



**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP PRESTASI KERJA  
PEGAWAI ASN PADA KANTOR REGIONAL  
VI BADAN KEPEGAWAIAN  
NEGARA (BKN) MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**NADIA MAULINA**

NPM: 1915310189

**PROGRAM STUDI STUDI  
MANAJEMEN FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI ASN PADA KANTOR REGIONAL  
VI BKN MEDAN

NAMA : NADIA MAULINA  
N.P.M : 1915310189  
FAKULTAS : SOSIAL SAINS  
PROGRAM STUDI : Manajemen  
TANGGAL KELULUSAN : 02 Mei 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI  
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Dr Emi Wakhyuni, S.E., M.Si.

PEMBIMBING II



Dr Indah Sari, SS., M.Hum.

## PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NADIA MAULINA  
Npm : 1915310189  
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN  
Judul Skripsi : ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI  
DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRESTASI  
KERJA PEGAWAI ASN PADA KANTOR  
REGIONAL VI BADAN KEPEGAWAIAN  
NEGARA (BKN) MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, Mei 2024



NADIA MAULINA  
1915310189

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NADIA MAULINA  
Npm : 1915310189  
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN  
Judul Skripsi : ANALISIS LINGKUNGAN KERJA,  
MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP  
PRESTASI KERJA PEGAWAI ASN PADA  
KANTOR REGIONAL VI BADAN  
KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN) MEDAN

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

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

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

Medan, Mei 2024



SEPULUH RIBU RUPIAH  
1000  
TEL. 20  
METERA  
TEMPEL  
8D6EAALX150191924  
NADIA MAULINA  
1915310189

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja yang meliputi lingkungan kerja, motivasi dan komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Regional VI BKN Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 25.00. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Regional VI BKN Medan dan sampel sebanyak 85 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil uji t Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Regional IV BKN Medan dapat dilihat dari thitung sebesar 7,897 sedangkan ttabel sebesar 1,989 dan signifikan sebesar 0,000 sehingga thitung  $7,897 > \text{ttabel } 1,989$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Regional IV BKN Medan. Dapat dilihat dari thitung sebesar 3,573 sedangkan ttabel sebesar 1,989 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga thitung  $3,573 > \text{ttabel } 1,989$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Regional IV BKN Medan. Dapat dilihat dari thitung sebesar 3,118 sedangkan ttabel sebesar 1,989 dan signifikan sebesar 0,003, sehingga thitung  $3,118 > \text{ttabel } 1,989$  dan signifikan  $0,003 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Lingkungan kerja, motivasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Regional IV BKN Medan. Dapat dilihat bahwa Fhitung sebesar  $45,212 > \text{Ftabel } 2,72$  yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$ . Hasil determinasi ( $R^2$ ) dari angka *Adjusted R Square* 0,612 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 61,2% prestasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja, motivasi dan komunikasi. Sedangkan sisanya  $100\% - 61,2\% = 38,8\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti kesetiaan, kejujura, kedisiplinan dan lain-lain.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Komunikasi dan Prestasi Kerja Pegawai**

## ABSTRACT

*This research aimed to determine the influence of work performance which included the work environment, motivation and communication, which partially and simultaneously had a positive and significant effect on the work performance of employees of Regional Office VI BKN Medan. The data analysis technique used was a quantitative method with the help of the SPSS version 25.00 program. This research used multiple linear regression analysis. The population in this study were employees of Regional Office VI BKN Medan and a sample of 85 respondents. The research results showed that the test results using multiple linear regression show that work environment, motivation and communication variables had a positive influence on work performance. Based on the results of the t test, the work environment had a positive and significant effect on employee work performance at BKN Medan Regional Office IV, it can be seen from the tcount of 7.897, while the ttable was 1.989 and was significant at 0.000 so that the observed  $7.897 > t_{table} 1.989$  and was significant  $0.000 < 0.05$ , so  $H_a$  accepted and  $H_0$  rejected, which stated that the work environment has a positive and significant effect on work performance. Motivation had a positive and significant effect on employee work performance at BKN Medan Regional Office IV. It can be seen from the observed of 3.573 while the ttable was 1.989 and was significant at 0.001, so that tcount was  $3.573 > t_{table} 1.989$  and was significant  $0.001 < 0.05$ , then  $H_a$  was accepted and  $H_0$  is rejected, which states that motivation had a positive and significant effect on work performance. Communication had a positive and significant effect on employee work performance at BKN Medan Regional Office IV. It can be seen from the tcount of 3.118 while the ttable was 1.989 and was significant at 0.003, so that the observed was  $3.118 > t_{table} 1.989$  and is significant  $0.003 < 0.05$ , then  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected, which stated that communication had a positive and significant effect on work performance. The work environment, motivation and communication simultaneously had a positive and significant effect on employee work performance at BKN Medan Regional Office IV.*

*It can be seen that Fcount is  $45.212 > F_{table}$  is 2.72 which can be seen at  $\alpha = 0.05$ . The determination result ( $R^2$ ) from the Adjusted R Square figure is 0.612 which can be called the coefficient of determination, which in this case means that 61.2% of work performance can be obtained and explained by the work environment, motivation and communication. Meanwhile, the remaining  $100\% - 61.2\% = 38.8\%$  is explained by other factors or variables outside the model, such as loyalty, honesty, discipline and others.*

*Keywords: Work Environment, Motivation, Communication and Employee Work Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Analisis Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara (BKN) Medan**”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata Satu (S1) di jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhamad Isa Indrawan, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE, M.Si., Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., Msc.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Dr. Emi Wakhyuni, SE.,M.Si. Selaku Dosen Pembimbing 1 (Satu) yang telah banyak meluangkan waktu membimbing penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Dr. Indah Sari, SS.,M.Hum. Selaku Dosen Pembimbing 2 (Dua) yang juga telah banyak meluangkan waktu membimbing penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada kepala Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara (BKN) Medan dan Seluruh Pegawai
7. Kedua orang tua tercinta saya yang tercinta Bapak Maulana dan Ibu Herlina Puspa Sari yang selalu setia mendoakan dan memberikan dukungan kepada saya.
8. Untuk seluruh sahabat-sahabat terbaik dan tercinta saya yang selalu hadir memberikan dukungan dan kasih sayang kepada penulis untuk tidak menyerah.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karenanya penulis mengharapkan adanya masukan dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak, guna menyempurnakan penelitian ini agar menjadi lebih baik lagi. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Medan, Mei 2024

Penulis

NADIA MAULINA



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERSETUJUAN UJIAN</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT</b> .....	iv
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	VII
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	IX
<b>DAFTAR ISI</b> .....	XI
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	XIII
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	1
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	13
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah .....	13
1. Identifikasi Masalah .....	13
2. Batasan Masalah .....	14
C. Rumusan Masalah .....	14
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	14
1. Tujuan Penelitian .....	15
2. Manfaat Penelitian .....	16
E. Keaslian Penelitian.....	17
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	17
A. Kajian Teori.....	17
1. Prestasi Kerja.....	23
2. Lingkungan Kerja.....	30
3. Motivasi Kerja .....	36
4. Komunikasi .....	49
B. Penelitian Terdahulu.....	53
C. Kerangka Konseptual .....	55
D. Hipotesis.....	57
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	57
A. Pendekatan Penelitian .....	58
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	58
1. Tempat Penelitian .....	58
2. Waktu Penelitian.....	59
C. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data .....	59
1) Populasi .....	60
2) Sampel.....	60
D. Jenis dan Sumber Data .....	61
E. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	61
1. Variabel Penelitian.....	61
2. Definisi Operasional.....	64
F. Skala Pengukuran Variabel .....	65
G. Teknik Pengumpulan Data .....	65

H. Teknik Analisis Data .....	66
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>72</b>
A. Hasil Penelitian .....	72
1. Sejarah Kantor Regional IV BKN Medan .....	72
2. Visi Dan Misi Kantor Regional IV BKN Medan.....	73
3. Struktur Organisasi .....	74
4. Bidang–Bidang Kerja (Job Description) .....	74
5. Deskripsi Karakteristik Responden .....	76
6. Deskripsi Variabel Penelitian.....	78
7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	92
8. Pengujian Asumsi Klasik.....	96
9. Regresi Linier Berganda .....	101
10. Uji Hipotesis .....	102
11. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	106
B. Pembahasan .....	107
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	107
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.....	108
3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja .....	109
4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja .....	110
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>112</b>
A. Kesimpulan .....	112
B. Saran.....	113
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Pra Survey Pada Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kependidikan dan Kebudayaan Negara (BKN) Medan .....	6
Tabel 1.2 Pra Survey Lingkungan Kerja Pada Kantor Regional VI Badan Kependidikan dan Kebudayaan Negara (BKN) Medan .....	7
Tabel 1.3 Pra Survey Motivasi Kerja Pada Kantor Regional VI Badan Kependidikan dan Kebudayaan Negara (BKN) Medan .....	8
Tabel 1.4 Pra Survey Komunikasi Pada Kantor Regional VI Badan Kependidikan dan Kebudayaan Negara (BKN) Medan .....	9
Tabel 1.5 Standar Penilaian Hasil Kerja Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai ASN pada Kantor Regional VI Badan Kependidikan dan Kebudayaan Negara (BKN) Medan.....	11
Tabel 1.6 Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai ASN pada Kantor Regional VI Badan Kependidikan dan Kebudayaan Negara (BKN) Medan .....	12
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	49
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian Tahun 2023/2024 .....	59
Tabel 3. 2 Populasi pegawai Kantor BKN Medan .....	60
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	62
Tabel 3. 4 Tabel skala Likert.....	64
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4. 2 Usia .....	76
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir .....	77
Tabel 4. 4 Golongan.....	77
Tabel 4. 5 Masa Kerja .....	78
Tabel 4. 6 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden.....	78
Tabel 4. 7 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>1-1</sub> ).....	79
Tabel 4. 8 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>1-2</sub> ).....	80
Tabel 4. 9 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>1-3</sub> ).....	80
Tabel 4. 10 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>1-4</sub> ).....	81
Tabel 4. 11 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>1-5</sub> ).....	81
Tabel 4. 12 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X <sub>1-6</sub> ).....	82
Tabel 4. 13 Penilaian Responden Variabel Motivasi (X <sub>2-1</sub> ).....	82
Tabel 4. 14 Penilaian Responden Variabel Motivasi (X <sub>2-2</sub> ).....	83
Tabel 4. 15 Penilaian Responden Variabel Motivasi (X <sub>2-3</sub> ).....	83
Tabel 4. 16 Penilaian Responden Variabel Motivasi (X <sub>2-4</sub> ).....	84
Tabel 4. 17 Penilaian Responden Variabel Motivasi (X <sub>2-5</sub> ).....	84
Tabel 4. 18 Penilaian Responden Variabel Motivasi (X <sub>2-6</sub> ).....	85
Tabel 4. 19 Penilaian Responden Variabel Komunikasi (X <sub>3-1</sub> ).....	86
Tabel 4. 20 Penilaian Responden Variabel Komunikasi (X <sub>3-2</sub> ).....	86
Tabel 4. 21 Penilaian Responden Variabel Komunikasi (X <sub>3-3</sub> ).....	87
Tabel 4. 22 Penilaian Responden Variabel Komunikasi (X <sub>3-4</sub> ).....	87
Tabel 4. 23 Penilaian Responden Variabel Komunikasi (X <sub>3-5</sub> ).....	88
Tabel 4. 24 Penilaian Responden Variabel Komunikasi (X <sub>3-6</sub> ).....	88

Tabel 4. 25 Penilaian Responden Variabel Prestasi Kerja (Y-1) .....	89
Tabel 4. 26 Penilaian Responden Variabel Prestasi Kerja (Y-2) .....	89
Tabel 4. 27 Penilaian Responden Variabel Prestasi Kerja (Y-3) .....	90
Tabel 4. 28 Penilaian Responden Variabel Prestasi Kerja (Y-4) .....	90
Tabel 4. 29 Penilaian Responden Variabel Prestasi Kerja (Y-5) .....	91
Tabel 4. 30 Penilaian Responden Variabel Prestasi Kerja (Y-6) .....	91
Tabel 4. 31 Uji Validitas (X1) Lingkungan Kerja .....	92
Tabel 4. 32 Uji Validitas (X2) Motivasi .....	93
Tabel 4. 33 Uji Validitas (X3) Komunikasi.....	93
Tabel 4. 34 Uji Validitas (Y) Prestasi .....	94
Tabel 4. 35 Uji Reliabilitas (X1) Lingkungan Kerja .....	95
Tabel 4. 36 Uji Reliabilitas (X2) Motivasi .....	95
Tabel 4. 37 Uji Reliabilitas (X3) Komunikasi.....	95
Tabel 4. 38 Uji Reliabilitas (Y) Prestasi Kerja .....	96
Tabel 4. 39 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test.....	98
Tabel 4. 40 Uji Multikolinieritas.....	99
Tabel 4. 41 Regresi .....	101
Tabel 4. 42 Uji t .....	103
Tabel 4. 43 Uji Simultan .....	105
Tabel 4. 44 Koefisien Determinasi.....	106

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	55
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	74
Gambar 4. 2 Histogram Uji Normalitas .....	97
Gambar 4. 3 PP Plot Uji Normalitas .....	97
Gambar 4. 4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	100

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Latifah & Nurmalasari, 2019).

Perkembangan sumber daya manusia diukur dengan menggunakan perpaduan antara efektivitas dan efisiensi. Yang merupakan startegi dalam mengimplementasikan fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, actuating* dan *controlling*. Kaitannya dengan SDM yaitu memulai proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, lalu penilaian kinerja. Sehingga dalam memberikan kompensasi, terhadap hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditunjukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Dwihasrianti, 2020).

Sumber daya manusia sendiri aset penting dalam perkembangan atas perusahaan. Baik tidaknya suatu perusahaan yang ditetapkan untuk mencapai

target perusahaan tersebut bergantung pada sumber manusia yang mendukung. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perlu SDM yang memadai serta berkualitas dalam keberhasilan perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan membutuhkan leader atau pemimpin dalam mengelola SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas (Dwihasrianti, 2020).

Sumber daya manusia yang unggul yang dapat didayagunakan untuk merealisasikan komitmen serta tujuan organisasi merupakan dambaan setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun non-pemerintah (Sari, 2019). Sumber daya manusia semacam ini adalah salah satu keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat dan loyal. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Kinerja yang tinggi yang ada pada individu dalam organisasi menunjukkan bahwa apa yang dilakukan individu telah sesuai dengan apa yang diprogramkan oleh organisasi. Tidak adanya kejelasan peran dari karyawan mempunyai implikasi menurunnya motivasi kerja, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai yang disebabkan tidak adanya komitmen yang jelas, rincian tugas masing-masing pegawai, serta tidak adanya pemerataan pekerjaan sehingga pegawai tidak mempunyai tanggung jawab dan wewenang secara jelas terhadap beban kerja (Widagdo, 2019).

Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya organisasi

menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati terlebih dahulu. Manusia merupakan motor penggerak sumber daya dalam aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang dari berbagai status berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut (Latifah & Nurmalasari, 2019). Untuk mencapai tujuannya sebuah organisasi memerlukan berbagai sumber daya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama disamping sumber daya lainnya seperti modal, peralatan, dan lainnya. Sumber daya manusia memiliki peranan penting di dalam menjalankan roda organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi. Sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi keharusan dan tuntutan bagi setiap organisasi (Normajatun & Haliq, 2019).

Seorang pegawai dapat bekerja secara optimal dan efektif ketika sedang memiliki semangat kerja yang tinggi. Diantara motivasi kerja yang efektif adalah memiliki hasrat keinginan yang menggebu-gebu untuk mendapatkan sesuatu, atau hasrat keinginan untuk membahagiakan orang lain dan tujuan hidup lainnya. Hasrat ini seharusnya selalu ditanamkan didalam benak karyawan setiap hari. Motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan (Pratama et al., 2020).



Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama (Wakhyuni & Dalimunthe, 2020). Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Fachrezi, 2020).

Kinerja pegawai ialah gambaran hasil dengan mutu serta kuantitas yang sudah diperoleh oleh seorang pegawai dalam melakukan kewajibannya berdasarkan tanggung jawab yang ia peroleh. Komunikasi ialah suatu unsur yang berarti dalam bekerja. Komunikasi ialah pertukaran pesan antar manusia yang memiliki tujuan serta pemahaman yang sama. Dengan adanya motivasi dalam bekerja, dapat mendesak semangat bekerja ataupun membagikan yang ia miliki seperti kemampuan dan ketrampilan pegawai agar menggapai tujuan perusahaan (Fitrianisa & Pujiyanto, 2022)

Kinerja merupakan hasil pencapaian kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Menurut Prawirosentono dalam (Aryadi, 2020) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang yang ada di organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Kinerja yang baik dapat diketahui jika individu atau sekelompok mempunyai standar keberhasilan dalam melakukan tanggung

jawab yang diberikan organisasi. kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, untuk itu kinerja pegawai dalam suatu organisasi harus mendapat perhatian dari pimpinan organisasi agar pegawai dapat melakukan pekerjaan secara maksimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi pegawai yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, komunikasi kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja (Zendrato & Gurusinga, 2022). Sedangkan menurut Nitisemito dalam Dewi & Dewi, (2019) menyatakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan meliputi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan fisik, dan kompensasi. Prabu dalam Anjani, (2016) mengelompokkan faktor-faktor motivasi menjadi dua, yaitu faktor internal (pribadi) antara lain kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi seseorang. Faktor eksternal (Perusahaan/instansi) meliputi lingkungan kerja, gaji, kondisi lingkungan, kebijaksanaan perusahaan, penghargaan, pemberian hadiah, serta kenaikan pangkat.

Berdasarkan *pra survey* yang di lakukan kepada pegawai sebanyak 40 orang responden dan masing masing memberikan sebuah tanggapan lingkungan kerja, motivasi dan komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai ASN pada Kantor Regional VI BKN Medan:

**Tabel 1.1 Pra *Survey* Pada Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara (BKN) Medan**

o	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh kantor	18	45%	22	55%	40	100%
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kemampuan saya.	17	42,5%	23	57,5%	40	100%
3.	Saya selalu merapihkan setiap pekerjaan yang telah saya kerjakan	24	60%	16	40%	40	100%

*Sumber: Penulis (2024)*

Berdasarkan pada tabel 1.1 telah melakukan *survey* awal sebanyak 40 orang responden yang menyatakan pada pernyataan Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh kantor hanya 45% yang menyatakan iya atau setuju sedangkan 55% yang menyatakan tidak. Pada pernyataan Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kemampuan saya 42,5% yang menyatakan setuju dan 57,5% menyatakan tidak. Pada pernyataan Saya selalu merapihkan setiap pekerjaan yang telah saya kerjakan yang menyatakan setuju sebanyak 40% sedangkan yang menyatakan tidak setuju 60%.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi (Armiati, 2020)

**Tabel 1.2 Pra Survey Lingkungan Kerja Pada Kantor Regional VI Badan Kependidikan Nasional (BKN) Medan**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Fasilitas kerja yang tersedia di dalam Kantor Kecamatan Matraman saat ini sudah memadai dalam mendukung aktivitas kerja	18	55%	22	45%	40	100%
2.	Penerangan cahaya ruangan yang baik membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	17	42,5%	23	57,5%	40	100%
3.	Kondisi suhu udara ruangan kerja yang baik membuat saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.	18	45%	22	55%	40	100%

*Sumber: Penulis (2024)*

Berdasarkan pada tabel 1.2 telah melakukan *survey* awal sebanyak 40 orang responden yang menyatakan pada pernyataan Fasilitas kerja yang tersedia di dalam Kantor Kecamatan Matraman saat ini sudah memadai dalam mendukung aktivitas kerja hanya 55% yang menyatakan iya atau setuju sedangkan 45% yang menyatakan tidak. Pada pernyataan Penerangan cahaya ruangan yang baik membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan 42,5% yang menyatakan setuju dan 57,5% menyatakan tidak. Pada pernyataan Kondisi suhu udara ruangan kerja yang baik membuat saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyatakan setuju sebanyak 45% sedangkan yang menyatakan tidak setuju 55%.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah motivasi. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam

bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Nada, 2020). Apabila seseorang membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang menjadi kebutuhannya. Dengan demikian semakin tinggi kebutuhan atau keinginan karyawan maka semakin tinggi juga motivasinya dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerjanya.

**Tabel 1.3 Pra Survey Motivasi Kerja Pada Kantor Regional VI Badan Kependidikan Nasional (BKN) Medan**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Saya berkeinginan untuk sukses dalam bekerja dengan cara meningkatkan kinerja.	18	45%	22	55%	40	100%
2.	Imbalan kerja seperti (gaji, bonus dan tunjangan) yang diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja dengan baik.	17	42,5%	23	57,5%	40	100%
3.	Saya mampu mencari cara dalam mengatasi kesulitan yang saya hadapi dalam menjalankan pekerjaan	16	40%	24	60%	40	100%

*Sumber: Penulis (2024)*

Berdasarkan pada tabel 1.3 telah melakukan *survey* awal sebanyak 40 orang responden yang menyatakan pada pernyataan Saya berkeinginan untuk sukses dalam bekerja dengan cara meningkatkan kinerja hanya 45% yang menyatakan iya atau setuju sedangkan 55% yang menyatakan tidak. Pada pernyataan Imbalan kerja seperti (gaji, bonus dan tunjangan) yang diberikan

oleh perusahaan membuat saya bekerja dengan baik 42,5% yang menyatakan setuju dan 57,5% menyatakan tidak. Pada pernyataan Saya mampu mencari cara dalam mengatasi kesulitan yang saya hadapi dalam menjalankan pekerjaan yang menyatakan setuju sebanyak 40% sedangkan yang menyatakan tidak setuju 50%.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja selanjutnya adalah komunikasi. Komunikasi adalah alat yang dipakai manusia untuk melangsungkan interaksi sosial, baik secara individu dengan individu, individu dengan kelompok ataupun kelompok dengan kelompok. Komunikasi merupakan keterampilan yang paling penting dalam hidup kita. Kita menghabiskan sebagian besar jam di saat kita sadar dan bangun untuk berkomunikasi. Sama halnya dengan pernafasan, komunikasi kita anggap sebagai hal yang otomatis terjadi begitu saja, sehingga kita tidak memiliki kesadaran untuk melakukannya dengan efektif. Apabila organisasi dianggap sebagai suatu struktur, maka komunikasi merupakan suatu substansi nyata yang mengalir ke atas, ke bawah, dan ke samping dalam suatu organisasi.

**Tabel 1. 4 Pra Survey Komunikasi Pada Kantor Regional VI Badan Kependidikan Nasional (BKN) Medan**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin/atasan.	18	45%	22	55%	40	100%
2.	Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan	18	45%	22	55%	40	100%

3.	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja.	16	40%	24	60%	40	100%
----	---	----	-----	----	-----	----	------

*Sumber:Penulis (2024)*

Berdasarkan pada tabel 1.4 telah melakukan *survey* awal sebanyak 40 orang responden yang menyatakan pada pernyataan Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin/atasan.hanya 45% yang menyatakan iya atau setuju sedangkan 55% yang menyatakan tidak. Pada pernyataan Saya bersedia mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya 45% yang menyatakan setuju dan 55% menyatakan tidak. Pada pernyataan Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja yang menyatakan setuju sebanyak 40% sedangkan yang menyatakan tidak setuju 60%.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada Kantor Regional VI BKN Medan adanya masalah lingkungan kerja Kantor Regional VI Badan Kependidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPP) Medan menjadi suatu hal penting, karena lingkungan kerja merupakan suatu indikator yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun masalah lingkungan kerja yang ditemui pada Kantor Regional VI Badan Kependidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPP) Medan antara lain, kurangnya penerangan didalam ruangan setiap karyawan sehingga pegawai tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat, Ketenangan bekerja yang masih sering terganggu mengingat lokasi perusahaan berada di wilayah padat penduduk, sehingga pegawai kurang bergairah dalam melakukan pekerjaannya, kebersihan ruangan kerja yang kurang diperhatikan sehingga

mengganggu pegawai dalam bekerja. Selain lingkungan kerja, komunikasi juga berperan penting dalam berorganisasi. Komunikasi merupakan faktor yang paling penting dalam bekerja. Komunikasi yang dilihat dari tolak ukurnya yaitu sikap mendukung, keterbukaan, kesetaraan dan empati selama ini sudah dijalankan cukup baik pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara (BKN) Medan. Tetapi, ada beberapa permasalahan yakni atasan jarang sekali memberikan arahan kepada bawahannya sehingga pegawai bertindak sendiri baik untuk mengambil inisiatif maupun mengambil keputusan. Adapun penelitian ini sudah dilakukan terlebih dahulu oleh Zandrato & Gurusinga, (2022) yang menunjukkan hasil penelitian Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT.Nutrifood Medan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Nutrifood Medan.

Adapun standart penilaian yang dilakukan Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara (BKN) Medan dalam menilai prestasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.5 Standar Penilaian Hasil Kerja Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai ASN pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara (BKN) Medan**

<b>Skor</b>	<b>Nilai</b>	<b>Bobot</b>
5	202 ke atas	Sangat Tinggi
4	151-201	Tinggi
3	102-150	Sedang
2	51-101	Rendah
1	50 ke bawah	Sangat Rendah

*Sumber: Kantor Regional VI BKN Medan*



**Tabel 1.6 Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai ASN pada Kantor Regional VI Badan Kepagawaian Negara (BKN) Medan**

<b>Tahun</b>	<b>Nilai Rata-Rata</b>	<b>Skor</b>	<b>Bobot</b>
2019	135	3	Sedang
2020	115	3	Sedang
2021	100	2	Rendah
2022	95	2	Rendah

*Sumber: Kantor Regional VI BKN Medan*

Dari data di atas mengenai rata-rata prestasi kerja karyawan dari tahun 2019-2022 mengalami penurunan dalam prestasi kerja pegawai hal itu dilihat pada tahun 2019 rata-rata kerja karyawan memiliki nilai rata-rata 135 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2020 prestasi kerja pegawai memiliki nilai rata-rata 115 dengan skor 3 dan bobot sedang, pada tahun 2021 prestasi kerja pegawai mengalami penurunan dilihat dari nilai rata-rata 100 dengan skor 2 bobot rendah, pada tahun 2022 prestasi kerja pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepagawaian Negara (BKN) Medan sama dengan pada tahun 2021 mengalami penurunan dengan nilai rata-rata 95 dengan skor 2 dan bobot rendah. Cara perhitungan nilai rata-rata prestasi kerja yaitu dengan cara membandingkan hasil prestasi kerja per/12 bulan atau dalam 1 tahun dan menghasilkan nilai rata-rata prestasi kerja pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepagawaian Negara (BKN) Medan.

Penilaian prestasi kerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang, kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan

selanjutnya. Adapun indikator penilaian kerja pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara (BKN) Medan yang digunakan adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, motivasi kerja, sikap dan komunikasi, disiplin waktu dan absensi.

Berdasarkan paparan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “**Analisis Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara (BKN) Medan**”.

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

### 1. Identifikasi Masalah

Identifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan waktu oleh pihak kantor.
- 2) Kondisi suhu udara ruangan kerja yang kurang baik sehingga mengganggu konsentrasi dalam bekerja.
- 3) Pegawai yang tidak mampu bertanggung jawab atas hasil kerja yang dibebankan kepadanya.
- 4) Pegawai yang jika ada kendala dalam pekerjaan selalu meminta respon kepada rekan kerja lainnya.

### 2. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang meluas dikarenakan

keterbatasan waktu serta kemampuan penulis, maka penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi dan prestasi kerja pegawai.

### **C. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN Pada Kantor Regional VI Badan Kepagawaian Negara (BKN) Medan?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN Pada Kantor Regional VI Badan Kepagawaian Negara (BKN) Medan?
3. Apakah komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai ASN Pada Kantor Regional VI Badan Kepagawaian Negara (BKN) Medan?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai ASN Pada Kantor Regional VI Badan Kepagawaian Negara (BKN) Medan?

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

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai ASN Pada Kantor Regional VI Badan Kepagawaian

Negara (BKN) Medan.

- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai ASN Pada Kantor Regional VI Badan Kepagawaian Negara (BKN) Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai ASN Pada Kantor Regional VI Badan Kepagawaian Negara (BKN) Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, motivasi, dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai ASN Pada Kantor Regional VI Badan Kepagawaian Negara (BKN) Medan.

## 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### 1. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan analisis lingkungan kerja, motivasi dan komunikasi terhadap prestasi kerja Pegawai ASN Pada Kantor Regional VI Badan Kepagawaian Negara (BKN) Medan.
- b. Bagi Perusahaan: Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan serta menjadi masukan kepada Kantor Regional VI Badan

Kepagawaian Negara (BKN) Medan agar menghasilkan pegawai dengan prestasi yang tinggi demi tercapainya tujuan perusahaan.

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

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Zendrato & Gurusinga (2022) dengan judul: “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai ASN Pada Kantor Regional VI Badan Kepagawaian Negara (BKN) Medan”. Adapun perbedaan pada penelitian ini, sebagai berikut:

- 1) Tempat Penelitian: Penelitian Siagian di PT. Nutrifood Medan sedangkan penelitian saya di Kantor Regional VI Badan Kepagawaian Negara (BKN) Medan.
- 2) Waktu Penelitian: Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2022 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2023.
- 3) Sampel penelitian: Penelitian terdahulu memiliki sampel 83 sedangkan sampel penelitian ini berjumlah 85.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

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

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

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya Arraniri (2022). Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Bernardin dan Russel dalam Sutrisno dalam Arraniri (2022) ”prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan”.

Dharma dalam Arraniri (2022) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan

ketentuan dalam pekerjaan.

### **b. Metode Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya untuk mencapai atau melebihi standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Riva'i dalam Hartatik Arraniri (2022) mendefinisikan

metode penilaian kinerja karyawan digunakan dua metode, metode penilaian berorientasi masa lalu dan masa depan.

- 1) Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu: Metode penilaian berorientasi masa lalu ini melakukan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.
  - a) Skala peringkat (*Rating Scale*): Penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala tertentu, penilaian ini didasarkan pada pendapat para ahli dan kriteria-kriteria yang berkaitan langsung dengan hasil kerja.
  - b) Daftar pertanyaan (*checklist*): Daftar ini berisi sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku karyawan terhadap suatu pekerjaan.
  - c) Metode dengan pilihan terarah (*forced choice method*) Pendekatan

metode ini untuk mengurangi dan menyingkirkan kemungkinan adanya berat sebelah dalam penilaian prestasi kerja.

- d) Metode peristiwa kritis (*critical incident method*): Metode yang mendasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam pelaksanaan pekerjaan.
  - e) Metode catatan prestasi: Metode ini berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis dan catatan penyempurnaan dan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan.
  - f) Skala Peringkat Dikaitkan Dengan Tingkah Laku: Metode ini menjadi suatu cara penilaian prestasi kerja karyawan untuk kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.
  - g) Metode Peninjauan Lapangan (*field review Method*) Penyelia langsung ke lapangan bersama ahli dari SDM. Spesialis SDM mendapat informasi dari tentang prestasi karyawan dan mengevaluasinya.
  - h) Tes Observasi: Prestasi Kerja ( *performance test and obsevation*) Tes yang didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan ini berupa tes tertulis dan peragaan, dengan syarat tes harus valid dan dapat dipercaya.
- 2) Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Dalam Hartatik Arraniri (2022) Metode penilaian masa depan yaitu



seorang pegawai akan dapat realistis menentukan rencana karirnya serta memilih teknik pengembangan yang cocok baginya, diantaranya :

- a) Penilaian Diri Sendiri (*self appraisal*): Penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan/kelemahannya, sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.
- b) Manajemen: Berdasarkan Sasaran (*management by objective*) Bentuk penilaian di mana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan dan sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.
- c) Penilaian Secara Psikologis: Penilaian dilakukan ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang. Penilaian ini dilakukan melalui tes psikologi secara wawancara/tes tertulis untuk menilai potensi karyawan di masa akan datang.
- d) Pusat Penilaian: Penilaian yang dilakukan dengan serangkaian teknik untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

### **c. Indikator Prestasi Kerja**

Adapun indikator prestasi kerja menurut Hartatik dalam Arraniri (2022) sebagai berikut:

- 1) Hasil Kerja: Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan Pekerjaan: Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
- 3) Inisiatif: Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecekatan Mental: Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap: Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin Waktu dan Absensi: Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

#### **d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno dalam Arraniri (2022) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai antara lain:

- 1) Kesetiaan: Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.
- 2) Kejujuran: Yaitu Kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas-

tugasnya dalam memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri.

- 3) **Kedisiplinan:** Yaitu disiplin pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya
- 4) **Kreativitas:** Yaitu kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya dan berguna.
- 5) **Motivasi:** Yaitu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.
- 6) **Komunikasi:** Yaitu kesediaan pegawai itu berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya
- 7) **Kepemimpinan:** Yaitu Kemampuan seorang pemimpin untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja.
- 8) **Kepribadian:** Yaitu sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari pegawai tersebut.
- 9) **Lingkungan Kerja:** Bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya.
- 10) **Kompensasi:** Segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

11) Tanggung jawab: Yaitu Kesiapan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, perilaku.

## **2. Lingkungan Kerja**

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

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Juniarti et al., 2021).

Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antarlain sebagai berikut: Menurut Nitisemito dalam (Juniarti et al., 2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air *conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah

sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja Juniarti et al., (2021).

Menurut Simanjuntak dalam Juniarti et al., (2021) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Mardiana Juniarti et al., (2021) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Juniarti et al., 2021) :

- 1) Bangunan tempat kerja

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

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

- 1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik
  - a) Pewarnaan
  - b) Penerangan
  - c) Udara
  - d) Suara bising
  - e) Ruang gerak
  - f) Keamanan
  - g) Kebersihan
- 2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a) Struktur kerja
  - b) Tanggung jawab kerja
  - c) Perhatian dan dukungan pemimpin
  - d) Kerja sama antar kelompok
  - e) Kelancaran komunikasi
- 3) Faktor Lingkungan: Fisik Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi Juniarti et al., (2021):
- a) Rencana: Ruang Kerja Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
  - b) Rancangan Pekerjaan Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
  - c) Kondisi Lingkungan: Kerja Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan

tugasnya.

- d) Tingkat *Visual Pripacy dan Acoustical Privacy* Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat mdemberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.
- 4) Faktor Lingkungan Psikis: Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah (Juniarti et al., 2021):
- a) Pekerjaan Yang Berlebihan Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal
  - b) Sistem Pengawasan Yang Buruk Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
  - c) Frustrasi Frustrasi dapatberdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apanbila hal ini berlangsung terus



menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

- d) Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.
- e) Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu. Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

### c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas kerja (Juniarti et al., 2021):

- 6) Suasana kerja: Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan,kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang- orang yang ada di tempat tersebut.
- 7) Hubungan dengan rekan kerja: Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik (penyebaran kabar bohong yang sengaja untuk menjatuhkan lawan) diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalma satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 8) Tersedianya fasilitas kerja: Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### **3. Motivasi Kerja**

#### **b. Pengertian Motivasi Kerja**

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi (Budiyanto & Mochklas, 2020). Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Samsudin dalam (Budiyanto & Mochklas, 2020), “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan”. Menurut Sunyoto dalam (Budiyanto & Mochklas, 2020), “motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”. Menurut Fahmi dalam (Budiyanto & Mochklas, 2020), “motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk

melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Motivasi untuk setiap individu dalam melakukan sesuatu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang menurun dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi yang ada dalam diri individu lazimnya tidak selalu sama dan cenderung dapat berubah dengan cepat dimana perubahan motivasi dalam diri individu disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia harus mengetahui faktor yang mendominasi perubahan motivasi dalam diri individu. Menurut Sutrisno dalam (Budiyanto & Mochklas, 2020), “ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu:

- 1) Faktor intern, terdiri dari (Budiyanto & Mochklas, 2020):
  - a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya”.

- 2) Faktor ekstern, terdiri dari (Budiyanto & Mochklas, 2020);
- a) Kondisi lingkungan kerja: Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang- orang yang ada di tempat tersebut”.
  - b) Kompensasi yang memadai: Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan”.
  - c) Supervisi yang baik: Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para

karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang

dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat”.

- d) Adanya jaminan pekerjaan: Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berhadapan akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri”.
- e) Status dan tanggung jawab: Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya menghadapi kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar

untuk melakukan kegiatan”.

- f) Peraturan yang fleksibel: Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja sama antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya”.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yang ada dalam diri seseorang. Oleh sebab itu, sangat sulit untuk menentukan satu persatu secara spesifik faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Akan tetapi, secara umum pada dasarnya setiap individu ataupun sebagian besar individu yang bekerja di perusahaan mempunyai motivasi yang hampir sama mengapa harus bekerja di perusahaan.

Dengan demikian, manajemen dapat menetapkan secara umum garis besar motivasi yang mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Karyawan yang memotivasi yang kuat dalam dirinya, maka akan lebih semangat dalam melaksanakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan karyawan yang mempunyai motivasi yang kurang dalam dirinya, maka hal ini menimbulkan kurang semangat dalam melaksanakan dan menyelesaikan

setiap tugas yang mnejadi tanggung jawabnya.

d. Indikator Motivasi Kerja

- 3) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*): Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi”.
- 4) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*). Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi”.
- 5) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*): Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang- orang itu tanpa dipaksa tidak akan



berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain”.

#### **4. Komunikasi**

##### **a. Pengertian Komunikasi**

Komunikasi berasal dari kata “*communicare*” yang berarti berpartisipasi atau memberitahukan dan “*communis*” yang berarti milik bersama. Komunikasi mengandung beberapa pengertian, yaitu (Priyono, 2019):

- 1) Pertukaran pikiran atau keterangan dalam rangka menciptakan rasa saling mengerti serta saling percaya demi terwujudnya hubungan yang baik antara seseorang dengan orang lainnya
- 2) Pertukaran fakta, gagasan, opini, atau emosi antar dua orang atau lebih,
- 3) suatu hubungan yang dilakukan melalui surat, kata-kata, symbol atau pesan yang bertujuan agar tiap manusia yang terlibat dalam proses dapat saling tukar menukar arti dan pengertian terhadap sesuatu.

Robbins juga menegaskan bahwa komunikasi juga harus dapat dipahami, oleh karenanya komunikasi harus menyertakan keduanya, yaitu penyampaian dan pemahaman arti. Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak di dalam suatu organisasi

(Priyono, 2019). Semakin maju suatu organisasi semakin banyak pula tugas-tugas yang dihadapi. Oleh karena itu, salah satu cara mengatasi tugas-tugas yang banyak sehubungan dengan pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi adalah dengan adanya komunikasi antar pimpinan dan bawahan secara intern dalam penyelesaian tugas administrasi guna mencapai efisiensi (Priyono, 2019). Komunikasi menyelimuti segala yang kita lakukan.

Komunikasi adalah alat yang dipakai manusia untuk melangsungkan interaksi sosial, baik secara individu dengan individu, individu dengan kelompok ataupun kelompok dengan kelompok. Komunikasi merupakan keterampilan yang paling penting dalam hidup kita. Kita menghabiskan sebagian besar jam di saat kita sadar dan bangun untuk berkomunikasi. Sama halnya dengan pernafasan, komunikasi kita anggap sebagai hal yang otomatis terjadi begitu saja, sehingga kita tidak memiliki kesadaran untuk melakukannya dengan efektif. Apabila organisasi dianggap sebagai suatu struktur, maka komunikasi merupakan suatu substansi nyata yang mengalir ke atas, ke bawah, dan ke samping dalam suatu organisasi. Suatu organisasi (suatu system kerja sama) bergantung kepada kemampuan manusia untuk berkomunikasi dan kemampuan untuk bekerja sama guna mencapai suatu tujuan yang sama pula. Oleh karenanya, fungsi utama seorang eksekutif adalah mengembangkan dan memelihara sistem komunikasi.

Sistem atau jaringan komunikasi mengikat peran seluruh anggota organisasi. Menurut para ahli bahwa komunikasi atau dalam bahasa Inggris communication bersumber dari kata communis yang berarti sama. Maksudnya sama di sini adalah sama makna. Percakapan orang dapat dikatakan

komunikatif apabila kedua-duanya selain mengerti bahasa yang digunakan juga mengerti makna dari bahan yang dibicarakan. Komunikasi adalah proses pembentukan makna diantara dua orang atau lebih. Jadi dalam komunikasi tidak hanya mengerti arti

bahasanya saja, tetapi maknanya juga karena dari rangkaian kata-kata yang telah disusun membentuk suatu pengertian tertentu (Priyono, 2019).

#### **b. Komunikasi Internal**

Komunikasi internal didefinisikan sebagai: Pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan oleh suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal vertikal di dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi manajemen) (Priyono, 2019). Komunikasi intern adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antara anggota organisasi, dapat berlangsung antara pimpinan dengan bawahan, pimpinan dengan pimpinan maupun bawahan dengan bawahan.

Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa komunikasi intern atau internal adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota dalam suatu organisasi. Dengan kata lain komunikasi intern atau internal penerima pesan adalah orang dalam organisasi (Priyono, 2019). Indikator-indikator komunikasi dapat diukur dengan (Priyono, 2019) :

##### 4) Komunikasi sesama karyawan

- 5) Komunikasi dengan karyawan bagian lain
- 6) Komunikasi antar sesama kepala bagian
- 7) Koordinasi pimpinan dengan karyawan
- 8) Koordinasi antar sesama karyawan

### **c. Dimensi Komunikasi Internal**

Dimensi komunikasi internal terdiri dari komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal (Priyono, 2019).

- 1) Komunikasi Vertikal: Komunikasi vertikal terdiri dari komunikasi kebawah dan komunikasi ke atas.
  - a) Komunikasi Ke bawah: Komunikasi kebawah menunjukkan arus pesan yang mengalir para atasan atau para pimpinan kepada bawahannya. Komunikasi kebawah adalah untuk menyampaikan tujuan, untuk merubahsikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan, dan kecurigaan, yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahfahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.
  - b) Rasional: Rasional pekerjaan adalah pesan yang menjelaskan mengenai tujuan aktivitas dan bagaimana kaitan aktivitas itu dengan aktivitas lain dalam organisasi.

- c) Ideologi: Peran ideologi mencari sokongan antusias dari anggota organisasi guna memperkuat loyalitas, moral dan motivasi.
  - d) Informasi: Pesan informasi dimaksudkan untuk memperkenalkan bawahan dengan praktek-praktek organisasi, keuntungan, kebiasaan dan data lain yang tidak ada hubungannya dengan instruksi dan rasional.
  - e) Balikan: Balikan adalah pesan yang berisi informasi mengenai ketepatan individu dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) Arus komunikasi dari atasan kepada bawahan tidaklah selalu berjalan lancar, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor (Priyono, 2019):
- a) Keterbukaan Kurangnya sifat keterbukaan diantara pimpinan dan bawahan akan menyebabkan pembelokan atau tidak mau menyampaikan pesan dan gangguan dalam pesan.
  - b) Kepercayaan pada pesan tulisan Kepercayaan pada pimpinan lebih percaya pada pesan tulisan dan metode difusi yang menggunakan alat-alat elektronik dari pesan yang disampaikan secara lisan.
  - c) Pesan yang berlebih Reaksi karyawan terhadap pesan yang berlebihan biasanya cenderung untuk tidak membaca pesan-pesan tertentu yang dianggap penting bagi dirinya dan yang lain dibiarkan saja tidak dibaca.

- d) Timing Timing atau ketepatan waktu pengiriman pesan mempengaruhi komunikasi kebawah. Pimpinan hendaklah mempertimbangkan saat yang tepat bagi pengiriman pesan dan dampak yang potensial kepada tingkah laku bawahan.
  - e) Penyaringan Pesan-pesan yang dikirimkan kepada bawahan tidaklah semuanya diterima mereka, tetapi mereka memyaring mana yang mereka perlukan. Karena adanya gangguan dalam penyampaian pesan dari atasan kepada bawahan maka pimpinan perlu memperhatikan cara-cara penyampaian pesan yang efektif.
- 3) Arus komunikasi ke atas memberikan informasi yng berharga bagi pembuatan keputusan. Komunikasi ke atas memperkuat apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan jalan memberikan kesempatan untuk menanyakan pertanyaan, mengajukan ide-ide dan saran-saran tentang jalannya organisasi. Komunikasi ke atas membolehkan, bahkan mendorong desas-desus muncul dan membiarkan supervisor mengetahuinya. Komunikasi ke atas menjadikan supervisor dapat menentukan apakah bawahan menangkap arti seperti yang dia maksudkan dari arus informasi ke bawah. Komunikasi ke atas membantu karyawan mengatasi masalah- masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dalam tugas-tugasnya dan organisasi. Kebanyakan analisis dan penelitian dalam komunikasi keatas menyatakan bahwa penyelia dan manajer harus menerima informasi dari bawahan

mereka yang (Priyono, 2010):

- a) Memberitahukan apa yang dilakukan bawahan pekerjaan mereka, prestasi, kemajuan, dan rencana-rencana untuk waktu mendatang.
- b) Menjelaskan persoalan-persoalan kerja yang belum dipecahkan bawahan yang mungkin memerlukan beberapa macam bantuan.
- c) Memberikan saran dan gagasan untuk perbaikan dalam unit-unit mereka atau dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan.
- d) Mengungkapkan bagaimana pikiran dan perasaan bawahan tentang pekerjaan mereka, rekan kerja mereka, dan organisasi.

Sharma mengatakan bahwa kesulitan itu mungkin disebabkan oleh beberapa hal diantaranya adalah sebagai berikut (Priyono, 2019):

- a) Kecenderungan karyawan untuk menyembunyikan perasaan dan pikirannya.
- b) Perasaan karyawan bahwa pimpinan dan supervisor tidak tertarik kepada masalah mereka.
- c) Kurangnya *reward* atau penghargaan terhadap karyawan yang berkomunikasi keatas.
- d) Perasaan karyawan bahwa supervisor dan pimpinan tidak dapat menerima dan merespon terhadap apa yang dikatakan oleh karyawan.” Kombinasi dari perasaan-perasaan dan

kepercayaan karyawan tersebut menjadikan penghalang yang kuat untuk menyatakan ide-ide, pendapat-pendapat, atau informasi oleh bawahan kepada atasan.

- 4) **Komunikasi Horizontal:** Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi diantara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu-individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama. Komunikator horizontal sering kali berlangsung tidak formal berbeda dengan komunikasi vertikal yang sifatnya lebih formal. Pada komunikasi horizontal ini mereka berkomunikasi satu sama lain bukan pada waktu mereka sedang bekerja, melainkan pada saat istirahat, sedang rekreasi, atau pada waktu pulang kerja. Dalam situasi komunikasi seperti ini, desas-desus cepat sekali menyebar dan menjalar. Dan yang didesas-desuskan sering kali mengenai hal-hal yang menyangkut pekerjaan atau tindakan pimpinan yang merugikan mereka, komunikasi seperti inilah yang bisa menghambat karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Penelitian dan pengalaman menyatakan bahwa komunikasi horizontal muncul paling sedikit karena enam alasan yaitu (Priyono, 2019):

- a) Untuk mengkoordinasikan penugasan kerja.
- b) Berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan.



- c) Untuk memecahkan masalah
- d) Untuk memperoleh pemahaman bersama.
- e) Untuk mendamaikan, berunding, dan menengahi perbedaan.
- f) Untuk menumbuhkan dukungan antarpersonal. Hambatan-hambatan pada komunikasi horizontal banyak persamaannya dengan hambatan yang mempengaruhi komunikasi keatas dan komunikasi kebawah. Ketiadaan kepercayaan diantara rekan-rekan kerja, perhatian yang tinggi yang pada mobilitas keatas, dan persaingan dalam sumber daya dapat mengganggu komunikasi karyawanyang sama tingkatnya dalam organisasi dengan sesamanya (Priyono, 2019).

Beberapa hal yang diperlukan dalam menciptakan komunikatif yang efektif (Priyono, 2019):

- a) Persepsi Komunikasi harus dapat memprediksi apakah pesan-pesan yang akan disampaikan dapat diterima oleh penerima pesan. Bila prediksinya tepat,
- b) audiens akan membaca dan menerima tanggapannya dengan benar. Audiens sebagai penerima pesan lalu akan mengantisipasi reaksi komunikator sebagai penerima pesan, lalu akan mengantisipasi reaksi komunikator untuk menyusun pesan penyesuaian untuk menghindarkan kesalahfahaman dalam komunikasi tersebut.

- c) Ketepatan Secara umum audiens mempunyai suatu kerangka berfikir. Agar komunikasi yang dilakukan mencapai sasaran, maka seseorang perlu mengekspresikan sesuatu sesuai dengan apa yang ada dalam kerangka berfikir mereka, apabila hal itu diabaikan, maka yang muncul adalah *miss communication*.
- d) Kredibilitas: Dalam berkomunikasi komunikator perlu memiliki suatu keyakinan bahwa para audiens adalah orang-orang yang dapat dipercaya. Demikian juga sebaliknya, komunikator harus mempunyai suatu keyakinan akan inti pesan dan maksud yang ingin mereka sampaikan
- e) Pengendalian: Dalam berkomunikasi, audiens akan memberikan suatu reaksi atau tanggapan terhadap pesan yang disampaikan. Reaksi mereka dapat membuat komunikator tertawa, menangis, bertindak, mengubah pikiran, atau lemah lembut. Hal ini ditentukan oleh intensitas reaksi yang dilontarkan audiens terhadap apa yang disampaikan oleh komunikator. Sebaliknya reaksi audiens tergantung pada berhasil atau tidaknya komunikator mengendalikan audiensnya saat melakukan komunikasi.
- f) Keharmonisan: Komunikator yang baik tentu akan selalu dapat menjaga hubungan persahabatan yang baik dengan audiens sehingga komunikasi dapat berjalan lancar dan mencapai tujuannya. Seorang komunikator yang baik juga akan

menghormati dan berhasil member kesan yang baik kepada audiensnya.

#### **d. Fungsi Komunikasi**

Pada suatu organisasi baik yang berorientasi komersial maupun sosial, tindak komunikasi dalam suatu lembaga tersebut akan melibatkan empat fungsi (Priyono, 2019), yaitu :

- 5) Fungsi informal: Informasi yang didapat setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya secara lebih pasti. Informasi pada dasarnya dibutuhkan oleh semua orang yang mempunyai perbedaan kedudukan dalam suatu organisasi.
- 6) Fungsi regulatif: Berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi, dimana atasan mempunyai hak untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan.
- 7) Fungsi persuasif: Dalam mengatur organisasi, kekuasaan dan wewenang tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan.
- 8) Fungsi integratif : Setiap organisasi berusaha menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik.

#### **e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi dalam

(Priyono, 2019) adalah sebagai berikut:

- 9) Keterbukaan: Niat yang tulus untuk terbuka dari komunikator kepada komunikan merupakan langkah awal yang akan membawa hubungan kepada saling keterbukaan.
- 10) Sikap Positif: Sikap positif dalam komunikasi interpersonal dapat ditunjukkan melalui dua cara yaitu menyatakan sikap positif dan secara positif mendorong orang yang berinteraksi dengan kita.
- 11) Sikap Suportif: Sikap suportif sering diartikan dengan sikap mendukung orang lain. Dukungan merupakan pengenalan kognitif atau verbal tetapi hanya tentang seseorang/pribadi, bukan tentang sebuah tindakan. Sebuah pujian selalu diarahkan untuk sebuah tindakan.
- 12) Kesetaraan: Kesetaraan termasuk pada salah satu faktor efektivitas komunikasi interpersonal. Kesetaraan sebagai salah satu kunci efektivitas komunikasi, perbedaan dalam kesetaraan adalah untuk dipahami bukan diperdebatkan. Hal ini terjadi ketika satu mitra komunikasi melihat mitra lainnya memberikan kontribusi dalam interaksi mereka.
- 13) Empati: Empati dapat diartikan sebagai kemampuan untuk merasakan apa yang orang lain rasakan dan dapat melakukan sesuatu yang nyata untuk terwujudnya rasa kepedulian kita terhadap apa yang orang lain alami.

## f. Indikator Komunikasi

Indikator- indikator komunikasi antara lain adalah (Priyono, 2019):

- 14) Kemudahan dalam memperoleh informasi: Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.
- 15) Intensitas komunikasi: Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.
- 16) Efektivitas komunikasi: Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.
- 17) Tingkat pemahaman pesan: Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.
- 18) Perubahan sikap: Setelah seseorang memahami pesan yang

disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

## B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian telah melakukan penelitian yang menguji hubungan antara motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi pada semangat kerja. Tabel di bawah ini menunjukkan rangkuman dari beberapa penelitian terdahulu sebagai dasar dan pedoman penulis dalam melakukan penelitian.

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Ramadanty & Martinus, 2019)	<i>Organizational Communication: Communication And Motivation In The Workplace</i>	<i>Organizational (X1) Communication (X2) Communication And Motivation (X3) In The Workplace (Y)</i>	Uji Regresi Linier Berganda	<i>The role includes body communication  facial communication  and  eye communication.  Interpersonal communication leader is based on the satisfaction level of information between management and employees.</i>

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2.	(Anjani, 2019)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Ums	Motivasi (X1) Komunikasi (X2) Lingkungan (X3) Kinerja (Y)	Uji Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil analisa, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t, diperoleh thitung komunikasi dan lingkungan kerja dengan ttabel berarti variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara individu terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	(Normajatun & Haliq, 2019)	Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kota Banjarmasin	Motivasi (X1) Lingkungan (X2) Prestasi Kerja (Y)	Uji Regresi Linier Berganda	Kemampuan, motivasi dan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin, tergolong dalam katagori baik. Sedangkan lingkungan pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Banjarmasin, tergolong dalam katagori sangat baik.

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4.	(Nababan et al., 2019)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. X	Komunikasi (X1) Motivasi (X2) Lingkungan (X3) Kinerja (Y)	Uji Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5.	(Arniati, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. IndoJava Land	Lingkungan (X1) Komunikasi (X2) Kinerja (Y)	Uji Regresi Linier Berganda	Dari hasil perhitungan uji F juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y).
6.	(Pahlevi, 2019)	<i>The Impact of Work Environment on Employee Performance</i>	<i>Impact of Work Environment (X1) Performance (X2) (Y)</i>	Uji Regresi Linier Berganda	<i>A comfortable work environment for employees can improve performance. Conversely, an inadequate work environment will reduce performance and ultimately reduce employee motivation. Based on the research results.</i>
7.	(Maulana & Padilla, 2020)	<i>Employees Performance With The Determination Of Motivation, Competence And Work Environment</i>	<i>Employees Performance (X1) Motivation (X2) Competence (X3) Work Environment (Y)</i>	Uji Regresi Linier Berganda	<i>The results showed that motivation, competence, and work environment had a positive and real effect on employee performance. In contrast, partially motivational and competence had a positive and tangible impact on employee performance, except the</i>



No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					<i>work environment had no influence. It is recommended to appreciate the performance.</i>
8.	(Zendrato & Gurusinga, 2022)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan	Komunikasi (X1) Motivasi (X2) Lingkungan (X3) Kinerja (Y)	Uji Regresi Linier Berganda	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT.Nutrifood Medan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Nutrifood Medan.
9	(Sasongko & Talkah, 2022)	<i>The Influence Of Motivation, Work Environment, Communication, And Work Discipline On Employee Performance In CV. Buana Mas Kediri</i>		Uji Regresi Linier Berganda	<i>Based on the description above, the suggestion from the author is. Based on the results of the study it is known that the work discipline variable gives the lowest contribution compared to other variables.</i>
10	Noor (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara	Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja (Y)	Uji Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai

*Sumber: Penulis (2024)*

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hubungan logis dari landasan teori dan kajian empiris. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tingkat eksplansi asosiatif. Untuk memfasilitasi tugas pembaca untuk memahami masalah judul penelitian ini, penulis membuatnya semata-mata kerangka pemikiran digunakan dalam penelitian ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Juniarti et al., 2021). Dari pernyataan tersebut bisa dilihat bahwa lingkungan kerja sangat penting demi menunjang kinerja pegawai yang optimal. Menurut penelitian tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Zendrato & Gurusinga, (2022) menunjukkan hasil tentang pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

#### 2) Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan (Budiyanto & Mochklas, 2020). Dari pernyataan tersebut bisa dilihat bahwa motivasi kerja mendorong dari dalam dan luar terhadap kinerja pegawai yang optimal. Menurut penelitian tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Nababan et

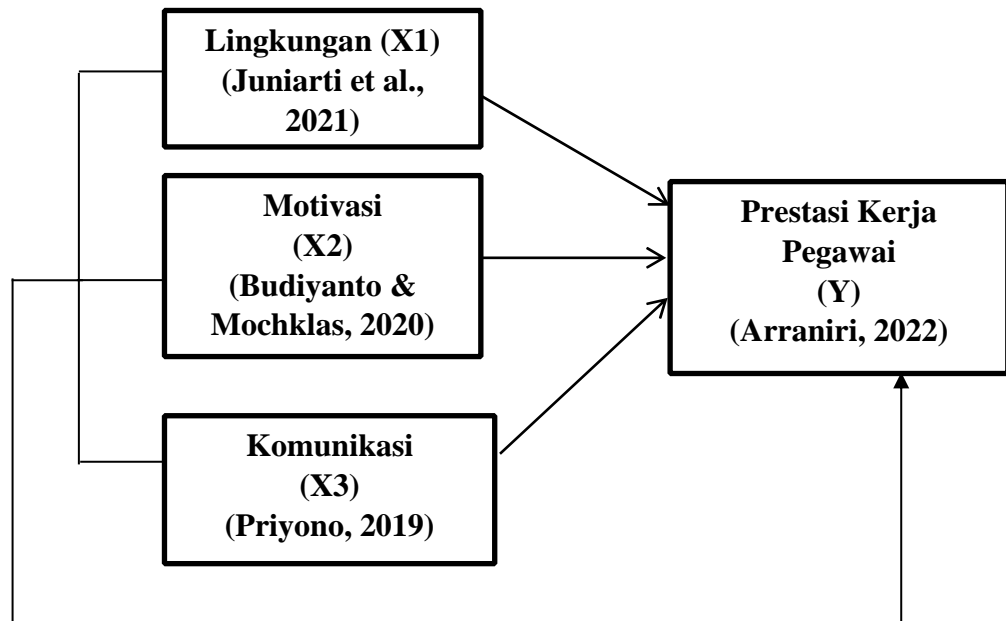
al., (2019) menunjukkan hasil tentang pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

### 3) Pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak di dalam suatu organisasi (Priyono, 2019).

### 4) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi Kerja Pegawai dalam suatu organisasi Pemerintah dapat dilakukan melalui perbaikan lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai. Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara dapat dilakukan melalui peningkatan kerja yang optimal dan mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi. Prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi.



*Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual*

*Sumber:Penulis (2024)*

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara atau praduga dari peneliti.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Lingkungan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Badan Kepagawaian Negara (BKN) Medan.

H2 : Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Badan Kepagawaian Negara (BKN) Medan.

H3 : Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Badan Kepagawain  
Negara (BKN) Medan.

H4 : Lingkungan, motivasi dan komunikasi secara parsial berpengaruh  
positif dan simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor  
Badan Kepagawain Negara (BKN) Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya (Sugiyono, 2019). Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian dirancang melalui langkah-langkah penelitian dari mulai operasionalisasi variabel, penentuan jenis dan sumber data, metode pengumpulan data atau survei, model penelitian diakhiri dengan merancang analisis data dan pengujian hipotesis. Dalam melakukan penelitian dibutuhkan adanya suatu metode, cara atau taktik sebagai langkah-langkah yang harus ditempuh oleh seorang peneliti dalam memecahkan suatu permasalahan untuk mencapai suatu tujuan. Adapun metode yang penulis gunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif kuantitatif (Sugiyono, 2019).

Menurut Sugiyono (2019) pengertian dari metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan

tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Dengan metode ini penulis bermaksud mengumpulkan data historis dan mengamati secara saksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti oleh penulis sehingga akan memperoleh data-data yang dapat mendukung penyusunan laporan penelitian. Data-data yang diperoleh tersebut kemudian diproses dan dianalisis lebih lanjut dengan dasar teori yang telah dipelajari sehingga memperoleh gambaran mengenai objek tersebut dan dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang diteliti.

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN) Medan yang beralamat di Jl. Tahi Bonar Simatupang No.124, Sunggal, Medan Sunggal, Kota Medan Sumatera Utara.

### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan selama dari enam bulan dari bulan September sampai dengan selesai. Tabel jadwal penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian Tahun 2023/2024

No	Kegiatan	Sept 2023				Okt 2023				Nov 2023				Des 2023				Jan 2023				Feb 2024				Mar 2024				Apr 2024				Mei 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■																																
2	Penulisan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■																								
3	Seminar Proposal													■	■	■	■																				
4	Pengolahan Data																	■	■	■	■																
5	Seminar Hasil																					■	■	■	■												
6	Bimbingan Skripsi																									■	■	■	■	■	■	■	■				
7	Sidang Meja Hijau																																				

Sumber: Penulis (2024)

### C. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

#### 1) Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek yang diteliti. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Adapun populasi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah seluruh bagian pegawai Kantor BKN Medan yang mempunyai golongan III/d, III/a, III/b, III/c, III/d, IV/a, IV/b. berjumlah 85 Pegawai.



Tabel 3. 2 *Populasi pegawai Kantor BKN Medan*

NO	GOLONGAN	JUMLAH
1	Golongan II/d	3
2	Golongan III/a	11
3	Golongan III/b	24
4	Golongan III/c	13
5	Golongan III/d	19
6	Golongan IV/a	12
7	Golongan IV/b	3
<b>Total</b>		85

Sumber: Kantor Regional BKN IV Medan

## 2) Sampel

Sampel adalah bagian sesungguhnya dari penelitian. Sampel adalah sebagian dari populasi yang hendak diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor BKN Medan yang ditentukan dengan menggunakan metode *sampling Jenuh*, teknik mengambil sampel *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Arikunto, 2020). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karena populasi dalam penelitian ini hanya berjumlah 85 orang, maka seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, maka sampel dalam penelitian ini adalah 85 orang, .

## D. Jenis dan Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara

langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Arikunto, 2020). Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah masyarakat, dan hasil angket. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah hasil pengolahan kuesioner langsung yang disebar kepada karyawan.

## **E. Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Lingkungan (X1), Motivasi (X2), Komunikasi (X3) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y).

### **2. Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Definisi operasional dan pengukuran variabel untuk masing-masing variabel tersebut diperlukan dalam tabel sebagai berikut

Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
1.	Prestasi Kerja	Prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. (Arraniri, 2022)	1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif. 4. Kecekatan Mental 5. Sikap 6. Disiplin Waktu dan Absensi  (Arraniri, 2022)	Dalam kenyataan sehari – hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai.  (Arraniri, 2022)	Likert
2.	Lingkungan	Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal  (Juniarti et al., 2021)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja.  (Juniarti et al., 2021)	Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.  (Juniarti et al., 2021)	Likert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
3.	Motivasi	Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan  (Budiyanto & Mochklas, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan akan prestasi</li> <li>2. Kebutuhan akan afiliasi</li> <li>3. Kebutuhan akan kekuasaan</li> </ol> (Budiyanto & Mochklas, 2020)	<p>Pada dasarnya manusia memiliki motivasi yang berbeda tergantung dan banyaknya fikir seperti kepribadian, ambisi, pendidikan dan usia. Sehingga faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhinya baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, baik yang berbentuk materi maupun non materi, yang akan merangsang semangat kerja, sehingga para pegawai akan bekerja lebih sungguh- sungguh untuk dapat memberikan dukungan yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.</p> <p>(Budiyanto &amp; Mochklas, 2020)</p>	Likert
4.	Komunikasi	Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak di dalam suatu organisasi  (Priyono, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemudahan dalam memperoleh informasi</li> <li>2. Intensitas komunikasi</li> <li>3. Efektivitas komunikasi</li> <li>4. Pengawasan melekat</li> <li>5. Tingkat pemahaman pesan</li> <li>6. Perubahan sikap</li> </ol> <p>(Priyono, 2019)</p>	<p>Komunikasi sangat esensial untuk pertumbuhan kepribadian manusia, bahkan kurangnya komunikasi akan sangat menghambat perkembangan kepribadian seseorang. Definisi komunikasi adalah proses menghubungkan pesan-pesan dan informasi Tujuan komunikasi tidak lain adalah untuk meraih kebaikan bersama dan menciptakan kesetaraan, keadilan, keharmonisan hubungan, serta kedamaian hidup yang abadi dan sejati.</p> <p>(Priyono, 2019)</p>	Likert

*Sumber:Penulis (2024)*

## F. Skala Pengukuran Variabel

Skala Pengukuran Menurut Sugiyono (2019) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penulis dalam melakukan skala pengukuran yaitu diukur menggunakan *skala Likert*.

Menurut Sugiyono (2019) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

*Tabel 3. 4 Tabel skala Likert*

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber:Penulis (2024)*

## G. Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian kita memerlukan teknik penumpulan data, untuk keperluan tersebut ada beberapa instrumen pengumpulan data (khususnya data primer) yang bisa digunakan oleh peneliti. Instrumen tersebut diantaranya: kuesioner (angket), wawancara, observasi, dan dokumentasi, pengumpulan data tersebut menggunakan perangkat atau instrumen sendiri-sendiri, untuk itu dapat dijelaskan sebagai berikut (Abdullah, 2019):

### 1. Survey

Survei (*survey*) atau lengkapnya *self-administered survey* adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu. Jadi bisa disimpulkan survei adalah metode untuk mengumpulkan informasi dari kelompok yang mewakili sebuah populasi: Sejumlah besar responden.

### 2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di lapangan. Instrumen yang digunakan peneliti adalah observasi nonpartisipan tidak terstruktur.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode mengkaji dan mengolah data dari dokumen-dokumen yang sudah ada sebelumnya dan mendukung data penelitian. Dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri historis.

## H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian Kuantitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian sebagai berikut:

### 1. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019), untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan *Cronbach's alpha*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's alpha* di atas 0,6 dan apabila tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,6.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan pengujian yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam analisis regresi linier. Modal dalam penelitian ini harus bebas dari asumsi klasik, yaitu normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas dan autokorelasi. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, *variable* pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016).

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar *variable* bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar 57 *variable* independen (Hardani et al., 2020). Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolonieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

### c. Uji Heterokedastistas

Uji heterokrdastistas bertujuan untuk menguji apakah dalam



model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu model regresi linier berganda, Menurut (Sugiyono, 2019) bahwa Analisis regresi linier berganda meramalkan

bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependet* (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independent* sebagai variabel prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Model analisis regresi linier berganda gunanya untuk mengetahui koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat digunakan untuk menjawab hipotesis.

Menurut Sugiyono (2019) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah

$$Y = a + Q_1X_1 + Q_2X_2 + Q_3X_3 + \epsilon$$

Y = Prestasi Kerja

A = Intercept

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefesien Regresi

X<sub>1</sub> = Lingkungan

X<sub>2</sub> = Motivasi

X<sub>3</sub> = Komunikasi

$\epsilon$  = Kesalahan Pengganggu atau *Error Term*

#### 4. Pengujian Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019), *Uji F* digunakan untuk menguji signifikansi seluruh komponen variabel independen secara bersama-sama atau keseluruhan terhadap variabel independen.

Apabila :  $p > 0,05 = H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima

$p < 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak Uji F (Simultan)

##### a) Uji Parsial (*Uji T*)

Menurut (Ghozali, 2016) uji parsial (uji T) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial (*Individual*) terhadap variable terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut: Ketentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan  $H_0$ ) dapat dilakukan dengan membandingkan  $t$  dengan nilai signifikannya, uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variable nyata atau tidak.

- a. Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka tidak ada hubungan signifikan masing-masing variabel  $y$ .
- b. Hal lain tolak  $H_0$ , ada hubungan signifikan masing-masing variabel  $x$  terhadap variabel  $y$ .

##### b) Uji Simultan (*Uji F*)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua

variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

Apabila :  $p > 0,05 = H_a$  ditolak  $H_0$  diterima

$p < 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

atau : kriteria pengambilan keputusan (KPK) Terima

$H_0$  (Tolak  $H_a$ ) apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau  $Sig < 0,05$

Terima  $H_a$  (Tolak  $H_0$ ) apabila

$F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $Sig < 0,05$

Rumus Uji F adalah sebagai

berikut:

Keterangan :

$R^2$  = koefisien korelasi berganda  
dikuadratkan = jumlah sampel  $K$   
= jumlah variabel bebas

## 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan

variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **1. Sejarah Kantor Regional IV BKN Medan**

Sesuai dengan perkembangan, dimana peran aparaturnya pemerintah semakin dirasakan, pemerintah menganggap perlu menetapkan kembali kedudukan, fungsi, tugas, dan organisasi KUP. Pandangan ini sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 beserta peraturan pelaksanaannya yang dimaksud dalam Keputusan Perdana Menteri RI Nomor 30/PM/1951 tanggal 7 April 1951.

Untuk maksud tersebut, maka KUP yang merupakan institusi yang bertugas melakukan pembinaan kepegawaian diubah menjadi Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN) dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1972. Penetapan Peraturan Pemerintah ini adalah juga sebagai pelaksanaan dari Undang-undang Nomor 18 Tahun 1961.

Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1972, maka kedudukan, fungsi, tugas, susunan dan tata kerja institusi yang mengelola kepegawaian, semakin dikembangkan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah tersebut, BAKN ditetapkan sebagai sebuah lembaga pemerintah non departemen yang berkedudukan langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada Presiden, mempunyai fungsi untuk menyempurnakan, memelihara dan mengembangkan administrasi negara di bidang kepegawaian sehingga tercapai kelancaran jalannya pemerintahan.

Untuk dapat menyelenggarakan fungsinya, BAKN mempunyai tugas sebagai berikut merencanakan pembinaan kepegawaian sesuai dengan kebijaksanaan Presiden, merencanakan peraturan perundang-undangan di

bidang kepegawaian, menyelenggarakan tata usaha kepegawaian dan tata usaha pension, menyelenggarakan pengawasan, koordinasi dan bimbingan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian dan pensiun pada departemen-departemen dan lembaga-lembaga negara/Lembaga-lembaga Pemerintah Nondepartemen. Sedangkan susunan organisasi BAKN, terdiri dari : Kepala, Sekretariat, Biro-biro, dan Staf Ahli.

BAKN dipimpin oleh seorang Kepala yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sekretariat BAKN merupakan unsur pembantu pimpinan dan mempunyai tugas untuk menyelenggarakan administrasi umum meliputi tata usaha kantor dan urusan dalam, tata kepegawaian (personalia), tata peralatan dan tata keuangan.

Sekretariat BAKN terdiri dari bagian-bagian sebanyak-banyaknya 5(lima) bagian, dan bagian-bagian terdiri dari sub-sub bagian, masing-masing sebanyak- banyaknya 5 (lima) Sub Bagian. Tiap-tiap Biro terdiri atas bagian-bagian, masing- masing bagian sebanyak-banyaknya 5(lima) bagian dan bagian-bagian terdiri atas sub-sub bagian, masing-masing sebanyak-banyaknya 5 (lima) sub bagian.

Anggaran Belanja BAKN menurut Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1972 ini dibebankan kepada Anggaran Belanja Sekretariat Negara/Sekretaris Kabinet. Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1972 maka penataan, pembinaan dan pengembangan administrasi kepegawaian sebagai bagian dari pembinaan aparatur pemerintah, dapat dilaksanakan secara lebih berdayaguna dan berhasil guna.

## **2. Visi Dan Misi Kantor Regional IV BKN Medan**

### **a) Visi**

“Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan

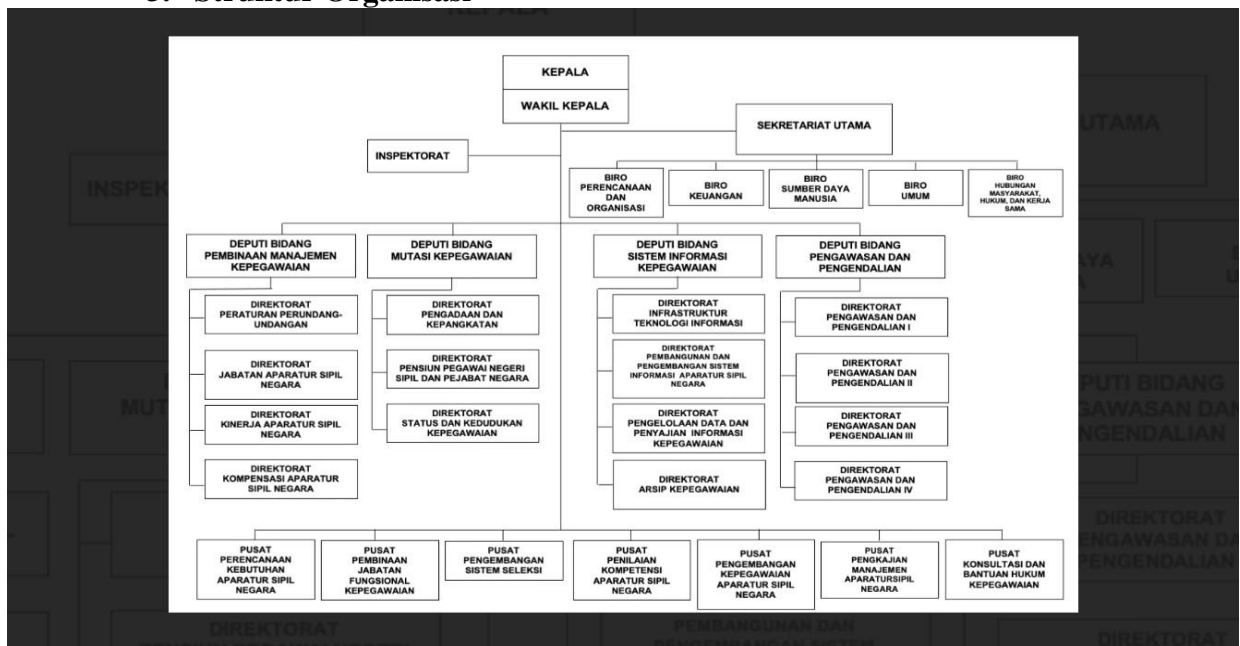
berkepribadian berlandaskan gotong royong”.

### b) Misi

Terdapat 5 pilar yang menjadi misi Badan Kepegawaian negara yakni meningkatkan kualitas ASN melalui:

1. Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN,
2. Penyelenggaraan manajemen ASN,
3. Penyimpanan informasi pegawai ASN,
4. Pengawasan Dan Pengendalian Norma, Standar Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN dan
5. Mengembangkan dan mengoptimalkan sistem manajemen internal BKN

### 3. Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

### 4. Bidang–Bidang Kerja (Job Description)

Berdasarkan Peraturan Kepala BKN Nomor 31 Tahun 2020 tentang

Organisasi dan Tata Kerja BKN, susunan organisasi Kantor Regional BKN terdiri atas:

1. Kepala

Kepala Kantor Regional BKN mempunyai tugas memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi Kanreg VI BKN di wilayah kerjanya.

2. Bagian Tata Usaha.

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administrasi bagi seluruh satuan organisasi Kanreg VI BKN.

3. Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian

Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pemberian pertimbangan teknis kenaikan pangkat dan mutasi lainnya, pertimbangan teknis mutasi antar kabupaten/kota dalam provinsi, pemberian pertimbangan teknis mutasi dari instansi pusat ke instansi daerah, penyiapan pertimbangan status kepegawaian di wilayah kerjanya serta pemberian rekomendasi Jaminan Kecelakaan Kerja dan rekomendasi penetapan tewas di wilayah kerjanya.

4. Bidang Pengangkatan dan Pensiun.

Bidang Pengangkatan dan Pensiun mempunyai tugas melaksanakan penyiapan penetapan Nomor Induk Pegawai Pegawai Negeri Sipil, penetapan pertimbangan teknis kenaikan pangkat pengabdian dan/ atau pemberian pensiun, pemberian pertimbangan teknis pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil dan Janda/Dudanya yang telah mencapai batas usia pensiun dan/atau meninggal dunia, penetapan keputusan pension Janda/Duda bagi Pensiunan yang meninggal dunia yang pensiun janda/dudanya belum ditetapkan dalam keputusan pensiun pegawai, serta melaksanakan pengembangan dan pengelolaan tata naskah pensiun di wilayah kerjanya.

5. Bidang Informasi Kepegawaian.

Bidang Informasi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan dan memfasilitasi pengembangan system informasi kepegawaian dan pengelolaan



arsip kepegawaian Aparatur Sipil Negara pada instansi di wilayah kerjanya

#### 6. Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian.

Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pengembangan kepegawaian dan supervisi pelaksanaan Manajemen Aparatur Sipil Negara instansi di wilayah kerjanya.

### 5. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, golongan dan masa kerja.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4. 1 Jenis Kelamin**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Laki-Laki	56	56,0	56,0	56,0
Valid Perempuan	29	29,0	44,0	100,0
Total	85	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di Kantor Reguler IV BKN Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 56 orang atau sebesar 56,0 % dari total responden.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4. 2 Usia**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
21 - 30 Tahun	17	20,0	20,0	20,0
31 - 40 Tahun	35	41,2	41,2	61,2
Valid 41 - 50 Tahun	22	25,9	25,9	87,1
>50 Tahun	11	12,9	12,9	100,0
Total	85	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Reguler IV BKN Medan yang menjadi responden berusia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 41,2% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir**

	SMA/ SMK	11	12,9	12,9	12,9
	D3	16	18,8	18,8	31,8
Valid	S1 S2	39	45,9	45,9	77,6
		19	22,4	22,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa pegawai Kantor Reguler IV BKN Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 45,9% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

**Tabel 4. 4 Golongan**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
II/d	3	3,5	3,5	3,5
III/a	11	12,9	12,9	
III/b	24	28,2	28,2	16,5
III/c	13	15,3	15,3	44,7
Valid III/d	19	22,4	22,4	60,0
IV/a	12	14,1	14,1	82,4
IV/b	3	3,5	3,5	96,5
Total	85	100,0	100,0	100,0

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Reguler IV BKN Medan yang menjadi responden memiliki golongan III//b sebanyak 24 orang atau sebesar 28,2% dari total responden.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4. 5 Masa Kerja**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
1 – 10 tahun	31	36,5	36,5	36,5
11 – 20 tahun	43	50,6	50,6	87,1
Valid 21 -30 tahun	11	12,9	12,9	100,0
Total	85	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Reguler IV BKN Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja yaitu selama 11– 20 Tahun sebanyak 43 orang atau sebesar 50,6% dari total responden.

## 6. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu lingkungan kerja, motivasi dan komunikasi serta 1 (satu) variabel terikat yaitu prestasi kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 85 orang.

**Tabel 4. 6 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden**

<b>No</b>	<b>Score Mean</b>	<b>Kriteria</b>
1	0 – 1,9	Sangat Tidak Baik
2	2 – 2,9	Tidak Baik
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

*Sumber: Sugiyono (2015)*

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

### 1. Variabel X<sub>1</sub> ( Lingkungan Kerja)

Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.7.

*Tabel 4. 7 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1-1</sub>)*

PERNYATAAN X1.1				
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tidak Setuju	20	23,5	23,5	23,5
Kurang Setuju	29	34,1	34,1	57,6
Valid Setuju	34	40,0	40,0	97,6
Sangat Setuju	2	2,4	2,4	100,0
Total	85	100,0	100,0	
Mean				3,2118

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 20 orang (23,5%), kurang setuju sebanyak 29 orang (34,1%), setuju sebanyak 34 orang (40,0%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (2,4%).

Tabel 4. 8 *Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1-2</sub>)*

**PERNYATAAN X1.2**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tidak Setuju	23	27,1	27,1	27,1
Kurang Setuju	23	27,1	27,1	54,1
Valid Setuju	32	37,6	37,6	91,8
Sangat Setuju	7	8,2	8,2	100,0
Total	85	100,0	100,0	
Mean				3,2706

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 23 orang (27,1%), kurang setuju sebanyak 23 orang (27,1%), setuju sebanyak 32 orang (37,6%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (8,2%).

Tabel 4. 9 *Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1-3</sub>)*

**PERNYATAAN X1.3**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tidak Setuju	17	20,0	20,0	20,0
Kurang Setuju	40	47,1	47,1	67,1
Valid Setuju	26	30,6	30,6	97,6
Sangat Setuju	2	2,4	2,4	100,0
Total	85	100,0	100,0	
Mean				3,1529

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang (20,0%), kurang setuju sebanyak 40 orang (47,1%), setuju sebanyak 26 orang (30,6%), dan responden yang menjawab sangat setuju

sebanyak 2 orang (2,4%).

**Tabel 4. 10 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja ( $X_{1-4}$ )**

**PERNYATAAN X1.4**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tidak Setuju	24	28,2	28,2	28,2
Kurang Setuju	20	23,5	23,5	51,8
Valid Setuju	37	43,5	43,5	95,3
Sangat Setuju	4	4,7	4,7	100,0
Total	85	100,0	100,0	
Mean				3,2471

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 24 orang (28,2%), kurang setuju sebanyak 20 orang (23,5%), setuju sebanyak 37 orang (43,5%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (4,7%).

**Tabel 4. 11 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja ( $X_{1-5}$ )**

**PERNYATAAN X1.5**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tidak Setuju	23	27,1	27,1	27,1
Kurang Setuju	27	31,8	31,8	58,8
Valid Setuju	28	32,9	32,9	91,8
Sangat Setuju	7	8,2	8,2	100,0
Total	85	100,0	100,0	
Mean				3,2235

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 23 orang (27,1%), kurang setuju sebanyak 27 orang (31,8%), setuju sebanyak 28 orang (32,9%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (8,2%).

Tabel 4. 12 Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja ( $X_{1-6}$ )

**PERNYATAAN X1.6**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tidak Setuju	20	23,5	23,5	23,5
Kurang Setuju	34	40,0	40,0	63,5
Valid Setuju	27	31,8	31,8	95,3
Sangat Setuju	4	4,7	4,7	100,0
Total	85	100,0	100,0	
Mean				3,1765

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 20 orang (23,5%), kurang setuju sebanyak 34 orang (40,0%), setuju sebanyak 27 orang (31,8%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (4,7%).

## 2. Variabel $X_2$ ( Motivasi)

Variabel motivasi ( $X_2$ ) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.13

Tabel 4. 13 Penilaian Responden Variabel Motivasi ( $X_{2-1}$ )

**PERNYATAAN X2.1**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tidak Setuju	19	22,4	22,4	22,4
Kurang Setuju	29	34,1	34,1	56,5
Valid Setuju	32	37,6	37,6	94,1
Sangat Setuju	5	5,9	5,9	100,0
Total	85	100,0	100,0	
Mean				3,2706

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 19 orang (22,4%), kurang setuju sebanyak 29 orang (34,1%), setuju sebanyak 32 orang (37,6%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (5,9%).

**Tabel 4. 14 Penilaian Responden Variabel Motivasi (X<sub>2-2</sub>)**

PERNYATAAN X2.2				
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tidak Setuju	17	20,0	20,0	20,0
Kurang Setuju	23	27,1	27,1	47,1
Valid Setuju	35	41,2	41,2	88,2
Sangat Setuju	10	11,8	11,8	100,0
Total	85	100,0	100,0	
Mean				3,4471

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang (20,0%), kurang setuju sebanyak 23 orang (27,1%), setuju sebanyak 35 orang (41,2%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (11,8%).

**Tabel 4. 15 Penilaian Responden Variabel Motivasi (X<sub>2-3</sub>)**

PERNYATAAN X2.3				
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tidak Setuju	17	20,0	20,0	20,0
Kurang Setuju	27	31,8	31,8	51,8
Valid Setuju	20	23,5	23,5	75,3
Sangat Setuju	21	24,7	24,7	100,0
Total	85	100,0	100,0	
Mean				3,5294

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*



Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang (20,0%), kurang setuju sebanyak 27 orang (31,8%), setuju sebanyak 20 orang (23,5%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (24,7%).

*Tabel 4. 16 Penilaian Responden Variabel Motivasi (X<sub>2-4</sub>)*

PERNYATAAN X2.4				
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tidak Setuju	18	21,2	21,2	21,2
Kurang Setuju	29	34,1	34,1	55,3
Valid Setuju	33	38,8	38,8	94,1
Sangat Setuju	5	5,9	5,9	100,0
Total	85	100,0	100,0	
Mean				3,2941

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.16 diketahui responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 18 orang (21,2%), kurang setuju sebanyak 29 orang (34,1%), setuju sebanyak 33 orang (38,8%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (5,9%).

*Tabel 4. 17 Penilaian Responden Variabel Motivasi (X<sub>2-5</sub>)*

PERNYATAAN X2.5				
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tidak Setuju	16	18,8	18,8	18,8
Kurang Setuju	37	43,5	43,5	62,4
Valid Setuju	30	35,3	35,3	97,6
Sangat Setuju	2	2,4	2,4	100,0
Total	85	100,0	100,0	
Mean				3,2118

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang (18,8%), kurang setuju sebanyak 37 orang (43,5%), setuju sebanyak 30 orang (35,3%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (2,4%).

*Tabel 4. 18 Penilaian Responden Variabel Motivasi (X<sub>2-6</sub>)*

PERNYATAAN X2.6				
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tidak Setuju	19	22,4	22,4	22,4
Kurang Setuju	30	35,3	35,3	57,6
Valid Setuju	29	34,1	34,1	91,8
Sangat Setuju	7	8,2	8,2	100,0
Total	85	100,0	100,0	
Mean				3,2824

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 19 orang (22,4%), kurang setuju sebanyak 30 orang (35,3%), setuju sebanyak 29 orang (34,1%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (8,2%).

### 3. Variabel X<sub>3</sub> (Komunikasi)

Variabel komunikasi (X<sub>3</sub>) dibentuk oleh 6 (enam) indikator yang terdiri dari kemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, pengawasan melekat, tingkat pemahaman pesan dan perubahan sikap. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.19

Tabel 4. 19 *Penilaian Responden Variabel Komunikasi (X<sub>3-1</sub>)*

**PERNYATAAN X3.1**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tidak Setuju	20	23,5	23,5	23,5
Kurang Setuju	16	18,8	18,8	42,4
Valid Setuju	37	43,5	43,5	85,9
Sangat Setuju	12	14,1	14,1	100,0
Total	85	100,0	100,0	
Mean				3,4824

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.19 diketahui responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 20 orang (23,5%), kurang setuju sebanyak 16 orang (18,8%), setuju sebanyak 37 orang (43,5%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (14,1%).

Tabel 4. 20 *Penilaian Responden Variabel Komunikasi (X<sub>3-2</sub>)*

**PERNYATAAN X3.2**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tidak Setuju	19	22,4	22,4	22,4
Kurang Setuju	28	32,9	32,9	55,3
Valid Setuju	32	37,6	37,6	92,9
Sangat Setuju	6	7,1	7,1	100,0
Total	85	100,0	100,0	
Mean				3,2941

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.20 diketahui responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 19 orang (22,4%), kurang setuju sebanyak 28 orang (32,9%), setuju sebanyak 32 orang (37,6%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (7,1%).

*Tabel 4. 21 Penilaian Responden Variabel Komunikasi (X<sub>3-3</sub>)*

**PERNYATAAN X3.3**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tidak Setuju	18	21,2	21,2	21,2
Kurang Setuju	31	36,5	36,5	57,6
Valid Setuju	28	32,9	32,9	90,6
Sangat Setuju	8	9,4	9,4	100,0
Total	85	100,0	100,0	
Mean				3,3059

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.21 diketahui responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 18 orang (21,2%), kurang setuju sebanyak 31 orang (36,5%), setuju sebanyak 28 orang (32,9%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang (9,4%).

*Tabel 4. 22 Penilaian Responden Variabel Komunikasi (X<sub>3-4</sub>)*

**PERNYATAAN X3.4**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tidak Setuju	21	24,7	24,7	24,7
Kurang Setuju	23	27,1	27,1	51,8
Valid Setuju	32	37,6	37,6	89,4
Sangat Setuju	9	10,6	10,6	100,0
Total	85	100,0	100,0	
Mean				3,3412

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.22 diketahui responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 21 orang (24,7%), kurang setuju sebanyak 23 orang (27,1%), setuju sebanyak 32 orang (37,6%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang (10,6%).

**Tabel 4. 23 Penilaian Responden Variabel Komunikasi (X<sub>3.5</sub>)**

**PERNYATAAN X3.5**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tidak Setuju	18	21,2	21,2	21,2
Kurang Setuju	38	44,7	44,7	65,9
Valid Setuju	27	31,8	31,8	97,6
Sangat Setuju	2	2,4	2,4	100,0
Total	85	100,0	100,0	
Mean				3,1529

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.23 diketahui responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 18 orang (21,2%), kurang setuju sebanyak 38 orang (44,7%), setuju sebanyak 27 orang (31,8%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (2,4%).

**Tabel 4. 24 Penilaian Responden Variabel Komunikasi (X<sub>3.6</sub>)**

**PERNYATAAN X3.6**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tidak Setuju	21	24,7	24,7	24,7
Kurang Setuju	18	21,2	21,2	45,9
Valid Setuju	39	45,9	45,9	91,8
Sangat Setuju	7	8,2	8,2	100,0
Total	85	100,0	100,0	
Mean				3,3765

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.24 diketahui responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 21 orang (24,7%), kurang setuju sebanyak 18 orang (21,2%), setuju sebanyak 39 orang (45,9%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (8,2%).

#### 4. Variabel Y (Kinerja)

Variabel kinerja (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya dan hubungan antar karyawan. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.27

**Tabel 4. 25 Penilaian Responden Variabel Prestasi Kerja (Y-1)**

**PERNYATAAN Y.1**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tidak Setuju	21	24,7	24,7	24,7
Kurang Setuju	30	35,3	35,3	60,0
Valid Setuju	31	36,5	36,5	96,5
Sangat Setuju	3	3,5	3,5	100,0
Total	85	100,0	100,0	
Mean				3,1882

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.25 diketahui responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 21 orang (24,7%), kurang setuju sebanyak 30 orang (35,3%), setuju sebanyak 31 orang (36,5%), sangat setuju sebanyak 3 orang (3,5%)

**Tabel 4. 26 Penilaian Responden Variabel Prestasi Kerja (Y-2)**

**PERNYATAAN Y.2**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tidak Setuju	20	23,5	23,5	23,5
Kurang Setuju	19	22,4	22,4	45,9
Valid Setuju	34	40,0	40,0	85,9
Sangat Setuju	12	14,1	14,1	100,0
Total	85	100,0	100,0	
Mean				3,4471

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.26 diketahui responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 20 orang (23,5%), kurang setuju sebanyak 19 orang (22,4%), setuju sebanyak 34 orang (40,0%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (14,1%).

**Tabel 4. 27 Penilaian Responden Variabel Prestasi Kerja (Y.3)**

**PERNYATAAN Y.3**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tidak Setuju	20	23,5	23,5	23,5
Kurang Setuju	30	35,3	35,3	58,8
Valid Setuju	30	35,3	35,3	94,1
Sangat Setuju	5	5,9	5,9	100,0
Total	85	100,0	100,0	
Mean				3,2353

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.27 diketahui responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 20 orang (23,5%), kurang setuju sebanyak 30 orang (35,3%), setuju sebanyak 30 orang (35,3%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (5,9%)

**Tabel 4. 28 Penilaian Responden Variabel Prestasi Kerja (Y.4)**

**PERNYATAAN Y.4**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tidak Setuju	17	20,0	20,0	20,0
Kurang Setuju	34	40,0	40,0	60,0
Valid Setuju	27	31,8	31,8	91,8
Sangat Setuju	7	8,2	8,2	100,0
Total	85	100,0	100,0	
Mean				3,2824

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.28 diketahui responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang (20,0%), kurang setuju sebanyak 34 orang (40,0%), setuju sebanyak 27 orang (31,8%), sangat setuju sebanyak 7 orang (8,2%).

**Tabel 4. 29 Penilaian Responden Variabel Prestasi Kerja (Y.5)**

**PERNYATAAN Y.5**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tidak Setuju	20	23,5	23,5	23,5
Kurang Setuju	19	22,4	22,4	45,9
Valid Setuju	34	40,0	40,0	85,9
Sangat Setuju	12	14,1	14,1	100,0
Total	85	100,0	100,0	
Mean				3,4471

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.29 diketahui responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 20 orang (23,5%), kurang setuju sebanyak 19 orang (22,4%), setuju sebanyak 34 orang (40,0%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (14,1%).

**Tabel 4. 30 Penilaian Responden Variabel Prestasi Kerja (Y.6)**

**PERNYATAAN Y.6**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Tidak Setuju	16	18,8	18,8	18,8
Kurang Setuju	34	40,0	40,0	58,8
Valid Setuju	34	40,0	40,0	98,8
Sangat Setuju	1	1,2	1,2	100,0
Total	85	100,0	100,0	
Mean				3,2353

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*



Berdasarkan Tabel 4.30 diketahui responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 16 orang (18,8%), kurang setuju sebanyak 34 orang (40,0%), setuju sebanyak 34 orang (40,0%) dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (1,2%).

#### 4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

##### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4. 31 Uji Validitas (X1) Lingkungan Kerja**

##### Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
PERNYATAAN X1.1	16,0706	11,685	,739	,826
PERNYATAAN X1.2	16,0118	11,607	,624	,847
PERNYATAAN X1.3	16,1294	12,733	,600	,850
PERNYATAAN X1.4	16,0353	11,963	,589	,853
PERNYATAAN X1.5	16,0588	11,270	,699	,833
PERNYATAAN X1.6	16,1059	11,739	,711	,831

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas hasil *output* SPSS versi 20 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 6 (enam) butir pertanyaan pada variable lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,3

**Tabel 4. 32 Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Motivasi****Item-Total Statistics**

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
PERNYATAAN X2.1	16,7647	11,373	,782	,785
PERNYATAAN X2.2	16,5882	13,245	,383	,862
PERNYATAAN X2.3	16,5059	13,086	,325	,883
PERNYATAAN X2.4	16,7412	11,099	,848	,772
PERNYATAAN X2.5	16,8235	12,099	,758	,795
PERNYATAAN X2.6	16,7529	11,188	,784	,783

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Dari Tabel 4.32 di atas hasil *output* SPSS versi 20 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 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4. 33 Uji Validitas (X<sub>3</sub>) Komunikasi****Item-Total Statistics**

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
PERNYATAAN X3.1	16,4706	10,895	,622	,780
PERNYATAAN X3.2	16,6588	12,632	,409	,824
PERNYATAAN X3.3	16,6471	12,064	,496	,807
PERNYATAAN X3.4	16,6118	10,383	,755	,749
PERNYATAAN X3.5	16,8000	12,210	,593	,789
PERNYATAAN X3.6	16,5765	11,104	,637	,777

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Dari Tabel 4.33 di atas hasil *output* SPSS versi 20 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 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel pengetahuan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4. 34 Uji Validitas (Y) Prestasi**

Item-Total Statistics				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
PERNYATAAN Y.1	16,6471	9,850	,337	,721
PERNYATAAN Y.2	16,3882	8,002	,591	,644
PERNYATAAN Y.3	16,6000	9,148	,460	,688
PERNYATAAN Y.4	16,5529	9,226	,444	,693
PERNYATAAN Y.5	16,3882	8,217	,546	,660
PERNYATAAN Y.6	16,6000	9,957	,379	,710

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Dari Tabel 4.34 di atas hasil *output* SPSS versi 20 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 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu uji Realibilitas.

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

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

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada

responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 35 Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Lingkungan Kerja**

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,863	6

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Dari Tabel 4. 35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,863 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4. 36 Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Motivasi**

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,842	6

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Dari Tabel 4. 36 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,842 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4. 37 Uji Reliabilitas (X<sub>3</sub>) Komunikasi**

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,818	6

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Dari Tabel 4.37 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,818 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel komunikasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4. 38 Uji Reliabilitas (Y) Prestasi Kerja**

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,726	6

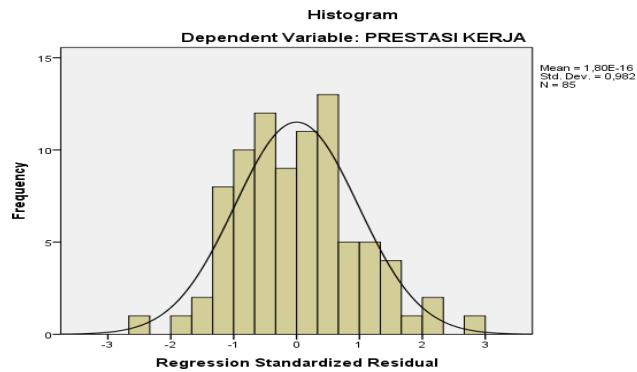
*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Dari Tabel 4.38 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,726 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel prestasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu uji histogram normalita

## **5. Pengujian Asumsi Klasik**

### **a. Uji Normalitas data**

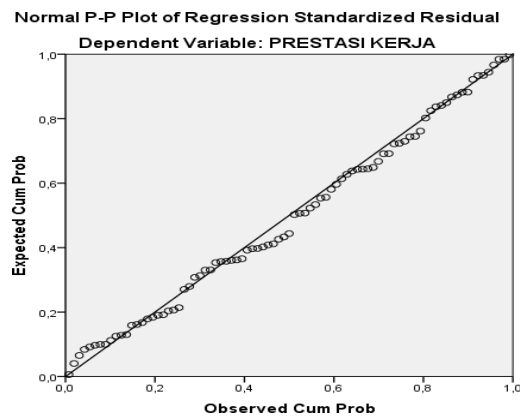
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



*Gambar 4. 2 Histogram Uji Normalitas*

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu uji P-Plot Normalita



*Gambar 4. 3 PP Plot Uji Normalitas*

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

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

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ( $\alpha = 0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*

**Tabel 4. 39 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
<i>N</i>		85
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2,15124215
	Absolute	,063
<i>Most Extreme Differences</i>	Positive	,063
	Negative	-,045
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		,583
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,886

*Test distribution is Normal.*

*Calculated from data.*

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data

tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,886 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p= 0,886 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Multikolinearitas

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau *VIF*  $< 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 40 Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1,791	1,663	1,077	,285		
	<b>Lingkungan Kerja</b>	,501	,064	7,897	,000	,854	1,171
	<b>Motivasi</b>	,264	,074	3,573	,001	,937	1,067
	<b>Komunikasi</b>	,295	,094	3,118	,003	,816	1,225

• Dependent Variable: Kinerja

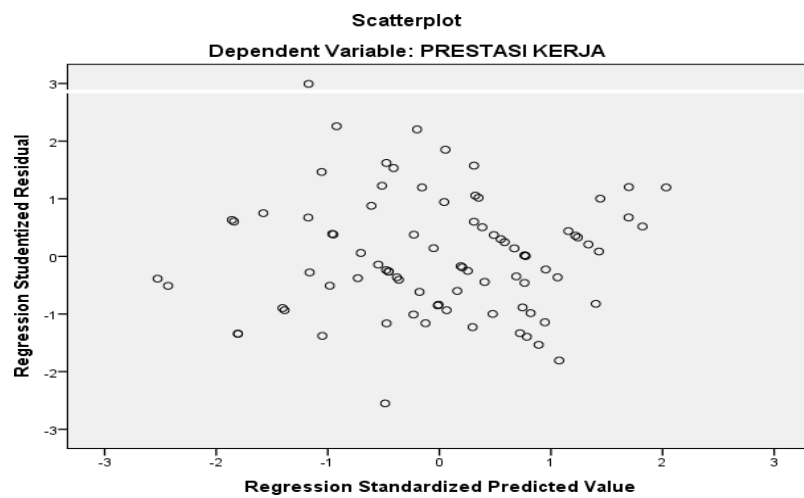
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)



Berdasarkan Tabel 4.40 atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih besar dari 10 antara lain adalah lingkungan kerja  $1,171 < 10$ , motivasi  $1,067 < 10$ , dan komunikasi  $1,225 < 10$ , serta nilai *Tolerance* lingkungan kerja  $0,854 > 0,1$ , motivasi  $0,937 > 0,1$ , dan komunikasi  $0,816 > 0,1$  sehingga terbebas dari multikolinieritas. Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Heteroskedastisitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

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



*Gambar 4. 4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas*

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

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

## 6. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 4. 41 Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error				
1	(Constant)	1,791	1,663	1,077	,285		
	<b>Lingkungan Kerja</b>	,501	,064	7,897	,000	,854	1,171
	<b>Motivasi</b>	,264	,074	3,573	,001	,937	1,067
	<b>Komunikasi</b>	,295	,094	3,118	,003	,816	1,225

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.41 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = 1,791 + 0,501X_1 + 0,264X_2 + 0,295X_3 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai prestasi kerja (Y) adalah sebesar 1,791.
- b. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja 1, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,501.
- c. Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,264.
- d. Jika terjadi peningkatan komunikasi sebesar 1, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,295.

Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji Parsial (Uji t).

## **7. Uji Hipotesis**

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

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel

terikat).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.  $t_{table}$  dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai *degree of freedom* (df) dimana  $df = n - k = 85 - 4 = 81$ . Maka ketikkan  $=tinv(0,05;81)$  pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar  $t_{table}$  sebesar 1,989.

**Tabel 4. 42 Uji t**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1,791	1,663	1,077	,285		
	<b>Lingkungan Kerja</b>	,501	,064	7,897	,000	,854	1,171
	<b>Motivasi</b>	,264	,074	3,573	,001	,937	1,067
	<b>Komunikasi</b>	,295	,094	3,118	,003	,816	1,225

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.42 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 7,897 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 dan signifikan sebesar 0,000 sehingga  $t_{hitung} 7,897 > t_{tabel} 1,989$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

## 2) Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 3,573 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga  $t_{hitung} 3,573 > t_{tabel} 1,989$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

## 3) Pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 3,118 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 dan signifikan sebesar 0,003, sehingga  $t_{hitung} 3,118 > t_{tabel} 1,989$  dan signifikan  $0,003 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan komunikasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

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

*Uji F* (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4. 43 Uji Simultan**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1 Regression	650,955	3	216,985	45,212	,000 <sup>b</sup>
Residual	388,739	81	4,799		
Total	1039,694	84			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)*

Berdasarkan Tabel 4.44 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 45,212 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,72 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F).  $F_{tabel}$  dapat diketahui dengan terlebih dahulu mengetahui nilai dari  $df_1$  dan  $df_2$ . Nilai  $df_1$  didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai  $df_2$  didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana  $k$  adalah jumlah variabel, dan  $n$  adalah banyak sampel. Sehingga  $n$

$$= 85 \text{ dan } k = 4.$$

Maka:

$$df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df2 = n - k = 85 - 4 = 81$$

$F_{\text{tabel}}$  yang dihasilkan dengan  $df1$  sebesar 3 dan  $df2$  sebesar 81 adalah 2,72. Nilai ini dihasilkan dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(0,05;3;81) sehingga dihasilkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,72, maka bandingkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  dengan nilai  $F_{\text{tabel}}$ . Diketahui bahwa  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$ , karena 51,307 lebih besar dari 2,72. Oleh karena itu, maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ .

Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja, motivasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu Uji  $R^2$

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

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

**Tabel 4. 44 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791 <sup>a</sup>	,626	,612	2,19072

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

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25.00 (2024)

Berdasarkan Tabel 4.45 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,642 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 61,2% prestasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja, motivasi dan komunikasi. Sedangkan sisanya  $100\% - 61,2\% = 38,8\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan dan lain-lain.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hipotesis penelitian ini bahwa : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Regional BKN VI BKN Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif berdasarkan hasil penelitian diperoleh thitung sebesar 7,897 sedangkan ttabel sebesar 1,989 dan signifikan sebesar 0,000 sehingga thitung  $7,897 > ttabel 1,989$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Regional VI BKN Medan. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa adanya lingkungan kerja yang nyaman berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja yang terdiri dari suasana kerja, hubungan



dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja meningkat, maka prestasi kerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti Kaka (2022) yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari variabel lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Regional BKN VI Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point b, yaitu kondisi suhu udara ruangan kerja yang kurang baik sehingga mengganggu konsentrasi dalam bekerja telah terjawab

## 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hipotesis penelitian ini bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Regional BKN VI BKN Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif berdasarkan hasil penelitian diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,573 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 dan signifikan sebesar 0,001 sehingga  $t_{hitung} 3,573 > t_{tabel} 1,989$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada

Kantor Regional VI BKN Medan. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang tinggi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan kata lain ketika motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan meningkat, maka prestasi kerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti Kaka (2022) yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan” yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari variabel motivasi kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Regional BKN VI Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point c , yaitu pegawai yang tidak mampu bertanggung jawab atas hasil kerja yang dibebankan kepadanya telah terjawab.

### 3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hipotesis penelitian ini bahwa : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional BKN VI BKN Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif berdasarkan hasil penelitian diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,118 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 dan signifikan sebesar 0,003 sehingga  $t_{hitung} 3,118 > t_{tabel} 1,989$  dan signifikan

$0,003 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Regional VI BKN Medan. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa adanya komunikasi yang baik berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan kata lain ketika komunikasi yang terdiri dari kemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, pengawasan melekat, tingkat pemahaman pesan dan perubahan sikap meningkat, maka prestasi kerja pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti Bone (2023) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Bone Bolango” yang menyatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari variabel komunikasi secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Regional BKN VI Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point d, yaitu pegawai yang jika ada kendala dalam pekerjaan selalu meminta respon kepada rekan kerja lainnya telah terjawab

#### 4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja di Kantor Regional IV BKN

Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 45,212 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima.

Hasil determinasi ( $R^2$ ) dari angka *Adjusted R Square* 0,612 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 61,2% prestasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja, motivasi dan komunikasi. Sedangkan sisanya  $100\% - 61,2\% = 38,8\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti kesetiaan, kejujura, kedisiplinan dan lain-lain.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas,  
maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Regional IV BKN Meda dapat dilihat dari  $t_{hitung}$  sebesar 7,897 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 dan signifikan sebesar 0,000 sehingga  $t_{hitung} 7,897 > t_{tabel} 1,989$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Regional IV BKN Medan. Dapat dilihat dari  $t_{hitung}$  sebesar 3,573 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,989 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga  $t_{hitung} 3,573 > t_{tabel} 1,989$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Regional IV BKN Medan. Dapat dilihat dari  $t_{hitung}$

sebesar 3,118 sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,989 dan signifikan sebesar 0,003, sehingga  $t_{\text{hitung}}$  3,118

$> t_{\text{tabel}}$  1,989 dan signifikan  $0,003 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

4. Lingkungan kerja, motivasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Regional IV BKN Medan. Dapat dilihat bahwa  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 45,212 sedangkan  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,72 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F)

## B. Saran

Saran yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan nilai mean terendah sebesar 3,1529 yang artinya instansi harus memperhatikan kondisi suhu udara didalam ruangan yang kurang baik. Maka disarankan kepada perusahaan untuk memberikan AC atau kipas angin yang dapat membantu memperbaiki sirkulasi udara didalam ruangan kerja dan pegawai bisa kembali fokus dalam bekerja.
2. Berdasarkan nilai mean terendah sebesar 3,2118 yang artinya pegawai dapat bertanggung jawab atas hasil kerja yang dibebankan kepadanya. Maka disarankan kepada perusahaan untuk memberikan pelatihan serta cara cepat tanggap dalam mengatasi masalah yang tidak terduga.

3. Berdasarkan nilai mean terendah sebesar 3,1529 yang berarti pegawai yang jika ada kendala dalam pekerjaan selalu meminta respon kepada rekan kerja lainnya. Maka disarankan kepada perusahaan untuk memberikan pelatihan kepada pegawai mengenai cara mengambil resiko/keputusan jika mengambil kendala yang mendesak atau pun tidak agar tidak mengganggu pekerjaan pegawai lainnya.
4. Berdasarkan nilai mean terendah sebesar 3,1882 yang berarti pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh kantor. Maka disarankan kepada perusahaan untuk memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan..

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Abdullah, M. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (A. Pressido (ed.)). Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Rineka Cipta).
- Arraniri, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Insania, Nomor Desember 2021).
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)* (AA Rizky).
- Hardani, H., Andriani, H., & Jumari Ustiawaty. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Pustaka Ilmu Group (ed.); Yogyakarta).
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). *Lingkungan Organisasi dan Etos Kerja dalam MSDM* (CV Pena Pe).
- Latifah, & Nurmalasari. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas pertambangan dan energi kabupaten ketapang. *Jurnal Forum Ekonomi*, 20(1), 31–39.
- Priyono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Zifatama Press). SSugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (Alfabeta).

### JURNAL/ PENELITIAN TERDAHULU

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Anjani, R. F. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Ums. In *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Armiati, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indo Java Land. *Jurnal El-Arbah*, 4(1), 67–78.
- Arniati. (2019). Implementasi Program Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (Ukm) Dalam Penanggulangan Kemiskinan Di Kabupaten Maros. In *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Makassar.



- Aryadi, C. R. (2020). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Dinas Penanaman Modal, Ptsp Dan Tenaga Kerja Probolinggo). In *Skripsi*. Universitas Islam Malang.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)* (AA Rizky).
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Dewi, N. P. I. C., & Dewi, S. K. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Ayu Sari Pertiwi. *E-Jurnal Manajemen*, 8(12), 7093–7114.
- Dwihasrianti, V. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Samudera Indonesia Tbk. In *Skripsi*. Universitas Putera Batam.
- Fachrezi, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Hakim Fachrezi Hazmanan Khair. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fitrianisa, H., & Pujianto, S. (2022). Pengaruh Komunikasi , Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap. *E-Jurnal Manajemen*, 2(3), 33–46.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Latifah, & Nurmalasari. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas pertambangan dan energi kabupaten ketapang. *Jurnal Forum Ekonomi*, 20(1), 31–39.
- Maulana, L. H., & Padilla, H. (2020). *Employees Performance With The Determination Of Motivation , Competence And Work Environment*. *Indonesian Journal Of Social Research*, 2(1), 65–75.

- Mustakiem, S. (2022). Determination Of Work Achievement And Productivity : Analysis Of Commitment And Work Discipline ( Hr Literature Review ). *Dinasti International Journal*, 3(4), 656–670.
- Nababan, E., Siagian, M., Program, M., Manajemen, S., Batam, U. P., Program, D., Manajemen, S., & Batam, U. P. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi , Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam. *Jurnal Ilmiah Core IT*, 2(x).
- Nada, Z. Q. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Pt. Bprs Madina Mandiri Sejahtera). In *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Normajatun, & Haliq, A. (2019). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kota Banjarmasin. *As Siyasah*, 1(1), 12– 17.
- Pahlevi, H. N. (2019). The Impact of Work Environment on Employee Performance. *Journal Master of Management*, 2(2), 1–8.
- Pratama, J. G., Sudarsih, & Krishnabudi, N. G. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fajar Elektronik Jember. *Jurnal*, 3(3).
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Ramadanty, S., & Martinus, H. (2019). *Organizational Communication : Communication And Motivation In The Workplace. Journal Organizational Communication*, 3(3), 77–86.

- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Sari, I. (2019). Motivasi Belajar Mahasiswa Program Studi Manajemen Dalam Penguasaan Keterampilan Berbicara (*Speaking*). *Jurnal Manajemen Tools*, 9(1), 41-52.
- Sasongko, S., & Talkah, A. (2022). The Influence of Motivation, Work Environment, Communication, and Work Discipline on Employee Performance in CV. Buana Mas Kediri.pdf. *Journal Otonomi*, 22(1).
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.
- Widagdo, H. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sltip Ibu Kartini Semarang. *Jurnal Artikel Ilmiah*.
- Wakhyuni, E., & Dalimunthe, A. A. (2020). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(2), 14-29.
- Zendrato, P. K., & Gurusinga, L. B. (2022). Pengaruh Komunikasi , Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Nutrifood Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 975-986.