presentase 6%, yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.
5. Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap, responden yang menyatakan sangat setuju 20 orang dengan tingkat presentase 40%, yang menyatakan setuju 20 orang dengan tingkat presentase 40%, yang menyatakan kurang setuju 10 orang dengan tingkat presentase 20%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.
6. Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi,dll tersusun rapi diruang kerja, responden yang menyatakan sangat setuju 19 orang dengan tingkat presentase 38%, yang menyatakan setuju 21 orang dengan tingkat presentase 42%, yang menyatakan kurang setuju 7 orang dengan tingkat presentase 14%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju 3 orang



dengan presentase 6% dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

7. Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, responden yang menyatakan sangat setuju 19 orang dengan tingkat presentase 38%, yang menyatakan setuju 18 orang dengan tingkat presentase 36%, yang menyatakan kurang setuju 6 orang dengan presentase 12%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju 5 orang dengan presentase 10% dan yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang dengan tingkat presentase 4%.
8. Pentilasi udara ditempat kerja sudah cukup baik, responden yang sangat setuju 19 orang dengan tingkat presentase 38%, yang menyatakan setuju 22 orang dengan tingkat presentase 44%, yang menyatakan kurang setuju 8 orang dengan presentase 16%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju tidak ada dan yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang dengan tingkat presentase 2%.
9. Peraturan kedisiplinan diterapkan pimpinan responden yang menyatakan sangat setuju 13 orang dengan presentase 26%, yang menyatakan setuju 25 orang dengan tingkat presentase 50%, yang menyatakan kurang setuju 9 orang dengan presentase 18%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan presentase 2%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang dengan presentase 4%.
10. Saya sering mendengarkan music dalam bekerja diruang kerja dengan tingkat suara mellow/pelan, responden yang menyatakan sangat setuju 14 orang dengan presentase 28%, yang menyatakan setuju 28 orang dengan

presentase 56%, yang menyatakan kurang setuju 6 orang dengan presentase 12%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang dengan tingkat presentase 4%.

11. Satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman, responden yang menyatakan sangat setuju 15 orang dengan presentase 30%, yang menyatakan setuju 29 orang dengan tingkat presentase 58%, yang menyatakan kurang setuju 5 orang dengan presentase 10%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan presentase 2% dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.
12. Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman, responden yang menyatakan sangat setuju 13 orang dengan presentase 26%, yang menyatakan setuju 25 orang dengan presentase 50%, yang menyatakan kurang setuju 11 orang dengan presentase 22%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan presentase 2% dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

**c. Presentase Data Kuesioner Responden Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari angket, dilakukan pentabulasian data yang dihasilkan pada lampiran. Dari data pada lampiran dapat digambarkan persentase indikator motivasi kerja pada table dibawah ini

**Tabel 4.6**  
**Persentase Indikator Pernyataan Kuesioner**  
**Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Total	%
		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Motivasi 1	15	30	26	52	8	16	1	2	0	0	50	100
2	Motivasi 2	4	8	30	60	15	30	1	2	0	0	50	100
3	Motivasi 3	9	18	41	82	0	0	0	0	0	0	50	100
4	Motivasi 4	10	20	28	56	10	20	1	2	1	2	50	100
5	Motivasi 5	6	12	24	48	18	36	2	4	0	0	50	100
6	Motivasi 6	6	12	37	74	3	6	4	8	0	0	50	100
7	Motivasi 7	5	10	22	44	19	38	2	4	2	4	50	100
8	Motivasi 8	9	18	17	34	9	18	9	18	6	12	50	100
9	Motivasi 9	15	30	24	48	11	22	0	0	0	0	50	100
10	Motivasi 10	24	48	23	46	3	6	0	0	0	0	50	100
11	Motivasi 11	27	54	19	38	4	8	0	0	0	0	50	100
12	Motivasi 12	17	34	16	32	16	32	1	2	0	0	50	100
13	Motivasi 13	20	40	27	54	3	6	0	0	0	0	50	100
14	Motivasi 14	28	56	22	44	0	0	0	0	0	0	50	100

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa:

1. Sebagai karyawan memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang lebih tinggi dan berbagai pelatihan lainnya, responden yang menyatakan sangat setuju 15 orang dengan tingkat persentase 30%, yang menyatakan setuju 26 orang dengan tingkat persentase 52%, responden yang menyatakan kurang setuju 8 orang dengan tingkat persentase 16%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
2. Sebagai karyawan merasa bangga apabila hasil yang dikerjakan menjadi acuan bagi teman sejawat responden yang menyatakan sangat setuju 4 orang dengan tingkat persentase 8%, yang menyatakan setuju 30 orang dengan tingkat persentase

- 60%, responden yang menyatakan kurang setuju 15 orang dengan tingkat persentase 30%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
3. Meningkatkan kreativitas, keahlian, dan keterampilan kerja yang lebih baik agar dapat dipromosikan oleh pimpinan responden yang menyatakan sangat setuju 9 orang dengan tingkat persentase 18%, yang menyatakan setuju 41 orang dengan tingkat persentase 82%, responden yang menyatakan kurang setuju tidak ada, sedangkan yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
  4. Karyawan berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan agar saya bisa mendapatkan promosi responden yang menyatakan sangat setuju 10 orang dengan tingkat persentase 20%, yang menyatakan setuju 28 orang dengan tingkat persentase 56%, responden yang menyatakan kurang setuju 10 orang dengan tingkat persentase 20%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2%, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2%.
  5. Perusahaan memberdayakan sistem pengakuan/penghargaan untuk mengapresiasi kinerja karyawan responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 12%, yang menyatakan setuju 24 orang dengan tingkat persentase 48%, responden yang menyatakan kurang setuju 18 orang dengan tingkat persentase 36%, yang menyatakan tidak setuju 2 orang dengan tingkat persentase 4%, dan sangat tidak setuju tidak ada.

6. Perusahaan selalu berusaha untuk menyediakan dan memenuhi keperluan karyawan dalam menunjang proses pekerjaan responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 12%, yang menyatakan setuju 37 orang dengan tingkat persentase 74%, responden yang menyatakan kurang setuju 3 orang dengan tingkat persentase 6%, yang menyatakan tidak setuju 4 orang dengan tingkat persentase 8%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
7. Terpenuhinya kebutuhan hidup yang cukup mendorong saya bekerja lebih baik responden yang menyatakan sangat setuju 5 orang dengan tingkat persentase 10%, yang menyatakan setuju 22 orang dengan tingkat persentase 44%, responden yang menyatakan kurang setuju 19 orang dengan tingkat persentase 38%, yang menyatakan tidak setuju 2 orang dengan tingkat persentase 4%, dan sangat tidak setuju 2 orang dengan tingkat persentase 4%.
8. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan harus mendapatkan hasil terbaik responden yang menyatakan sangat setuju 9 orang dengan tingkat persentase 18%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 34%, responden yang menyatakan kurang setuju 9 orang dengan tingkat persentase 18%, yang menyatakan tidak setuju 9 orang dengan tingkat persentase 18%, dan sangat tidak setuju 6 orang dengan tingkat persentase 12%.
9. Gaji dan tunjangan yang karyawan terima cukup untuk kehidupan sehari-hari responden yang menyatakan sangat setuju 15 orang dengan tingkat persentase 30%, yang menyatakan setuju 24 orang dengan tingkat persentase 48%, responden yang menyatakan kurang

- setuju 11 orang dengan tingkat persentase 22%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak tidak ada.
10. Karyawan mempunyai kemahiran melaksanakan tugas praktis yang menggunakan peralatan, manual baku atau teknis administrative tertentu responden yang menyatakan sangat setuju 24 orang dengan tingkat persentase 48%, yang menyatakan setuju 23 orang dengan tingkat persentase 46%, responden yang menyatakan kurang setuju 3 orang dengan tingkat persentase 6%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
  11. Sebagai karyawan harus lebih mementingkan tugas pokok dari pada urusan pribadi responden yang menyatakan sangat setuju 27 orang dengan tingkat persentase 54%, yang menyatakan setuju 19 orang dengan tingkat persentase 38%, responden yang menyatakan kurang setuju 4 orang dengan tingkat persentase 8%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
  12. Hasil jerih payah karyawan dalam melaksanakan pekerjaan perusahaan, bisa menghasilkan tujuan perusahaan yan direncanakan, responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 34%, yang menyatakan setuju 16 orang dengan tingkat persentase 32%, responden yang menyatakan kurang setuju 16 orang dengan tingkat persentase 32%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
  13. Tanggung jawab pimpinan dalam memberikan sebuah penghargaan kepada karyawan kemungkinan karyawan tersebut dapat

berkembang dan maju, responden yang menyatakan sangat setuju 20 orang dengan tingkat persentase 40%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 54%, responden yang menyatakan kurang setuju 3 orang dengan tingkat persentase 6%, yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

14. Pimpinan memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan, kemungkinan seseorang dapat berkembang dengan melalui kenaikan jabatan, responden yang menyatakan sangat setuju 28 orang dengan tingkat persentase 56%, yang menyatakan setuju 22 orang dengan tingkat persentase 44%, responden yang menyatakan kurang setuju tidak ada, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.

#### d. Presentase Data Kuesioner Responden Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari angket, dilakukan pentabulasian data yang dihasilkan pada lampiran. Dari data pada lampiran dapat digambarkan persentase indikator prestasi kerja karyawan pada table dibawah ini :

**Tabel 4.7**  
**Persentase Indikator Pernyataan Kuesioner Variabel Prestasi Kerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Total
		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Prestasi Kerja 1	17	34	11	22	10	20	8	16	4	8	50
2.	Prestasi Kerja 2	4	8	15	30	12	24	14	28	5	10	50
3.	Prestasi Kerja 3	12	24	17	34	13	26	7	14	1	2	50
4.	Prestasi Kerja 4	15	30	14	28	13	26	8	16	0	0	50
5.	Prestasi Kerja 5	9	18	20	40	7	14	10	20	4	8	50
6.	Prestasi Kerja 6	4	8	15	30	12	24	12	24	7	14	50
7.	Prestasi Kerja 7	1	2	22	44	7	14	14	28	6	12	50

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Total
		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
8.	Prestasi Kerja 8	3	6	19	38	10	20	12	24	6	12	50

Sumber: Data Kuesioner yang Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa:

1. Perusahaan selalu menerapkan metode dan strategi yang tepat untuk meningkatkan minat bekerja, responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 34%, yang menyatakan setuju 11 orang dengan tingkat persentase 22%, responden yang menyatakan kurang setuju 10 orang dengan tingkat persentase 20%, yang menyatakan tidak 8 orang dengan tingkat persentase 16%, dan sangat tidak setuju 4 orang dengan tingkat persentase 8%.
2. Perusahaan menerapkan proses pekerjaan yang partisipatif dengan melakukan banyak kegiatan diskusi untuk mendorong karyawan berpikir kreatif dan produktif, responden yang menyatakan sangat setuju 4 orang dengan tingkat persentase 8%, yang menyatakan setuju 15 orang dengan tingkat persentase 30%, responden yang menyatakan kurang setuju 12 orang dengan tingkat persentase 24%, yang menyatakan tidak setuju 14 orang dengan tingkat persentase 28%, dan sangat tidak setuju 5 orang dengan tingkat persentase 10%.
3. Mengerjakan pekerjaan dilakukan dengan cermat dan teliti, responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dengan tingkat persentase 24%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 34%, responden yang menyatakan kurang setuju 13 orang



- dengan tingkat persentase 26%, yang menyatakan tidak setuju 7 orang dengan tingkat persentase 14%, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2%,
4. Menghindari bertumpuknya pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, responden yang menyatakan sangat setuju 15 orang dengan tingkat persentase 30%, yang menyatakan setuju 14 orang dengan tingkat persentase 28%, responden yang menyatakan kurang setuju 13 orang dengan tingkat persentase 26%, yang menyatakan tidak setuju 8 orang dengan tingkat persentase 16%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
  5. Ketika ada masalah dalam suatu pekerjaan, anda siap memberikan waktu dan tenaga untuk mengatasinya, responden yang menyatakan sangat setuju 9 orang dengan tingkat persentase 18%, yang menyatakan setuju 20 orang dengan tingkat persentase 40%, responden yang menyatakan kurang setuju 7 orang dengan tingkat persentase 14%, yang menyatakan tidak setuju 10 orang dengan tingkat persentase 20%, dan sangat tidak setuju 4 orang dengan tingkat persentase 8%.
  6. Peningkatan kemampuan pegawai dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas, responden yang menyatakan sangat setuju 4 orang dengan tingkat persentase 8%, yang menyatakan setuju 15 orang dengan tingkat persentase 30%, responden yang menyatakan kurang setuju 12 orang dengan tingkat persentase 24%, yang menyatakan tidak setuju 12 orang dengan

- tingkat persentase 24%, dan sangat tidak setuju 7 orang dengan tingkat persentase 14%.
7. Mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sungguh-sungguh, responden yang menyatakan sangat setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2%, yang menyatakan setuju 22 orang dengan tingkat persentase 44%, responden yang menyatakan kurang setuju 7 orang dengan tingkat persentase 14%, yang menyatakan tidak setuju 14 orang dengan tingkat persentase 28%, dan sangat tidak setuju 6 orang dengan tingkat persentase 12%.
  8. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, responden yang menyatakan sangat setuju 3 orang dengan tingkat persentase 6%, yang menyatakan setuju 19 orang dengan tingkat persentase 38%, responden yang menyatakan kurang setuju 10 orang dengan tingkat persentase 20%, yang menyatakan tidak setuju 12 orang dengan tingkat persentase 24%, dan sangat tidak setuju 6 orang dengan tingkat persentase 12%.

**e. Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner**

**1. Uji Validitas**

Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah  $(n) = 50$  maka besarnya  $df = 50 - 2 = 48$ . Dengan  $\alpha = 0,05$  maka diperoleh  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,2787. Berikut adalah ukuran validitas tiap butir-butir pernyataan setiap variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Independent**  
**(Kondisi Fisik Pekerjaan)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	46.8200	143.579	.832	.854	.942
X1.2	46.7000	137.602	.837	.993	.941
X1.3	46.4000	148.082	.495	.712	.948
X1.4	46.4400	136.986	.855	.859	.940
X1.5	46.2600	144.278	.645	.768	.945
X1.6	46.4400	136.251	.817	.884	.941
X1.7	46.7200	136.777	.846	.993	.940
X1.8	46.6800	144.753	.683	.676	.945
X1.9	46.9800	139.204	.766	.731	.942
X1.10	46.0800	150.606	.522	.661	.948
X1.11	46.3200	143.120	.586	.551	.947
X1.12	46.5800	144.902	.590	.836	.947

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20.0.

Dari tabel 4.8 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 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel kondisi fisik pekerjaan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Independent (Motivasi)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	31.2000	119.837	.751	.945	.940
X2.2	31.2200	121.889	.750	.966	.939
X2.3	31.2600	117.666	.817	.947	.937
X2.4	31.8000	124.041	.723	.927	.940
X2.5	31.3000	118.827	.777	.744	.939
X2.6	31.4200	130.044	.627	.489	.944
X2.7	31.0200	130.918	.464	.354	.948
X2.8	31.5000	122.949	.861	.819	.937
X2.9	31.2200	119.685	.792	.946	.938
X2.10	31.1400	120.694	.775	.967	.939
X2.11	31.2000	117.265	.816	.944	.937
X2.12	31.7000	122.418	.785	.948	.938
X2.13	31.1400	120.694	.775	.967	.939
X2.14	31.0200	130.918	.464	.354	.948

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20.0

Dari tabel 4.9 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 14 (empat belas) butir pernyataan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Independent (Prestasi Kerja)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	31.3000	64.378	.433	.418	.912
Y1.2	31.1600	57.974	.690	.897	.902
Y1.3	31.0600	64.670	.424	.409	.912
Y1.4	31.1200	56.720	.737	.904	.899
Y1.5	32.3000	64.541	.520	.483	.909
Y1.6	31.2600	57.421	.781	.809	.897
Y1.7	31.1200	54.842	.893	.917	.891
Y1.8	32.7600	65.492	.432	.949	.912

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20.0.

Dari tabel 4.10 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 pernyataan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien besar dari 0,30.

## 2. Uji Reliabilitas

Untuk ukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *Cronbach Alpha* > 0,60 menunjukkan suatu konstruk atau variabel tersebut reliabel.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas**  
**Variabel Independent (Kondisi Fisik Pekerjaan)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.831	.60	12

Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows

Dari tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Kondisi Fisik Pekerjaan  $> 0,60$  yaitu 0,831 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel Kondisi Fisik Pekerjaan memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent (Motivasi)**

<i>Reliability Statistics</i>		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.769	.60	14

Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows

Dari tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Motivasi  $> 0,60$  yaitu 0,769 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel Motivasi memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Dependent (Prestasi Kerja)**

<i>Reliability Statistics</i>		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.689	.60	8

Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows

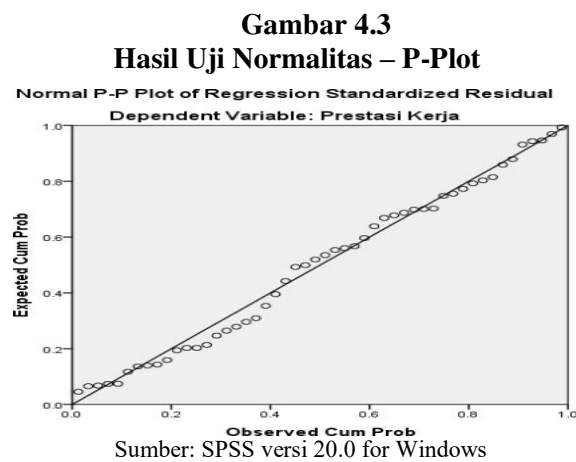
Dari tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Prestasi Kerja  $> 0,60$  yaitu 0,689 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel

Prestasi Kerja memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

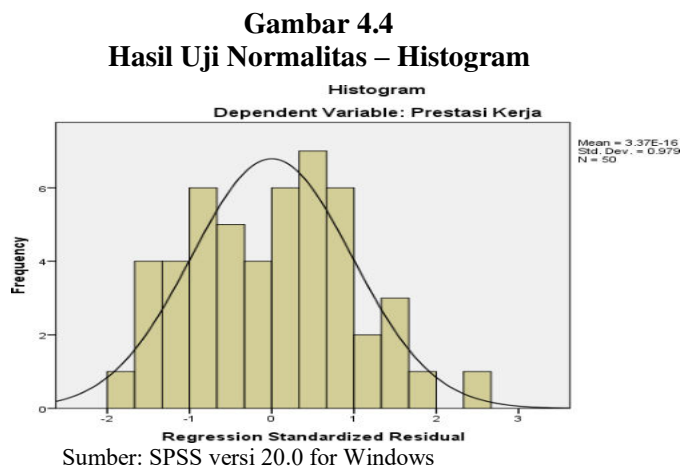
## f. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menggunakan pengujian grafik P-Plot untuk pengujian residual model regresi yang tampak pada gambar berikut:



Pada gambar 4.3 dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti data tersebut berdistribusi secara normal. Jadi penelitian ini dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya karena telah memenuhi asumsi normalitas telah memenuhi asumsi normalitas.



Pada gambar 4.4 dapat dilihat bahwa grafik histogram dapat dilihat bahwa residual berdistribusi normal dan berbentuk simetris tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri.

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011:105) menyatakan bahwa “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen”. Menurut Ghozali (2011:105) Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari model nilai *tolerance* dan *Varian Invloation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF \geq 10$ .

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Colinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	35.572	9.210		3.862	.001		
Kondisi Fisik Pekerjaan	.278	.217	.034	2.283	.001	.123	1.492
Motivasi	.273	.146	.208	2.178	.000	.178	.2550

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows

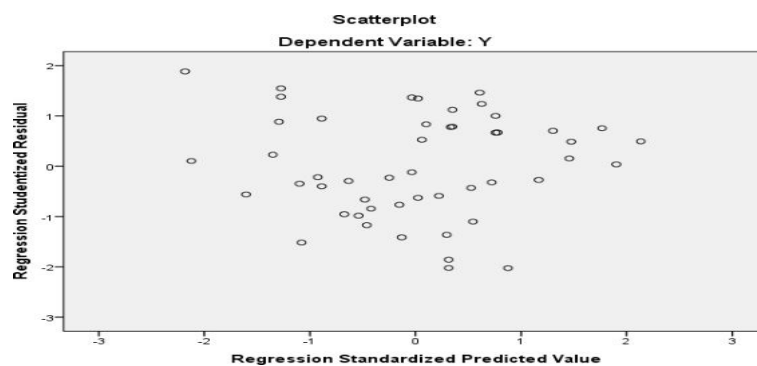
Pada tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* 1,178 lebih besar dari 0,10 yang berarti bebas dari masalah multikolinearitas. Dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan *independent* memiliki nilai VIF 1,178 kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait (dependen) yaitu ZPRED dengan nilai residualnya SRESID.

Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y yang telah diprediksi.

**Gambar 4.5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas – Scatterplot**



Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows

Dari gambar 4.5 diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik- titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat dikatakan dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel Kondisi Fisik Pekerjaan, Motivasi yang menginterpretasikan variabel Prestasi Kerja.



**g. Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4.15**  
**Hasil Perhitungan Regresi Linear**  
**Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Colinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	35.572	9.210		3.862	.001		
Kondisi Fisik Pekerjaan	.278	.217	.034	2.283	.001	.123	1.492
Motivasi	.273	.146	.208	2.178	.000	.178	.2550

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: SPSS versi 20.0 for windows

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dengan menggunakan program SPSS *for windows* versi 20.0 pada tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Dari nilai perhitungan pada tabel diatas maka diperoleh nilai konstanta 35.572 dan nilai  $B_1$  sebesar 0,278 dari nilai  $B_2$  sebesar 0,273 sehingga persamaan regresi yang diperoleh antara  $Y=35.572+0,278X_1+0,273X_2+e$
2. Konstanta sebesar 35.572 menyatakan bahwa jika Kondisi Fisik Pekerjaan, Motivasi bernilai tetap atau tidak berubah maka Prestasi Kerja akan bernilai sebesar 35.572.
3. Koefisien regresi Kondisi Fisik Pekerjaan sebesar 0,278 menyatakan bahwa jika Kondisi Fisik Pekerjaan mengalami peningkatan ataupun penurunan satu satuan maka Prestasi Kerja akan meningkat ataupun menurun sebesar 35.572.

4. Koefisien regresi Motivasi sebesar 0,273 menyatakan bahwa jika Motivasi mengalami peningkatan ataupun penurunan satu satuan maka Prestasi Kerja akan meningkat ataupun menurun sebesar 35.572.

#### h. Uji Hipotesis

#### i. Uji Parsial (Ujit)

Tabel 4.16 Hasil Perhitungan Uji t ( *Coefficients<sup>a</sup>* )

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Colinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	35.572	9.210		3.862	.001		
Kondisi Fisik Pekerjaan	.278	.217	.034	2.283	.001	.123	1.492
Motivasi	.273	.146	.208	2.178	.000	.178	.2550

a. Dependent Variable: PrestasiKerja  
 Sumber: SPSS versi 20.0 for windows

1.  $X_1$   $t_{hitung} = 2,283$   $t_{tabel} : 2.01174$

Maka  $H_a$  diterima, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$

Artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel Kondisi Fisi Pekerjaan ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa Kondisi Fisik Pekerjaan mempengaruhi Prestasi Kerja.

2.  $X_2$   $t_{hitung} = 2,178$   $t_{tabel} : 2.01174$

Maka  $H_a$  diterima, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi mempengaruhi Prestasi Kerja.

#### b. Uji Serempak/F

Hasil pengujian:

1.  $F_{tabel}$  diperoleh dengan derajat kebebasan =  $n-k-1$   $N =$  jumlah sampel,  $n=50$

$K$  = jumlah variabel bebas yang digunakan,  $k=2$

Didapat nilai  $F_{tabel} = 50-2-1 = 47$ , maka  $F_{tabel}$  yang digunakan adalah 3,20.

2. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan signifikan  $> 0,05$   $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ .

3. Pada tabel *coefficient* dapat dilihat:

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (serempak)

berpengaruh dari variabel *independent* yaitu hipotesisnya:

a.  $H_0 : \alpha =$  (tidak ada pengaruh  $H_1 : \beta_1 =$  (ada pengaruh signifikan dari Kondisi Fisik Pekerjaan, Motivasi terhadap Prestasi Kerja)

Nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% dan derajat kebebasan (df). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

b. signifikan dari Kondisi Fisik Pekerjaan, Motivasi terhadap Prestasi Kerja).

**Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.366	2	25.683	10.664	.000
	Residual	663.270	47	27.782		b
	Total	699.975	49			

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kondisi FisikPekerjaan

Sumber: SPSS versi 20.0 for windows

Berdasarkan tabel diatas, nilai  $F_{hitung} 10.664 > 3,20$  dan signifikan 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak (bersama-sama) variabel Kondisi Fisik Pekerjaan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Matahari Jayatama Teknikal.

c. Analisa Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.18 Hasil Perhitungan  $R^2$**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.195 <sup>a</sup>	.524	.427	5.270

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kondisi FisikPekerjaan

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: SPSS versi 20.0 for windows

Pada tabel diatas diperoleh keterangan bahwa nilai koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R Square* sebesar 0,427 atau 42,7% menunjukkan bahwa variabel bebas Kondisi Fisik Pekerjaan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) mampu menjelaskan variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 42,7% dan sisanya sebesar 57,3% ( $100\% - 42,7\% = 57,3\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini serta nilai *Standard Error of The Estimate* sebesar 5.270.

**1) Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan ( $X_1$ ) Terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ )**

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nizar Abdul Hakim (2017), dengan judul Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah dimana Lingkungan Kerja  $t_{hitung} 2,796 > t_{tabel} 2,008$  menyimpulkan bahwa variable lingkungan kerja/kondisi fisik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini mempunyai pengaruh bahwa hasil Uji Parsial (Uji t) variabel Kondisi Fisik Pekerjaan menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,283 sedangkan  $t_{tabel} 2,01174$  sehingga  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan lebih kecil 0,05 ( $0,020 < 0,05$ ), Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$

diterima, hal ini berarti bahwa Kondisi Fisik Pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Dapat disimpulkan  $H_1$  sebelumnya diterima.

### **2) Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Gede Ari Setiawan (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sun Star Motor Cabang Negara Tahun 2016, dimana Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Sun Star Motor Cabang Negara, dimana  $t_{hitung} 5.386 > t_{tabel} = 2.052$ . Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini mempunyai pengaruh bahwa hasil Uji Parsial (Uji t) variabel Motivasi Kerja menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,178 sedangkan  $t_{tabel}$  2,01174 sehingga  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan lebih kecil 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini berarti bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Dapat disimpulkan  $H_2$  sebelumnya diterima

### **3) Pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Gede Ari Setiawan (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sun Star Motor Cabang Negara Tahun 2016, dimana nilai  $F_{hitung}$  sebesar 31.731 > dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu sebesar 3.078, yang artinya Motivasi dan Kompensasi secara bersamaan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada PT. Sun Star Motor Cabang Negara Tahun 2016, dan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nizar Abdul Hakim (2017), dengan judul Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Bank BNI Syariah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada variabel Stres Kerja, Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja, dimana nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $27.582 >$  nilai  $F_{tabel}$  yaitu sebesar  $3.078$  dengan nilai signifikan jauh lebih kecil dari  $0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pada Bank BNI Syariah.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa hasil uji serempak (Uji F) menunjukkan bahwa di peroleh  $F_{hitung}$   $10.664 > 3,20$  dan signifikan  $0,000$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel Kondisi Fisik Pekerjaan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisa dan evaluasi yang telah dilakukan melalui penelitian ini, ada beberapa hal yang dapat dijadikan kesimpulan dan saran sebagai acuan dalam penetapan Kondisi Fisik Pekerjaan, Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan.

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh Kondisi Fisik Pekerjaan, Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan maka dapat disimpulkan:

1. Kondisi Fisik Pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Matahari Jayatama Teknikal. Hasil Uji t variabel Kondisi Fisik Pekerjaan ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 2,283 sedangkan  $t_{tabel}$  2,01174, sehingga  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 2,283 lebih besar dari 2,01174. Nilai signifikan lebih kecil 0,05 ( $0,020 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Matahari Jayatama Teknikal. Hasil Uji t variabel Motivasi ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 2,178 sedangkan  $t_{tabel}$  2,01174, sehingga  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 2,178 lebih besar dari 2,01174. Nilai signifikan lebih kecil 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.
3. Kondisi Fisik Pekerjaan, Motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Matahari

4. Jayatama Teknikal. Hasil Uji F menunjukkan bahwa di peroleh  $F_{hitung}$  10.664 > 3,20 dan signifikan 0,000. Diketahui  $F_{hitung}$  lebih besar  $F_{tabel}$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang dapat diberikan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian data dan kesimpulan penelitian pada variabel Kondisi Fisik Pekerjaan ( $X_1$ ) peneliti menyarankan pada PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan untuk selalu memperbaiki pencahayaan ditempat kerja agar karyawan nyaman dalam bekerja, dan pewarnaan ruangan diperbaiki agar tertata dengan baik, serta pentilasi udara ditempat kerja tersebut
2. Dari hasil pengujian data dan kesimpulan penelitian pada variable Motivasi ( $X_2$ ) peneliti menyarankan pada PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan untuk meningkatkan semangat kerja, pemberian reward, perasaan berpartisipasi, senang dengan tugas yang ada.

Dari hasil kesimpulan penelitian pada variabel Kondisi Fisik Pekerjaan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) secara serempak terhadap Prestasi Kerja peneliti menyarankan untuk dapat mengembangkan variabel lain yang belum diteliti, dengan beragam variabel penelitian akan dihasilkan kesimpulan yang lebih baik dan akurat, salah satunya perusahaan menerapkan proses pekerjaan yang partisipatif dengan melakukan banyak kegiatan diskusi untuk mendorong karyawan berpikir kreatif dan produktif dan selalu menerapkan metode dan strategi yang tepat untuk meningkatkan minat bekerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, R. dan (2018) *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Ghozali, I. (2012) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan D. H. (2017) *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hakim, M. (2017) „Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Dinas Pendapatan Daerah“, *Ilmiah Manajemen*, 6 no: 2, pp. 191–201.
- Indrawan, M. I. (2021). Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 4331-4339.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Kurniawan, N. (2012) *Metode Penelitian*. Bandung.
- Leonardo, R. P. T. (2020) „Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Duta Logistik Asia)“, *Ilmiah Simantek*, 4 no.01(2550–0414), pp. 1–10.
- Malik, N. A. (2017) „Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang“, *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam*, pp. 1–155.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Setiawan, G. A. (2016) „Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sun Star Motor Cabang Negara Tahun 2016“, *Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 8(3), pp. 1–10.
- Setiani, E. (2019) „Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Kompensasi, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada CV. Sembodo Joyo)“, *Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, pp. 1–83.
- Shanti, N. C. (2013) „Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Fisik Tempat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Kota Samarinda“, *Administrasi Reform*, 1 No : 1, pp. 131–151.
- Masturi, A. S. (2020) „Analisis pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja Driver Gojek Bike Solo“, *Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, pp. 1–11.

- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of cultural intelligence and technology skills on employee performance. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10), 50-60.
- Situmorang (2010) *Metode Penelitian*. Jakarta. Sudaryo, Y. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset. Supomo (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Rahayu, S., & Satria, C. (2019). The Effect of Supply Chain Strategy and Marketing Mixes on Purchase Decisions Sharia Productin Palembang Region. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(3), 389-395.
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2021). Determinants of Customer Service Quality on Hotel Guest Satisfaction in the Samosir Tourism Area with a Structural Equation Modeling Approach. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 189-203.
- Tanjung, D. H. (2015) „Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan“, *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1693–7619).
- Wisnu Sri Kuncoro, Heru Sri Wulan, A. T. H. (2018) „Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening) Di PT. Roberta Prima Tobacco“, *Ekonomi Dan Bisnis*, pp. 1–12.
- Yanne Aldi, F. S. (2017) „Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang“, *Ilmu Ekonomi*, pp. 1–11
- Quinerita Stevani Aruan, M. F. (2015) „Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Power Distribution PT. Freeport Indonesia“, *Ekonomi Dan Bisnis*, 27(141–162), pp. 1–22.