



**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PERDAGANGAN DAERAH
KOTA PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

**AINUN SARI HASIBUAN
NIM. 13 230 0049**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
TAHUN 2017**



**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PERDAGANGAN DAERAH
KOTA PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:

**AINUN SARI HASIBUAN
NIM. 13 2300049**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

PEMBIMBING I


ROSNANI SIREGAR, M.Ag
NIP. 19740626 200312 2 001

PEMBIMBING II


H. Ali Hardana, M.Si

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN)PADANGSIDIMPUAN
TAHUN 2017**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Skripsi
a.n. **Ainun Sari Hasibuan**
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidimpuan, 14 Juli 2017
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam IAIN Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Ainun Sari Hasibuan** yang berjudul "**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Bisnis pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatian diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Rosnani Siregar, M.Ag
NIP.19740626 200312 2 001

PEMBIMBING II

H. Ali Hardana, M.Si

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : AINUN SARI HASIBUAN

NIM : 13 230 0049

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : **Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan daerah kota padangsidimpuan**

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang kode etik mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 10 Agustus 2017
Pembuat Pernyataan,



AINUN SARI HASIBUAN
NIM. 13 2300049

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ainun Sari Hasibuan
NIM : 13 230 0049
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.** Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 19 Agustus 2017
yang menyatakan,



AINUN SARI HASIBUAN
NIM. 13 230 0049



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : AINUN SARI HASIBUAN
Nim : 13 230 0049
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah-2 / MB
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan

Ketua

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Sekretaris

Rosnani Siregar, M. Ag
NIP. 19740626 200312 2 2001

Anggota

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Rosnani Siregar, M. Ag
NIP. 19740626 200312 2 2001

Dr. Ikhwanuddin Harahap, M. Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

Abdul Nasser Hasibuan SE.,M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Kamis/ 05 Oktober 2017
Pukul : 09.00 s/d 11.30 WIB
Hasil/Nilai : 72,5(B)
Predikat : Baik
IPK : 2,86



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PERDAGANGAN DAERAH KOTA
PADANGSIDIMPUAN

NAMA : AINUN SARI HASIBUAN

NIM : 13 230 0049

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
Dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)dalam Bidang
Ilmu Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 21 Oktober 2017

Dekan,



D. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

ABSTRAK

Nama : AINUN SARI HASIBUAN

NIM : 13 230 0049

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan

Salah satu tujuan dalam organisasi menerapkan motivasi, lingkungan kerja dan kinerja kepada setiap pegawainya adalah meningkatkan pelayanan kepada masyarakat untuk mencapai kinerja yang efektif. Permasalahan dalam penelitian ini adalah mengenai motivasi yang masih rendah, dilihat dari keinginan mereka untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan upoksi masing-masing pegawai, dan lingkungan kerja menurun karena kurang memadainya peralatan kantor, Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

Penelitian ini bertentangan dengan sumber daya manusia, pendekatan yang digunakan dalam variabel x yaitu motivasi, variabel x_2 lingkungan kerja yang meliputi instruktur, komponen-komponen motivasi, dan kinerja pegawai.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 49 sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang menggunakan angket, observasi dan wawancara serta Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan spss versi 22.0. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik secara simultan (uji F) dan uji statistik secara parsial (uji t) dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05\%$. Dengan hasil pengujian uji t data primer regresi linier berganda pada motivasi menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai $t_{tabel} = (2,917 > 2,012)$ yang artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai $t_{tabel} = (6,164 > 2,012)$ artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan yaitu motivasi dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai $F_{tabel} (187,654 > 3,20)$ artinya motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan. Hasil uji R^2 menunjukkan nilai sebesar 0,891 menunjukkan bahwa variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja) berpengaruh sebesar 89,1 persen terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Syukur alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT atas curahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Kemudian shalawat dan salam peneliti haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW dimana kelahirannya menjadi anugerah bagi ummat manusia serta rahmat bagi seluruh alam, sehingga terciptanya kedamaian dan ketinggian makna ilmu pengetahuan di dunia ini.

Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan)”**. Melalui kesempatan ini pula, dengan kerendahan hati peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Drs. H. Irwan Saleh Dalimunthe, M.A Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak H. Aswadi Lubis, SE.,M.Si Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Darwis Harahap, SHi.,M.Si

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

3. Bapak Muhammad Isa, S.T.,MM selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan dan Ibu Delima Sari Lubis, MEI selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.
4. Ibu Rosnani Siregar, M.Ag Pembimbing I dan Bapak H. Ali Hardana, M.Si Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Terimakasih kepada seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada peneliti dalam proses perkuliahan.
6. Bapak Yusri Fahmi, M.A Kepala perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku selama proses perkuliahan dan penyelesaian penulisan skripsi ini.
7. Penghargaan teristimewa yang tidak ternilai peneliti ucapkan kepada Ayahanda Aman Sahnun Hasibuan dan Ibunda Masdelina Harahap yang telah banyak melimpahkan pengorbanan, kasih sayang dan do'a yang senantiasa mengiringi langkah peneliti. Juga terima kasih kepada Abangku (Supriadi hasayangan

Hasibuan S.H.), kaka iparku(dr. Nurhamila) dan Kakakku (Al-Aina Hanun Hasibuan Am.Keb) dan Adik-Adikku (Rodia Tammar Diah Hasibuan dan Siti Umroh Hasibuan), yang selalu memberi motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

8. Para sahabatku (Devi Riani Hasibuan, Isma yanti Madonni Siregar, Fatma Erlina Hasibuan, Evi Yudi Yarnani Harahap, Hotni Romaito Hasibuan) dan tak lupa juga ES-2 MB beserta teman-teman angkatan 2013 yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada peneliti selama proses perkuliahan dan penyusunan penulisan skripsi ini.
9. Para rekan-rekan dan Adinda-Adinda seperjuangan yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada peneliti selama proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang lebih baik atas amal kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Sungguh telah sangat berarti pelajaran dan pengalaman yang peneliti temukan dalam proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini hingga menuju tahap ujian akhir.

Akhirnya peneliti menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritikan yang sifatnya membangun sangat peneliti butuhkan demi kesempurnaan tulisan ini.

Padangsidempuan, Agustus 2017
Penulis,

AINUN SARI HASIBUAN
NIM. 13 230 0049

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin:




Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ṡa	ṡ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	ḏal	ḏ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ya
ص	ṣad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)

ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	Fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	Dommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	<i>Fathah</i> dan ya	Ai	a dan i
.....و	<i>Fathah</i> dan wau	Au	a dan u

- c. *Maddah* adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا	<i>Fathah</i> dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
.....ى	<i>Kasrah</i> dan ya	ī	i dan garis di bawah
.....و	<i>Dommah</i> dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

- Ta marbutah hidup, yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dommah*, transliterasinya adalah /t/.
- Ta marbutah mati, yaitu Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (*Tasydid*)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut diambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ﻻ . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

6. *Hamzah*

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa *alif*.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang

dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin, Cetakan Kelima*, Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, 2003.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
HALAMAN PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH	
PENGESAHAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLATE ARAB-LATIN	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Definisi Operasional Variabel	6
E. Rumusan Masalah.....	7
F. Tujuan Penelitian.....	7
G. Kegunaan Penelitian	8
H. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Kerangka Teori	10
1. Kinerja	10
a) Pengertian Kinerja.....	10
b) Tujuan Penilaian Kinerja	11
c) Jenis-Jenis Penilaian Kinerja.....	12
d) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
e) Indikator Untuk Mengukur Kinerja Pegawai	14
2. Motivasi	17

a) Pengertian Motivasi	17
b) Metode-metode Motivasi.....	20
c) Asas Motivasi	20
d) Sumber Motivasi.....	21
e) Indikator Motivasi	21
3. Lingkungan Kinerja.....	24
a) Pengertian Lingkungan kerja.....	24
b) Jenis-jenis Lingkungan Kerja	27
c) Manfaat Lingkungan Kerja.....	27
B. Penelitian terdahulu	28
C. Karangka Pikir	30
D. Hipotesis	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
A. Lokasidan Waktu Penelitian	33
B. Jenis penelitian.....	33
C. Populasi dan Sampel	34
D. Jenis dan Sumber Data.....	34
E. Teknik Pengumpulan data.....	35
F. Instrumen Pengumpulan Data	36
G. Analisis Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Sejarah Umum Objek Penelitian.....	44
1) Sejarah Dan Perkembangan Dinas Perdagangan daerah Kota Padangsidimpuan	44
2) Visi dan Misi	44
3) Tujuan Perdagangan Daerah kota Padangsidimpuan.....	46
4) Sturuktur Organisasi.....	46
5) Gambaran Umum Responden	47
B. Uji Validitas Dan Uji Realibilitas Instrumen.....	48
1. Uji Validitas	
a. Uji Validitas Motivasi	49

b. Uji Validitas Lingkungan Kerja	50
c. Uji Validitas Kinerja.....	51
2. Uji Reabilitas.....	51
a. Uji Reliabilitas Motivasi	52
b. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja	52
c. Uji Realibilitas Kinerja	53
3. Uji Statistik Deskriptif	54
4. Uji Normalitas.....	54
5. Uji Linierritas.....	55
a. Uji Linieritas Motivasi Dengan Kinerja.....	56
b. Uji Linieritas Lingkungan Kerja Dengan Lingkungan	56
6. Uji Asumsi Klasik.....	57
a. Uji Multikolinearitas	57
b. Uji Heteroskedastisitas.....	58
7. Uji Analisis Regresi Linier Berganda	58
8. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	60
9. Uji Hipotesis.....	61
a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	61
b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	62
C. Pembahasan Hasil Penelitian	63
D. Keterbatasan Penelitian.....	65
BAB V KESIMPULAN.....	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.2	Definisi Operasional Variabel	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1	Jumlah Pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan	34
Tabel 3.2	Indikator Skor Alternatif Atas jawaban Kuisisioner.....	36
Tabel 3.3	Kisi-kisi Pertanyaan Instrumen Pengumpulan Data.....	37
Tabel 3.4	Tabel Interpretasi Nilai r	41
Tabel 4.1	Karakteristik Responden	48
Tabel 4.2	Uji Validitas Motivasi (X_1)	49
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)	50
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	51
Tabel 4.5	Uji Reliabilitas Motivasi (X_1).....	52
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_2).....	52
Tabel 4.7	Uji Reliabilitas Kinerja (Y)	53
Tabel 4.8	Uji Deskriptif.....	54
Tabel 4.10	Hasil Uji Linieritas Motivasi Dengan Kinerja.....	56
Tabel 4.11	Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja	56
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
Tabel 4.14	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	59
Tabel 4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi	60
Tabel 4.16	Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	61
Tabel 4.17	Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	31
Gambar 4.9 Hasil Uji Normalitas.....	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai instansi daerah, Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan merupakan ujung tombak perekonomian dari pemerintah daerah diharapkan dapat menjadikan pelaku utama dalam perekonomian nasional dengan meningkatkan sumber daya manusia yang produktif serta mampu berdaya saing dan berwawasan lingkungan berdasarkan mekanisme pasar yang berkeadilan. Karena itu, visi Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan mengacu sepenuhnya pada visi pemerintahan Kota Padangsidempuan dengan tetap memperhatikan lingkungan strategis yang dapat mempengaruhi eksistensi organisasi.

Apabila individu dalam suatu kantor yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan dengan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif beberapa manajemen organisasi telah membuat perbaikan-perbaikan struktur efisien dengan sedikit memberikan tambahan dan menyempurnakan beberapa indikator ukuran kinerja lama dan membangun serangkaian indikator kinerja baru yang berfokus pada pengukuran kinerja agar dapat memotivasi pegawai secara efektif dengan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, setiap organisasi akan selalu berusaha untuk

meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Sumber daya manusia di dalam suatu kantor harus terus dikembangkan, pada dasarnya manusia mengalami perkembangan dan perubahan yang disitu akan menimbulkan tantangan yang harus dihadapi dengan baik, selain sumber daya manusia juga mempunyai berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah dipandang sebagai pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Motivasi kerja merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi kerja juga sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi di mana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja.¹

¹ Winardi, *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2001) . hlm 32.

Lingkungan kerja ialah sekumpulan sumber daya kekuatan dan lembaga yang memiliki pengaruh terhadap perusahaan dalam menciptakan nilai barang dan jasa. Lingkungan kerja juga sesuatu yang ada disekitar pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Objek dalam penelitian ini adalah di Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan di JL. H. Tengku Rizal Nurdin km.7, Pijorkoling. Kota Padangsidempuan. yang bergerak dalam bidang perdagangan, Struktur organisasi Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan mengacu pada peraturan pemerintah No.84 tahun 2000 tentang pedoman organisasi perangkat daerah. Menindaklanjuti ketentuan tersebut dikeluarkan peraturan daerah No.4 tahun 2001 yang memuat susunan organisasi dan tata kerja pemerintahan kota Padangsidempuan.

Sangat menarik diteliti karena kantor tersebut sampai saat ini masih tetap eksis ditengah persaingan industri, oleh karena itu sudah sewajarnya sumber daya manusia ditempatkan pada posisi yang sangat penting dalam suatu organisasi tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Dinas Perdagangan daerah Kota Padangsidempuan, Zulfahri Harahap saat ini menjelaskan bagaimana cara agar memacu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Pada dasarnya motivasi kerja seseorang berbeda-beda tingkatannya, demikian juga pada pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan, masing-masing memiliki motivasi dan lingkungan kerja yang berbeda-beda dalam bekerja. Untuk memotivasi dan meningkatkan

kinerja pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan memberikan fasilitas untuk menunjang dalam bekerja seperti peralatan kerja yang memadai tempat parkir, mushola dan kamar mandi, selain itu juga pegawai harus diberikan gaji tepat waktu.

Adapun lingkungan kerja Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan peneliti mengetahui dari observasi, kantor dalam kondisi yang belum memadai seperti tersedianya tempat parkir kereta berkendaraan sehingga pegawai tenang dalam bekerja. Juga adanya ventilasi agar sirkulasi udara di ruangan selalu segar, dengan adanya lingkungan kerja yang memadai maka akan dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

Berdasarkan wawancara dan observasi dengan salah satu pegawai Dinas Perdagangan daerah Kota Padangsidempuan yang bernama Zulfahri Harahap, diketahui bahwa kondisi kinerja Pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja pegawai, yang mana diantaranya kurang teliti dan berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan.

Fenomena yang terjadi pada motivasi dan lingkungan kerja pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan tersebut menimbulkan banyak pertanyaan-pertanyaan dalam pemikiran peneliti. Maka peneliti tertarik melihat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Sebelumnya penelitian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja, sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, diantaranya:

Nur Abib Asriyanto dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa: Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.²

Resa Almustofa dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta) menyatakan bahwa: Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.³Ragil Pamansari Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang) menyatakan bahwa: motivasi dan lingkungan kerja terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.”**

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

² Nur Abib Asriyanto, “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2013), hlm.107.

³ Resa Almustofa, “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” (Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang, 2014), hlm.8.

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Daerah kota Padangsidempuan .
2. Adakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.
3. Adakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja di Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, penelitian ini tidak membahas semua faktor-faktor yang ada di atas, penelitian ini akan dibatasi yaitu pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel yaitu motivasi dan lingkungan kerja (variabel bebas) dan kinerja pegawai (variabel terikat).

Tabel 1.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Motivasi (X1)	Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu	a. Kebutuhan fisiologis b. Rasa ama c. Kebutuhan sosial	Ordinal
2	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang	a. Fasilitas b. Rekan kerja c. Hubungan antar pegawai	Ordinal

		dibebankan		
3	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas kerja b. Kuantitas Kerja c. Ketepatan Waktu 	Ordinal

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah

1. Apakah ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan?
2. Apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan?
3. Apakah ada pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

3. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan pengetahuan dan untuk membandingkan antara teori yang didapat selama perkuliahan dengan praktik di lapangan atau dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi pihak manajemen perusahaan pada Dinas Perdagangan Kota Padangsidempuan, mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

3. Bagi Mahasiswa dan Pembaca lainnya

Diharapkan dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai tambahan ilmu bagi mahasiswa dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan untuk penelitian selanjutnya.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk gambaran tentang pembahasan yang lebih rinci, ringkas dan sistematis, maka pembahasan dapat dibagi atas:

Bab I Pendahuluan membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian.

Bab II Landasan Teori dengan sub-sub pembahasan penelitian terdahulu, kerangka teori: Pengaruh, pengertian motivasi, lingkungan kerja, kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan juga hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian yang membahas tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, instrumen pengumpulan data, dan analisis data.

Bab IV Analisis Data yang terdiri dari Gambaran Umum objek penelitian, gambaran umum responden, Hasil Analisis, dan Pembahasan Hasil Penelitian.

Bab V Penutup yang berisikan Kesimpulan dan Saran-Saran Hasil Analisis Data pada Bab-bab sebelumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.¹ Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.² Dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara, Gilbert mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.³

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.⁴ Sedangkan menurut Rivai dan Basri kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

¹ Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, (Bandung :Alfabeta,2012), hlm.

² Malayu S.P. Hasibuan dalam Buku M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 117.

³ A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya), hlm. 229.

⁴ Edy Sutriano, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana), hlm 170.

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.⁵

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian serta menciptakan pegawai yang handal yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:⁶

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari pegawai.
- 4) Untuk membedakan antar pegawai satu dengan yang lain.
- 5) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi.
- 6) Meningkatkan motivasi kerja.
- 7) Meningkatkan etos kerja.
- 8) Memperkuat hubungan antara pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemampuan kerja mereka.
- 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.

⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Bumi Aksara,2016), hlm.482.

⁶ M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Mitra Wacana Media, 2012), hlm.119-120.

10) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.

c. Jenis-Jenis Penilaian Kinerja

- 1) Penilaian hanya oleh atasan
 - a. Cepat dan langsung
 - b. Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi
- 2) Penilaian oleh kelompok ini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.
- 3) Objektivitas lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri.
- 4) Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
- 5) Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusawarah dengannya; atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
- 6) Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa menejer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir; hasil didasarkan pada pilihan mayoritas.
- 7) Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti kelompok staf; namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau independen.
- 8) Penilaian yang dilakukan oleh bawahan dan sejawat.⁷

d. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

⁷ *Ibid.*, hlm.120-121.

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktifitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Dalam buku Edy Sutrisno menurut Prawirosentino, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut: ⁸

1. Efektifitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik dan buruk oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Jakarta: Kencana , 2009), hlm. 45.

e. Indikator Untuk Mengukur Kinerja Karyawan

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja disini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada. Angkatan kerja yang berkualitas tinggi adalah kelompok yang mengenyam pendidikan dengan baik dan memiliki keterampilan dasar seperti membaca, menulis, berpikir, mendengarkan, berbicara dan memecahkan masalah. Orang-orang seperti ini potensial untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat dengan lingkungan pekerjaan.⁹

2) Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus yang diselesaikan.

Islam selalu mengajarkan umatnya dalam menjalani kehidupan untuk terus berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya, namun setiap aktivitas yang dilakukan perlu disadari akan diminta pertanggung jawaban di hari akhirat nanti, karena kehidupan yang hakiki adalah akhirat.¹⁰

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan Waktu (disiplin kerja) adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, ketepatan waktu (disiplin kerja) merupakan salah satu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar

⁹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia,2006), hlm. 113.

¹⁰ Jusmaliana, *Bisnis Berbasis Syariah* (Jakarta: Bumi Aksara,2008),hlm. 75.

mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, artinya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.¹¹

4) Kehadiran

Kehadiran karyawan adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.¹²

Presensi atau kehadiran pegawai dapat diukur melalui:

- a) Kehadiran Pegawai di tempat kerja
- b) Ketepatan pegawai datang atau pulang
- c) Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi.

Dalam Islam kerja merupakan manifestasi dari ibadah. Maksudnya, Islam menjadikan dunia kerja bukan hanya sebagai bangunan relasi sosial antar manusia demi pemenuhan kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai bentuk ideal dari ibadah kepada Allah SWT.¹³ Jadi agar pekerjaan menjadi nilai ibadah tinggi, harus bersungguh-sungguh dan sesuai dengan ajaran Islam dalam melakukan pekerjaan. Apalagi bila seseorang bekerja di perusahaan, haruslah

¹¹ Lija Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm.335

¹² Siswanto Sastrohadiwirjo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003 .), hlm. 236.

¹³ Azhari Akmal Tarigan, *Bank Syariah Pada Milenium Ketiga*, (Medan: IAIN PREES, Anggota IKAPI), 2002, hlm, 234.

bertanggungjawab dan memberikan hasil kinerja yang bagus agar dapat memuaskan perusahaan. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Anfal ayat 27:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ
وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.¹⁴

Ayat di atas menjelaskan tentang kinerja yang dapat memberikan hasil dengan cara yang baik merupakan embrio kepercayaan, daripada memperbanyak Kegiatan yang sia-sia, yang bisa menghabiskan anggaran perusahaan. Kegiatan yang banyak akan sangat berarti apabila dipikirkan secara matang, diawali dengan konsep yang bagus, sehingga bisa mendapatkan hasil yang baik. Islam memberikan apresiasi bagi seseorang yang bekerja dengan mengerahkan segenap pengetahuannya, yang berimplikasi kepada perolehan hasil yang sempurna. Islam selalu memerintahkan kepada umatnya untuk mengerjakan suatu kegiatan ataupun pekerjaan yang berkualitas.¹⁵

Kemudian dalam kata (*Watahunu Amanatikum*) yang berarti “amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu” Allah menyeru kepada umat manusia

¹⁴Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 1995), hlm. 268.

¹⁵Ika Yunia Fauzia, *Etika Bisnis Dalam Islam* (Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri, 2013), hlm. 173.

untuk senantiasa melaksanakan amanat-amanat yang diperintahkan kepadanya dengan hasil kinerja yang bagus atau berkualitas.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Menurut Liang Gie motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh menejer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.¹⁶ Sedangkan menurut Sadili Samsuddin motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.¹⁷

Sedangkan dalam ilmu manajemen motivasi adalah berasal dari bahasa Latin *movere*, yang berarti bergerak atau dalam bahasa inggrisnya, *to move*. Menurut *Schunk Motivation is the process whereby goal-directed activity is instigated and sustained*, (Motivasi adalah proses melalui kegiatan pencapaian tujuan yang telah mendorong dan berkelanjutan).¹⁸

Dalam buku Suwanto & Donni jinni Priansah, menurut Stephen P. Robbins dan Mary motivasi adalah kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya memenuhi kebutuhan individual

¹⁶ Liang Gie dalam Buku Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 280.

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 281.

¹⁸ Husaini Usman, *Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), hlm. 275.

tertentu.¹⁹ Dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan yaitu motivasi merupakan dorongan atau daya yang timbul dari diri, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan. Telah lama diketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial.

Teori Motivasi menurut Abraham Maslow yaitu Setiap manusia mempunyai kebutuhan, dorongan, yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu.²⁰ Dengan kenyataan ini, kemudian A. Maslow membuat “*needs hierarchy theory*” untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu:²¹

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan.

¹⁹ Suwanto & Donni jini Priansah, *Manajemen SDM* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 171.

²⁰ Abraham Maslow dalam Buku Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 176.

²¹ Suwanto & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm.176.

- b. *Kebutuhan rasa aman (Safety Needs)*. Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya artikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekayaan seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang didaerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.
- c. *Kebutuhan Sosial (Social needs)*. Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut.
- d. *Kebutuhan akan Harga Diri (Esteem and needs)* Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila prestasi itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang.
- e. *Aktualisasi Diri (Self Actualizations)* Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

b) Metode-metode Motivasi

Terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung. Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- (a) Metode langsung, merupakan motivasi materil atau non materil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.
- (b) Metode tidak langsung, merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas.

c) Asas Motivasi

- (1) Asas mengikut sertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut serta dalam berpartisipasi dan memberikan kesempatan untuk mengajukan pendapat sebagai rekomendasi dalam pengambilan keputusan.
- (2) Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dalam kendala yang dihadapi.
- (3) Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

(4) Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri kepada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreatifitasnya mampu mengerjakan tugas dengan baik.

(5) Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas keadilan dan kelayakan terhadap semua pegawai. Misalnya pemberian hadiah dan hukuman terhadap semua pegawai harus adil dan layak bila masalahnya sama.

d) Sumber Motivasi

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berpungsiya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap idividu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Motivasi ekstrinsik adalah motif- motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan adanya bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.²²

e) Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow.

²² Suwanto & Donni Juni Priansa, *Op Cit.*, hlm.175.

(a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

(b) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

(c) Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

(d) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.²³

f) Motivasi Dalam Islam

Motivasi yang diajarkan oleh Islam adalah semangat untuk beribadah yang kuat, bekerja keras untuk mencapai ridha Allah. Dengan giat bekerja inilah umat Islam akan hidup dan kuat. Sedangkan berdiam diri adalah lelah dan mati. Islam mengajak penganutnya selalu bergairah, optimis dalam menghadapi hidup, bukan menjadi makhluk yang lemah, pemalas, bodoh dan miskin. Islam adalah agama yang berorientasi masa depan yaitu demi kejayaan di dunia dan akhirat. Untuk lolos masuk kemasa depan itu ada tahap-tahapan ujian yang harus diikuti oleh manusia, dan hal ini telah diumumkan oleh Allah secara terbuka kepada manusia agar manusia dapat melewati tahapan ujian itu.²⁴ Dijelaskan dalam Al-Quran Surah Al.Nahl Ayat 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً
طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

²³ *Ibid.*, hlm.281.

²⁴ Ali Hasan , *Manajemen Bisnis Syariah Karya di Dunia Terhormat di Akhirat* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2009), hlm. 14-15.

Artinya: Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya kami akan memberikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang telah mereka kerjakan.²⁵

Ayat di atas menjelaskan tentang motivasi yang dapat memberikan giat dalam bekerja. Dalam islam seseorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu prestasi yang terbaik, baik laki-laki maupun perempuan. Kemudian dalam kata (*Auunsa Mukminun Paanuhiyannahu Hayatan toyyiba*) yang berarti manusia dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik dan barang siapa mengerjakan amal saleh maka diberikan kehidupan yang baik dan pahala yang lebih baik dari mereka kerjakan, orang-orang yang tidak mau memanfaatkan waktu dan kesempatan ia akan merugi.

3. Lingkungan Kerja

a) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Handoko mengemukakan Lingkungan adalah faktor-faktor yang berada diluar dan didalam jangkauan organisasi yang dapat menimbulkan suatu peluang atau ancaman.²⁶ Sedangkan arti lingkungan secara luas mencakup semua faktor ekstren yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat. Faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan tersebut adalah luas dan banyak ragamannya, termasuk aspek-aspek ekonomi, politik, sosial, etika

²⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Bandung: Jumatul'Ali,2005),hlm.278.

²⁶ Hani Handoko,*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:BPFE,1994),hlm.27.

hukum, dan ekologi/fisik dan sebagainya. Masing-masing faktor saling menunjang dan saling mempengaruhi.²⁷

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.²⁸ Sedangkan menurut sedarmayanti menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode bekerjanya, serta pengaturan bekerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik menunjang produktifitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan kinerja pegawai.²⁹ Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja.³⁰

Dan menurut ilmu pengantar bisnis lingkungan kerja adalah sekumpulan sumber daya kekuatan dan lembaga yang memiliki pengaruh terhadap perusahaan dalam menciptakan nilai barang dan jasa.³¹ Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan-pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan,

²⁷ Rasu Swastha dan Ibnu Sukotjo, *Pengantar Bisnis Moderen* (Yogyakarta: Liberty Yogyakarta,2002),hlm.26-27

²⁸ Nitisemita dan Alex, *Manajemen Personalialia* (Jakarta: Ghalai Indonesia , 2000),hlm.183.

²⁹ Sedarmayanti, *Manajemen Perkantoran Modren* (Bandung: Mandar Maju,2001),hlm.1

³⁰ Kustoro Budiarta, *Pengantar Bisnis* (Jakarta:PT Gelora Aksara Pratama,2014),hlm.13.

³¹ Ismail Solihin, *Pengantar Bisnis*(Jakarta:PT. Gelora Aksara Pratama,2014), hlm.11.

ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.³²

Jadi dari defenisi di atas dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas atau bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta aturan bekerjanya baik.

Allah juga menjelaskan tentang perlunya menjaga keamanan kerja dengan cara menciptakan suatu kondisi yang aman dan lingkungan yang sehat.³³ Sebagaimana firman Allah dalam Al-qur'an surat Al-an'am ayat 17 yang berbunyi:

وَإِنْ يَمَسُّكَ اللَّهُ بِضُرٍّ فَلَا كَاشِفَ لَهُ إِلَّا هُوَ وَإِنْ يَمَسُّكَ
بِخَيْرٍ فَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya: Dan jika Allah menimpakan sesuatu kemudharatan kepadamu, Maka tidak ada yang menghilangkannya melainkan Dia sendiri. dan jika Dia mendatangkan kebaikan kepadamu, Maka Dia Maha Kuasa atas tiap-tiap sesuatu.³⁴

Islam sangat menjaga kesinambungan lingkungan, karena baik hewan maupun tumbuhan mempunyai hak untuk hidup, sekalipun itu hanya rerumputan liar yang tumbuh disembarang tempat. Rasulullah dikesempatan lainnya juga bersabda, yang artinya “Barang siapa yang menebangi pepohonan

³² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2009), hlm. 118.

³³ Yusuf Qardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2016), hlm. 147.

³⁴ Departemen Agama Republik Indonesia, *Op Cit.*, hlm. 188.

secara liar, Allah akan menjerumuskan kepalanya ke dalam api neraka". Maksud hadist ini adalah pembabatan hutan secara liar yang berdampak pada rusaknya lingkungan dan kemaslahatan manusia dan hewan.³⁵ Untuk itu setiap perusahaan seharusnya menjaga lingkungan kerja, agar para karyawan terhindar dari bahaya yang timbul di tempat kerja. Kemudian dalam kata (*Bidurin*) yang artinya "kemudharatan" disini Allah menjelaskan kepada manusia bahwa setiap kemudharatan itu pasti akan datang atau menimpa manusia dalam bekerja, untuk itu Allah memerintahkan manusia untuk selalu menjaga dan menciptakan lingkungan yang sehat agar tercipta kondisi lingkungan yang aman dan sehat.

b) Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

(a) Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal adalah faktor-faktor diluar dunia usaha yang mempengaruhi kegiatan perusahaan.

(b) Lingkungan Internal

Lingkungan internal adalah faktor-faktor yang berada dalam kegiatan produksi dan langsung mempengaruhi hasil produksi.³⁶

c) Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, Manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang

³⁵Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam* (Jakarta: Kencana, 2014), hlm., 124.

³⁶M.Puad, dkk. *Pengantar Bisnis* (Jakarta:PT.Gramedia Pustaka Utama,2000),hlm.28-30.

yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

B. Penelitian terdahulu

Adapun penelitian terdahulu dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, judul dan Tahun/kutipan	Variabel	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Resa Almustofa Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Blog Divisi Regional Jakarta) 2014 Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unipersitas di Ponegoro Semarang, 2014	Variabel X_1 Pengaruh lingkungan kerja Variabel X_2 Motivasi kerja Variabel X_3 disiplin Kerja Variabel Y Kinerja Pegawai	Metode Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Perbedaan penelitian jika saudara Resa Almustofa meneliti diprum bulog sedangkan penulis meneliti di Dinas Perdagangan dan Daerah Kota Padangsidempuan.
2	Nur Abib Asriyanto Pengaruh	Variabel X_1 Motivasi	Metode penelitian kuantitatif,	Hasil penelitian menunjukkan	Perbedaan peneliti jika saudara

	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 2013 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, 2013	kerja Variabel X_2 Lingkungan Kerja Variabel Y Kinerja Karyawan		n bahwa motivasi kerja dan lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	dengan Nur Abib Asriyanto meneliti di kalika integrasi di Semarang Sedangkan penulis meneliti di kantor Dinas Perdagangan dan daerah Kota Padangsidimpuan
3	Ragil Parmanasari Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang) 2013 fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang , 2013	Variabel X_1 motivasi Variabel X_2 Lingkungan kerja Variabel Y Kinerja karyawan	Metode penelitian kuantitatif.	Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan peneliti jika saudara Ragil Pamansaran Tempat penelitiannya di PT Anugrah Raharjo Semarang sedangkan penulis meneliti di Kantor Dinas Perdagangan dan Daerah Kota Padangsidimpuan.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan masalah dan kajian teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap etika kerja. Motivasi dan lingkungan adalah melihat apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya dikemudian hari.

motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manejer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berfotensi mempengaruhi kinerja organisasi.

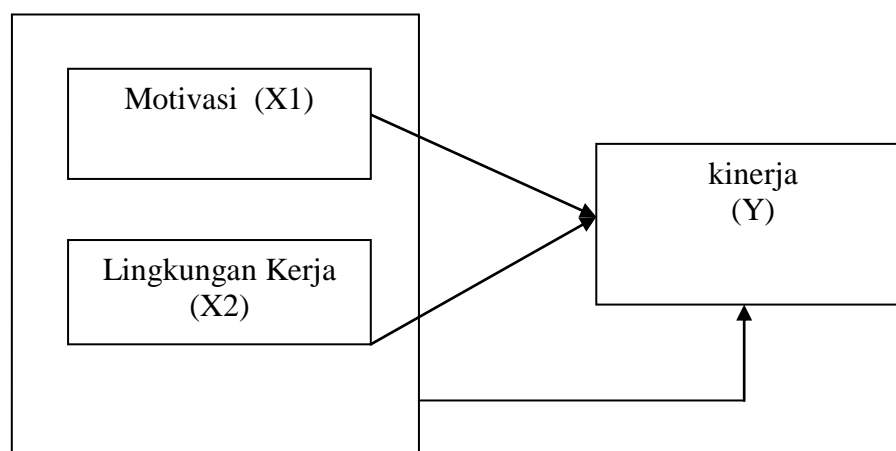
Kinerja adalah merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang atau golongan atau suatu bangsa.

Adapun konsep Islam motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja di jelaskan dengan ayat-ayat Al-qur'an yang dibahas dalam landasan tiori yaitu, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Dalam suatu kantor perlu adanya motivasi dalam bekerja, selain motivasi, lingkungan kerja juga perlu untuk meningkatkan kinerja pegawai, kemudian selain dari lingkungan kerja, kinerja juga membuat suasana tertib, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Agar mempermudah penelitian dan pembahasan, maka peneliti akan mengemukakan bagan yang akan menjadi pedoman yang akan peneliti teliti.

Menurut bagan dibawah ini dapat dilihat apabila terdapat motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kurang maka akan berpengaruh terhadap kinerja.

Bagan 2.1
Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis adalah merupakan dugaan sementara yang masih perlu dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian.³⁷ Hipotesis adalah merupakan suatu pernyataan yang penting kedudukannya dalam penelitian.³⁸ Atas dasar rumusan masalah dan tujuan pembahasan dalam proposal ini, maka hipotesis yang dikemukakan adalah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

³⁷ Cholid Narbuko dan Abdul Achmad, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), hlm. 141.

³⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta:PT.Rineka Cipta 1998),hlm.70.

Berdasarkan landasan teori dalam kerangka pikiran, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

1. H_{a1} : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. H_{a2} : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini diteliti di kantor Dinas Perdagangan daerah Kota Padangsidempuan, ini berada di JL. H. Tengku Rizal Nurdin km. 7, Pijorkoling Kota Padangsidempuan. Adapun objek yang diteliti adalah karyawan di Kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

Waktu penelitian ini dilakukan mulai pada bulan November 2016 sampai dengan Oktober 2017, mulai dari penyusunan usulan penelitian sampai dengan penyelesaian laporan penelitian yang dibuat oleh peneliti.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menggunakan metode pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah metode statistik.¹ Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya bewujud bilangan (skor atau nilai, peringkat, atau frekuensi), yang di analisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang bersifat spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel yang lain.²

¹ Syarifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hml. 5.

² Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hal. 13.

C. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi yaitu semua komponen yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian. Suharsimi Arikunto mengatakan “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”.³ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Perdagangan daerah Kota Padangsidempuan yang berjumlah 49 orang. Hal ini terlihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai Dinas Perdagangan daerah Kota Padangsidempuan.

No	Pegawai	Jumlah
1.	Laki-laki	24 Orang
2.	Perempuan	25 Orang
Jumlah		49Orang

Sumber: Dinas Perdagangan daerah Kota Padangsidempuan⁴

2) Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penetapan sampel yang dilakukan peneliti menurut Suharsimi Arikunto, jika subjek lebih dari 100 orang dapat diambil diantara 10-25% atau lebih, maka penelitian ini adalah penelitian sampel.⁵ Diketahui jumlah pegawai Dinas Perdagangan daerah Kota Padangsidempuan, adalah 49 orang.

D. Sumber Data

1) Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang memberikan langsung data kepada pengumpul data. Data ini berupa wawancara langsung dengan

³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), hlm. 115

⁴ Zul Fahri Harahap, Pengelola Data Lembaga Koperasi, *Wawancara Dengan Zulfahri*, 10 Februari 2017. Pukul 14.00 wib

⁵ *Ibid.*, hlm. 160

beberapa karyawan kantor tersebut atau berupa angket dalam bentuk pertanyaan maupun pernyataan yang dijawab oleh setiap karyawan.⁶

2) Data Internal

Data ini merupakan data yang bersumber dari perusahaan yang bersangkutan.⁷Data ini berupa data sekunder, data sekunder ini berperan membantu melengkapi data yang diharapkan dalam suatu perusahaan yang diperoleh dari data yang diperoleh langsung yang sudah diolah dari perusahaan yang bersangkutan.⁸

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Angket

Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi nyata hal-hal yang diketahui. Kemudian dalam sistem penyebaran angketnya itu dilakukan secara langsung.⁹

2) Observasi

Observasi adalah pengamatan secara langsung terhadap suatu objek yang terdapat di lingkungan baik yang sedang berlangsung saat itu atau

⁶Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 42.

⁷Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 29.

⁸Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 132.

⁹ Joko Subagoyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta,2004), hlm.60.

masih berjalan meliputi berbagai aktifitas perhatian pada suatu kajian objek dengan menggunakan penginderaan.

3) Wawancara

Wawancara yaitu melakukan Tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penyediaan informasi atau data yang diperlukan dalam penelitian ini. Dimana wawancaranya secara langsung dengan salah satu pegawai yang bernama Zul Fahri Harahap.

F. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen adalah suatu alat fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih muda dan hasilnya lebih baik, dalam arti cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih muda diolah.¹⁰

Bentuk pertanyaannya pada angket sebagai berikut:

Tabel 3.2
Indikator Skor Alternatif Atas Jawaban Kuisisioner¹¹

No	Indikator	Jawaban Positif	Jawaban Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Netral (N)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Adapun indikator yang berupa pertanyaan motivasi dan lingkungan kerja terhadap etika kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

¹⁰Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, hlm. 151.

¹¹*Ibid.*, hlm. 13.

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Pertanyaan Instrumen Pengumpulan Data

No	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Item Soal	Jlh
1.	X ₁ (Motivasi)	a. Kebutuhan fisiologis	1,2,3,4,5	5
		b. Rasa aman	6,7, 8, 9,10	5
		c. Kebutuhan sosial	11,12,13,14,15	5
2.	X ₂ (Lingkungan Kerja)	a. Fasilitas	1, 2, 3,4,5	5
		b. Rekan kerja	6, 7, 8, 9,10	5
		c. Hubungan antar pegawai	11,12,13,14,15	5
3.	Y (Kinerja)	a. Kualitas kerja	1, 2, 3,4, 5,	5
		b. Kuantitas kerja	6, 7,8 9, 10	5
		c. Ketepatan waktu	11,12,13,14,15	5
Total				45

Dalam melakukan pengumpulan data, peneliti mendapatkan sumber data baik itu melalui sumber primer dan juga dengan sumber skunder. Dimana sumber primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden. Kisi-kisi diperoleh dari indikator operasional variabel yang telah diuraikan di atas. Penyebaran angket peneliti lakukan dengan cara memberikan secara langsung ataupun dengan perantara kepada pegawai yang berada pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan.

G. Teknik Analisis Data

1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Bila skala pengukuran tidak valid,

maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur dan melakukan apa yang seharusnya dilakukannya. Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *korelasi pearson product moment* $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$ taraf signifikan 0.05.

Uji validitas dengan metode korelasi pearson, yaitu dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor totalnya. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Dimana r-tabel dapat diperoleh melalui df (*degree off freedom*) = $n-2$ (signifikan 5%, n = jumlah sampel), Jika nilai taraf dan r hitung \geq r tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung $<$ r tabel maka item dinyatakan tidak valid.¹²

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ketelitian alat ukur yang digunakan atau ketelitian kuesioner yang akan digunakan dalam teknik pengumpulan data.¹³ Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya, dengan *cronbach's alpha*, dimana secara umum dianggap reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* >0.6 . Kriteria *cronbach's alpha* di bawah 0.6 dinyatakan tidak reliabel sedangkan 0.6-0.69 kurang reliabel, untuk 0.7-0.79 dinyatakan reliabel dan di atas 0.8 adalah sangat reliabel.¹⁴

¹² Duwi Priyanto, *Belajar Cepat Oleh Data Statistik dengan SPSS*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2012), hlm. 51.

¹³ Abdurrahman Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rhineka Cipta, 2011), hal. 125

¹⁴ Duwi Priyanto, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014), hal. 51

3) Uji Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.¹⁵

4) Uji Normalitas dan Uji Linearitas

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22.0 dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikan lebih dari 5% atau 0,05.¹⁶

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas melalui SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi kurang dari 0,05.¹⁷ Uji linearitas merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi jika hendak melakukan perhitungan regresi linear sederhana atau berganda antar variabel yang diteliti.

¹⁶ Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPS*, (Yogyakarta: MediaKom, 2008), hlm. 28.

¹⁷ *Ibid*, hlm. 36.

5) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastis pada model regresi. Asumsi klasik terdiri dari:¹⁸

a) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Ada beberapa metode uji multikolinieritas yaitu dengan membandingkan nilai koefisien determinasi r^2 dengan nilai determinasi secara serentak (R^2). Dan dengan melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VFI) pada model regresi.¹⁹

b) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Macam-macam uji heteroskedastisitas antara lain adalah uji koefisien korelasi *spearman's rho* yaitu mengorelasikan variabel independen dengan residualnya. Jika korelasi antar variabel independen dengan residual di dapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas.²⁰ Digunakan juga uji metode grafik (melihat pola

¹⁸ *Ibid.*, hlm.89.

¹⁹ *Ibid.*, hlm.99.

²⁰ *Ibid.*, hlm. 108.

titik-titik pada grafik regresi). Dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan yaitu:

- (1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas.
- (2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

H. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (dalam arti 1% variabel independen bisa menjelaskan variabel dependen sebesar 100%).²¹ Berikut nilai tabel R^2 yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.4
Tabel Interpretasi Nilai r

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0.800 sampai dengan 1.00	Sangat Kuat
Antara 0.600 sampai dengan 0.800	Kuat
Antara 0.400 sampai dengan 0.600	Sedang
Antara 0.200 sampai dengan 0.400	Rendah
Antara 0.000 sampai dengan 0.200	Sangat Rendah (Tidak Ada Korelasi)

²¹ Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 240-241.

I. Uji Hipotesis

1) Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Koefisiensi regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.²² Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap etika kerja di Dinas Perdagangan daerah Kota Padangsidempuan. Kriteria pengujian:²³

- a) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2) Uji Koefisien Regresi secara Simultan (Uji F)

Uji koefisien secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.²⁴ Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap etika kerja di Dinas Perdagangan daerah Kota Padangsidempuan. Kriteria pengujiannya sebagai berikut:²⁵

- a) Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

²² *Ibid.*, hlm. 238.

²³ Jonathan Sarwono, *Rumus-Rumus Populer SPSS 22 untuk Riset Skripsi* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015), hlm. 138.

²⁴ Mudrajad Kuncoro, *Op. Cit.*, hlm. 239.

²⁵ Jonathan Sarwono, *Op. Cit.*, hlm. 121.

J. Analisis Regresi linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dihitung dengan menggunakan bentuk persamaan regresi berganda sederhana sebagai berikut:²⁶

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

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisiensi regresi berganda (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Lingkungan kerja

e = error term

²⁶ Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar Aplikasi, dan Pengembangannya* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2004), hlm. 193.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Sejarah Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Dan Perkembangan Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

Pada tahun 2001 terbentuklah kantor tenaga kerja, perdagangan namun pada tahun 2007 dimana perekonomian masyarakat kurang meningkat di kota Padangsidempuan, maka pemerintahan pun menambah bidang dikantor ini dalam hal pembinaan untuk meningkatkan kualitas perekonomian yang ada di kota Padangsidempuan, yakni Perdagangan. Dengan pertumbuhan bidang tersebut, maka namanya menjadi Dinas, Perdagangan Daerah kota Padangsidempuan, sampai dengan sekarang ini. Dalam hal tersebut, maka kota Padangsidempuan membentuk SKPD dalam rangka tercapainya akan membutuhkan masyarakat selain statusnya di bidang tenaga kerja, Koperasi, dan UKM.¹

2. Visi dan Misi

Adapun Visi Misi Dari Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan Ini adalah sebagai berikut:

¹ Juden Silalahi, Kasubbag Umum & Kepegawaian, *Wawancara*, 17 Oktober 2016. Pukul 09:15 Wib.

a. VISI

Terwujudnya Perdagangan Daerah yang berkualitas, mandiri, berdaya saing serta mitra usaha industri serta terwujudnya sektor industri dan Perdagangan yang terpadu sebagai satu penggerak perekonomian daerah

b. MISI

1. Meningkatkan manajemen dan kelembagaan Perdagangan Daerah dalam mewujudkan kemandirian usaha untuk mencapai kesejahteraan.
2. Mengembangkan pusat pertumbuhan ekonomi yang terpadu dengan ekonomi berbasis kerakyatan.
3. Mewujudkan Perdagangan Daerah yang efektif, produktif dengan memiliki pola kerja sama kemitraan yang strategis dan saling menguntungkan serta berdaya saing.
4. Mewujudkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur yang handal dan professional.
5. Meningkatkan pendapatan masyarakat dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) bagi pelaku industri, pedagang dan aparat pembina.²

² Juden Silalahi, Kasubbag Umum & Kepegawaian, *Wawancara*, 17 Oktober 2016. Pukul 09:15 Wib.

A. Tujuan Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan

- a) Terbinanya para pelaku usaha-usaha kecil dan menengah untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan berdaya saing di dunia perdagangan dan melalui dinas perdagangan daerah kota padangsidempuan.
- b) Terbinanya para pelaku perdagangan dalam mengolah perdagangan untuk meningkatkan perkembangan usaha serta kemandirian perdagangan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggota perdagangan sebagai anggota ekonomi kerakyatan.
- c) Meningkatnya kualitas SDM yang bermutu, baik dalam perindustrian maupun perdagangan.

B. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 84 tahun 2000 tentang pedoman organisasi perangkat daerah. Menindaklanjuti ketentuan tersebut dikeluarkan Peraturan Daerah no.4 tahun 2001 yang memuat susunan organisasi dan tata kerja Pemerintahan Kota Padangsidempuan. Berdasarkan PERDA tersebut, maka susunan organisasi dari Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, terdiri dari :
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - 2) Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan

- 3) Sub Bagian Keuangan
- c. Bidang Koperasi terdiri dari :
 - 1) Seksi Pembinaan Kelembagaan dan Koperasi.
 - 2) Seksi Permodalan, Pembiayaan dan Simpan Pinjam
- d. Bidang Usaha Kecil Dan Menengah, terdiri dari :
 - 1) Seksi Pelatihan dan Penyuluhan
 - 2) Seksi Pengembangan Jaringan Usaha
 - 3) Seksi Pemberdayaan Kemitraan dan Kerjasama
- e. Bidang Perindustrian terdiri dari :
 - 1) Seksi Pengembangan Industri Kecil dan Menengah
 - 2) Seksi Promosi dan Investasi
- f. Bidang Perdagangan terdiri dari :
 - 1) Seksi Pengembangan Usaha dan Jasa
 - 2) Seksi Perlindungan konsumen
- g. Bidang Pengelolaan Pasar terdiri dari
 - 1) Seksi Sarana dan Prasarana Pasar
 - 2) Seksi Pengelolaan Pasar
- h. Unit Pelaksanaan Teknik Dinas
- i. Kelompok jabatan fungsional.³

C. Gambaran Umum Responden

Pengambilan data primer pada penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang disebar keseluruh pegawai yang berada pada Kantor Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan. Kuesioner

³Juden Silalahi, Kasubbag Umum & Kepegawaian, *Wawancara*, 14 November 2016. Pukul 09:15 Wib.

tersebut terdiri dari dua bagian yaitu variabel komunikasi organisasi dan variabel kinerja pegawai.

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner untuk digunakan pada uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada tanggal 07 Maret sampai dengan tanggal 9 Maret 2017. Berdasarkan tabel di atas, terlihat jumlah responden perempuan lebih banyak daripada responden laki-laki, dengan jumlah 24 orang untuk perempuan dan 25 orang untuk responden laki-laki dan total pegawai adalah sebanyak 49 orang.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Golongan		
	SMA	S1	S2
Laki-laki	13	15	2
Perempuan	11	8	
Total	24	23	2

Sumber: Data kepegawaian Kantor Dinas Perdagangan Daerah kota Padangsidempuan.

D. Uji Validitas Dan Uji Realibilitas Instrumen

Instrumen adalah suatu alat fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih muda dan hasilnya lebih baik, dalam arti cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih muda diolah. Penelitian ini digunakan kuesioner sebanyak 15 butir untuk masing-masing variabel yaitu Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja Pegawai (X_2) dan Kinerja (Y), untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak, maka angket yang akan disebarakan pada seluruh pegawai di Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan. Untuk mengetahui validitas dan realibilitasnya yaitu sebagai berikut:

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Motivasi (X_1)

Tabel 4.2
Uji Validitas Motivasi (X_1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	56,73	51,241	,382	,930
Item2	56,88	49,485	,461	,929
Item3	57,18	49,070	,462	,929
Item4	57,35	47,690	,514	,929
Item5	57,59	46,122	,739	,921
Item6	57,90	46,344	,614	,926
Item7	57,22	49,178	,585	,925
Item8	57,39	48,117	,692	,923
Item9	57,24	47,772	,785	,921
Item10	57,16	49,014	,783	,922
Item11	57,49	44,630	,824	,918
Item12	57,39	44,409	,854	,917
Item13	57,47	46,254	,762	,920
Item14	57,18	47,820	,839	,920
Item15	57,24	46,897	,720	,922

Sumber: SPSS Versi 22.0 Data Diolah 2017

Dari hasil perhitungan validitas tabel di atas yang dilakukan pada variabel pelatihan tersebut terdapat 15 item, dimana terdapat pada semua soal dinyatakan valid pernyataan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

Hasil perhitungan r_{xy} dikonsultasikan dengan r_{tabel} *Product moment* dengan rumus $df=n-2$ ($49-2=47$), dengan taraf signifikan $0.05\% = 0,2816$ (tabel r terlampir) untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan valid atau tidak.

b. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Dari hasil perhitungan yang peneliti lakukan melalui program aplikasi SPSS versi 22.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	55,41	64,747	,499	,931
Item2	55,41	61,705	,700	,926
Item3	55,47	61,213	,723	,926
Item4	56,06	61,767	,544	,931
Item5	55,53	58,254	,825	,922
Item6	55,63	61,029	,693	,926
Item7	55,24	63,397	,586	,929
Item8	55,45	62,628	,524	,932
Item9	55,49	62,547	,676	,927
Item10	55,53	57,879	,809	,923
Item11	55,63	60,987	,697	,926
Item12	55,43	63,167	,673	,927
Item13	55,45	60,711	,726	,925
Item14	55,33	62,141	,787	,925
Item15	56,08	62,493	,584	,929

Sumber: SPSS Versi 22.0 Data Dioalah 2017

Dari hasil perhitungan validitas tabel di atas yang dilakukan pada variabel pelatihan tersebut terdapat 15 item, dimana terdapat pada semua soal dinyatakan valid pernyataan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

Hasil perhitungan r_{xy} dikonsultasikan dengan r_{tabel} *Product moment* dengan rumus $df=n-2$ ($49-2=47$), dengan taraf signifikan $0.05\% = 0,2816$ (tabel r terlampir) untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan valid atau tidak.

c. Uji Validitas Kinerja

Dari hasil perhitungan yang peneliti lakukan melalui program aplikasi SPSS versi 22.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	57,43	55,292	,779	,907
Item2	57,45	57,586	,670	,911
Item3	57,22	59,344	,624	,912
Item4	57,24	55,730	,795	,906
Item5	57,31	59,342	,673	,911
Item6	56,78	63,428	,337	,920
Item7	56,90	61,302	,448	,917
Item8	57,16	59,639	,546	,915
Item9	57,31	60,259	,408	,920
Item10	57,55	58,253	,661	,911
Item11	57,80	58,416	,495	,918
Item12	57,43	54,958	,831	,905
Item13	57,45	56,128	,770	,907
Item14	57,41	56,372	,702	,910
Item15	57,29	58,500	,622	,912

Sumber: Data Primer Yang Diolah Pada SPSS Versi 22.0 , 2017

Dari hasil perhitungan validitas tabel di atas yang dilakukan pada variabel pelatihan tersebut terdapat 15 item, dimana terdapat pada semua soal dinyatakan valid pernyataan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

Hasil perhitungan r_{xy} dikonsultasikan dengan r_{tabel} *Product moment* dengan rumus $df=n-2$ ($49-2=47$), dengan taraf signifikan $0.05\% = 0,2816$ (tabel r terlampir) untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan valid atau tidak.

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Motivasi (X_1)

Hasil uji reliabilitas didasarkan pada nilai *Alpha Cronbach* (α), menunjukkan semua variabel yang diteliti memenuhi unsur reliabilitas dengan

nilai *Alpha Cronbach* (α) lebih besar dari 0,600. Maka semua item pernyataan yang dianalisis dengan metode *Alpha* adalah Reliabel. Nilai reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas Motivasi (X_1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	15

Sumber: Data Primer Yang Dioalah Pada SPSS Versi 22.0, 2017

Dari hasil analisis di atas didapat nilai Alpha sebesar 0,928. Sedangkan nilai *r Cronbach Alpha* $> 0,6$.

Hasil uji reliabilitas motivasi dengan 15 item pernyataan diperoleh Cronbach Alpha 0,928. Maka dari hasil output tersebut dapat dinyatakan bahwa semua item pernyataan yang dianalisis dengan metode Cronbach Alpha dalam penelitian ini adalah Reliabel yaitu dilihat dari nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ atau $0,928 > 0,6$. Dapat disimpulkan bahwa semua item dalam penelitian ini adalah Reliabel.

b. Uji Realibilitas Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,932	15

Sumber: Data Primer Yang Diolah Pada SPSS Versi 22.0, 2017

Selanjutnya untuk hasil uji Reliabilitas Hasil output pada tabel 4.5 dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$.

Hasil uji reliabilitas disiplin kerja dengan 15 item pernyataan di peroleh *Cronbach Alpha* 0,932. Maka dari hasil *output* tersebut dapat dinyatakan bahwa semua item pernyataan yang dianalisis dengan metode *Cronbach Alpha*

dalam penelitian ini adalah Reliabel yaitu dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* $>0,6$ atau $0,932 > 0,6$.

c. Uji Realibilitas Kinerja (Y)

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Kinerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,918	15

Sumber: Data Primer Yang Diolah Pada SPSS Versi 22.0, 2017

Selanjutnya untuk hasil uji Reliabilitas Hasil output pada tabel 4.6 dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$.

Hasil uji reliabilitas disiplin kerja dengan 15 item pernyataan di peroleh *Cronbach Alpha* 0,918. Maka dari hasil *output* tersebut dapat dinyatakan bahwa semua item pernyataan yang dianalisis dengan metode *Cronbach Alpha* dalam penelitian ini adalah Reliabel yaitu dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* $>0,6$ atau $0,918 > 0,6$.

3. Uji Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Uji statistik deskriptif dapat dilakukan dengan cara minimum, maksimum dan standard deviation dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.8
Uji Deskriptif

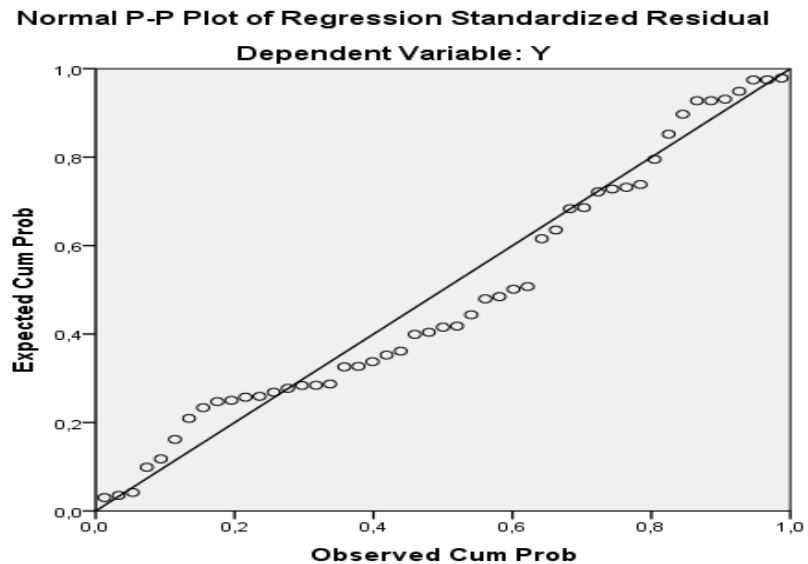
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	49	43	75	61,39	7,373
X2	49	33	75	59,51	8,392
Y	49	38	75	61,41	8,157
Valid N (listwise)	49				

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi dengan jumlah data (N) sebanyak 49 mempunyai nilai mean sebesar 61.39 dengan nilai minimum 43 dan nilai maksimum 75 serta standar deviasinya 7,373. Variabel lingkungan kerja dengan jumlah data (N) sebanyak 49 mempunyai nilai mean sebesar 59.51 dengan nilai minimum 33 dan nilai maksimum 75 serta standar deviasinya sebesar 8,392. Variabel kinerja dengan jumlah data (N) sebanyak 49 mempunyai nilai mean 61,41 dengan nilai minimum 38 dan nilai maksimum 75 serta standar deviasinya sebesar 8,157.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal.. Pada grafik Normal P-P Plot *Of Regression Standardized Residual* jika titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual sudah normal. Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini sebagai berikut.

Gambar 4.9
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan grafik Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut sudah normal.

5. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Variabel dikatakan hubungan yang linier jika $\text{Sig.} > 0,1$ maka dinyatakan tidak linier.

a) Uji Linieritas Motivasi Terhadap Kinerja

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas Motivasi Dengan Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * XI	Between Groups	(Combined)	3002,670	24	125,111	15,707	,000
		Linearity	2557,124	1	2557,124	321,034	,000
		Deviation from Linearity	445,546	23	19,372	2,432	,018
	Within Groups		191,167	24	7,965		
Total			3193,837	48			

Berdasarkan tabel 4.10 di atas nilai Sig, sebesar 0,018. Jadi , dapat disimpulkan nilai Sig. $> 0,1$ ($0,018 > 0,1$) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja adalah linier.

b) Uji Linieritas Lingkungan Kerja Dengan Kinerja

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas Lingkungan Dengan Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	2978,970	19	156,788	21,161	,000
		Linearity	2780,599	1	2780,599	375,290	,000
		Deviation from Linearity	198,371	18	11,021	1,487	,166
	Within Groups		214,867	29	7,409		
Total			3193,837	48			

Berdasarkan tabel 4.11 atas nilai Sig, sebesar 0,166. Jadi dapat disimpulkan nilai Sig. $> 0,1$ ($0,166 > 0,1$) menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja adalah linier.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas adalah jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 (nilai Tolerance $> 0,1$) jika nilai VIF lebih kecil dari 10 (nilai VIF < 10). Hasil uji multikolinearitas penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

sModel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	,209	4,782
X2	,209	4,782

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui nilai *Tolerance* dan variabel motivasi adalah $0,209 > 0,1$ variabel lingkungan kerja adalah $0,209 > 0,1$. Jadi dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari ke dua variabel di atas lebih besar dari 0,1 (nilai *Tolerance* $> 0,1$) sehingga bebas dari multikolinearitas.

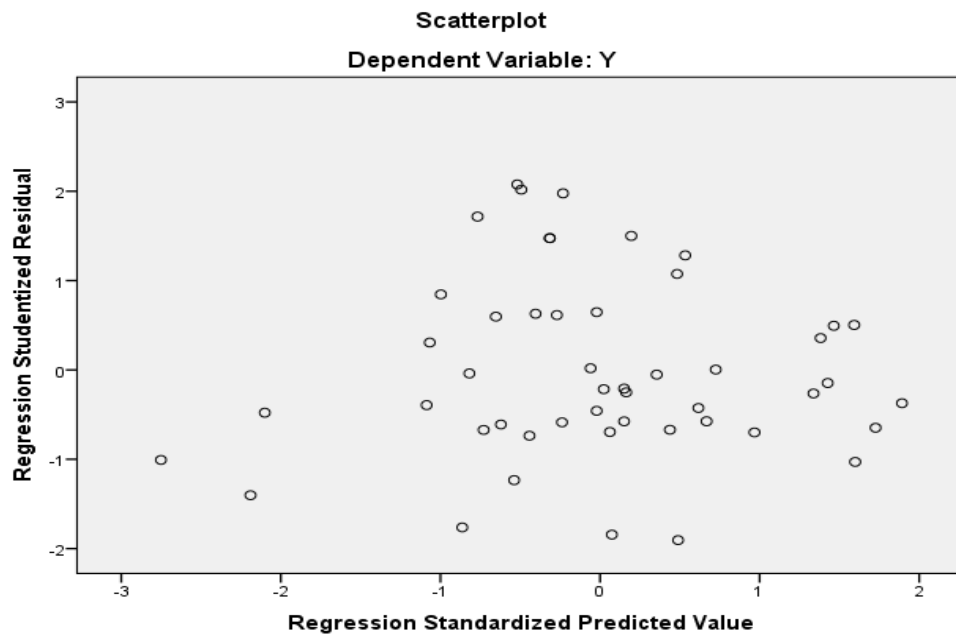
Selanjutnya berdasarkan nilai VIF dari variabel motivasi adalah $4,782 < 10$, variabel lingkungan kerja adalah $4,782 < 10$. Jadi dapat disimpulkan nilai VIF dan kedua variabel di atas lebih kecil dari 10 (nilai VIF < 10) sehingga bebas dari multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Suatu model regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik pada scatterplot regresi tidak membentuk pola tertentu seperti menyebar di

atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titi-titik tidak membentuk suatu pola tertentu. Titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

7. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *relationship marketing* yang terdiri dari faktor motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), terhadap kinerja (Y). Hasilnya dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.14
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleranc e	VIF
1	(Constan t)	2,315	3,343		,693	,492		
	X1	,344	,118	,311	2,917	,005	,209	4,782
	X2	,638	,104	,657	6,164	,000	,209	4,782

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat dilihat pada kolom *Ustandardized Coefficeents* bagian kolom B, maka persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitiang ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$\text{Kinerja} = 2,315 + 0,344 X_1 + 0,638 X_2 + 3,343$$

Keterangan:

Kinerja = Kierja

a = Konstanta

$b_1 b_2$ = Koefisien regresi linier berganda

Motiv = Motivasi

Lingk = Lingkungan Kerja

e = *Standard error* term

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 2,315 artinya apabila variabel motivasi , lingkungan kerja dianggap konstan atau 0 maka kinerja nilainya sebesar 2,315.
- b. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,344 artinya apabila tingkat motivasi meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 2, 315 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai semakin naik faktor motivasi maka semakin meningkat kinerja pegawai.
- c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,638 artinya apabila tingkat lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,638 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai , semakin naik faktor lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai.

8. Uji Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu.

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,944 ^a	,891	,886	2,753

Dari tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,891. Menunjukkan bahwa 89,1% variabel motivasi, lingkungan kerja, mempengaruhi kinerja pegawai sedangkan 10,9 sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

9. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Ketentuan dalam uji t adalah; jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika nilai Sig. $< 0,1$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.16
Hasil Uji Signifikansi Parsial (uji t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,315	3,343		,693	,492		
X1	,344	,118	,311	2,917	,005	,209	4,782
X2	,638	,104	,657	6,164	,000	,209	4,782

a. Dependent Variable: Y

Untuk t_{tabel} diterima pada $\alpha = 10\% : 2-5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan $(df)=n-k-1$ dimana n =jumlah sampel dan k =jumlah variabel

independen, jadi $df=49-2-1= 46$. Dengan pengujian dua sisi (signifikansi= 0,05), maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,012.

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t) tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa pada variabel motivasi memiliki t_{hitung} sebesar 2,917 dan t_{tabel} sebesar 2,012 sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,917 > 2,012$) maka H_0 ditolak. Selanjutnya, pada variabel motivasi memiliki nilai Sig, sebesar 0,005 sehingga nilai Sig, $< 0,05$ ($0,005 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pada variabel lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 6,164 dan t_{tabel} sebesar 2,012 sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($6,164 > 2,012$) maka H_a diterima. Selanjutnya, pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai Sig, 0,000 sehingga nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Ketentuan dalam uji F adalah : jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sedangkan jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika nilai Sig, $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.17
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2845,121	2	1422,560	187,654	,000 ^b
Residual	348,716	46	7,581		
Total	3193,837	48			

F_{tabel} untuk signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan *regression* (df 1) adalah 2 dan residual (df 2) adalah 46 (berasal dari total-regresion), maka hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,20.

Dari hasil uji signifikansi simultan (uj F) tabel 4.17 di atas bahwa nilai F_{hitung} sebesar 187,654 sedangkan F_{tabel} 3,20 sehingga $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($187,654 > 3,20$) maka H_a diterima. Selanjutnya, untuk nilai Sig, sebesar 0,000 sehingga nilai Sig, $< 0,05$ ($0,000 < 0,1$) maka H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi, lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di dinas perdagangan daerah kota padangsidempuan . dan hasil analisis data yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22 diketahui bahwa:

1. Persamaan analisa regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$\text{Kinerja} = 2,315 + 0,344 X_1 + 0,638 X_2 + 3.343$$

- a. Konstanta 2,315, sebesar artinya apabila variabel motivasi, lingkungan kerja, dianggap konstan atau 0 maka kinerja pegawai nilainya sebesar 2,315.
 - b. Koefisien regresi variabel motivasi 0,344 artinya apabila tingkat motivasi meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,344 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai, semakin naik motivasi maka semakin meningkat kinerja pegawai. Hasil ini di dukung oleh teori Winardi, yang bukunya berjudul Motivasi pemotivasian dalam manajemen.
 - c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,638 artinya apabila lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,638 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, semakin naik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai. Hasil ini di dukung oleh Teori Stephen P. Robbins yang bukunya berjudul perilaku organisasi.
2. Hasil uji koefisien determinasi faktor motivasi, lingkungan kerja, mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 89,1% sedangkan sisanya 10,9% dipengaruhi oleh faktor lain.
 3. Secara parsial variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,917 > 2,012$) dan nilai Signifikansi $< \alpha$ ($0,005 < 0,05$). Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan Resa Almustofa menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

4. Secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,164 > 2,012$) dan nilai Signifikansi $< \alpha$ ($0,005 < 0,05$). Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nur Abib Asriyanto menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Secara simultan variabel motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($187,654 > 3,20$) dan nilai Signifikansi, $0,005 < 0,05$ ($0,005 < 0,05$). Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara simultan (uji F) motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan daerah kota padangsidempuan.

F. Keterbatasan Penelitian

Seluruh rangkaian dalam penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian, hal ini dimaksud agar hasil yang diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun, untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari suatu penelitian sangat sulit karena berbagai keterbatasan.

Adapun keterbatasan yang dihadapi selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah menyebarkan kuesioner peneliti tidak mengetahui kejujuran responden dalam menjawab setiap pernyataan yang tersedia pada kuesioner sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian yang berjudul “Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan daerah kota Padangsidempuan”, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Nilai dari regresi berganda motivasi sebesar 0,344 artinya apabila tingkat motivasi meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 2,315. Sedangkan Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi memiliki $t_{hitung} > t_{tabel} = (2,917 > 2,012)$ artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai dari regresi berganda motivasi sebesar 0,344 artinya apabila tingkat motivasi meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 2,315.
2. Nilai dari regresi berganda lingkungan kerja sebesar 0,638 artinya apabila tingkat lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,638 satuan. Sedangkan Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja memiliki $t_{hitung} > t_{tabel} = (6,164 > 2,012)$ artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil dari regresi berganda lingkungan kerja sebesar 0,638 artinya apabila tingkat lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,638 satuan.
3. Nilai dari persamaan regresi yang diperoleh adalah $Kinerja = 2,315 + 0,344 \text{ motivasi} + 0,638 \text{ lingkungan kerja} + 3,343$. Sedangkan berdasarkan

simultan motivasi, lingkungan kerja memiliki $F_{hitung} > F_{tabel} = 187,654 > 3,20$ artinya ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan persamaan regresi yang diperoleh adalah $Kinerja = 2,315 + 0,344 \text{ motivasi} + 0,638 \text{ lingkungan kerja} + 3,343$.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran yaitu:

1. Kepada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan mengadakan motivasi dan lingkungan kerja maka sebaiknya struktur dalam motivasi dan lingkungan kerja tersebut harus diperhatikan dan disesuaikan terhadap motivasi dan lingkungan kerja yang dilaksanakan ataupun meningkatkan program motivasi dan lingkungan kerja kepada para pegawai baru maupun pegawai lama untuk meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja pegawai dalam suatu kantor.
2. Kepada penelitian selanjutnya dapat diarahkan untuk dapat melakukan perluasan sampel dalam pengolahan data analisis data mengingat sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini masih terbatas. Serta dapat memperhatikan variabel-variabel lain karena masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja di Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidempuan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdurrahman Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: Rhineka Cipta, 2011,
- Abraham Maslow dalam Buku Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* Bandung: Alfabeta
- Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar Aplikasi, dan Pengembangannya* Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2004
- Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 200
- Ali Hasan , *Manajemen Bisnis Syariah Karya di Dunia Terhormat di Akhirat* Yokyakarta: Pustaka Pelajar,2009
- Azhari Akmal Tarigan, *Bank Syariah Pada Milenium Ketiga*, Medan: IAIN PREES, Anggota IKAPI, 2002
- Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* Jakarta: Kencana, 2005
- Cholid Narbuko dan Abdul Achmad, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 1999
- Departemen Agama, *Al-Quran dan Terjemahannya* Bandung: Jumanatul Ali,2005.
- Departemen Agama, *Al-Quran dan Terjemahannya* Bandung: Al-Jumatul'Ali, 2005
- Departemen Agama, *AL-Quran dan Terjemahanya* Bandung: CV . Penerbit J-ART 2005
- Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS* Yogyakarta: Mediakom, 2008
- Duwi Priyanto, *SPSS 22 Pengelolahan Data Terpraktis* Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta:Kencana, 2009
- _____ *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana
- _____ *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: Kencana , 2009

- Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta:BPFE,1994
- Husaini Usman, *Manajemen* Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003
- Irham Fahmi, *Manajemen Tiori, Kasus, dan Solusi*, Bandung :Alvabeta,2012
- Ismail Solihin, *Pengantar Bisnis* Jakarta:PT. Gelora Aksara Pratama.
- Joko Subagoyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek* Jakarta: PT Rineka Cipta,2004
- Jonathan Sarwono, *Rumus-Rumus Populer SPSS 22 untuk Riset Skiripsi* Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015
- Jusmaliana, *Bisnis Berbasis Syariah* Jakarta: Bumi Aksara,2008
- Juden Silalahi, *Kasubbag Umum & Kepegawaian, Wawancara*, 17 Mei 2016. Pukul 09:15 Wib.
- Kustoro Budiarta, *Pengantar Bisnis* Jakarta:PT Gelora Aksara Pratama,2014
- Liang Gie dalam Buku Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung:Pustaka Setia , 2006
- Lija Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara, 2016
- M.Puad, dkk. *Pengantar Bisnis* Jakarta:PT.Gramedia Pustaka Utama,2000
- Malayu S.P. Hasibuan dalam Buku M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta:Mitra Wacana Media,2012
- Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga,2009
- M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Mitra Wacana Media,2012
- Nitisemita dan Alex, *Manajemen Personalia* Jakarta: Ghalai Indonesia , 2000
- Pegawai Perum Bulog Devisi Regional Jakarta Skripsi:Fakultas Ekonomika Dan

- Bisnis Universitas DI Ponegoro Semarang, 2014,
- Rasu Swastha dan Ibnu Sukotjo, *Pengantar Bisnis Moderen* Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 2002
- Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung : Pustaka Setia, 2006
- Sedarmayanti, *Manajemen Perkantoran Modren* Bandung: Mandar Maju, 2001
- Siswanto Sastrohadiwirjo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional* Jakarta: PT> Bumi Aksara, 2003
- Suwanto & Donni jini Priansah, *Manajemen SDM* Bandung: Alfabeta, 2013
- Syarifuddin Azwar, *Metode Penelitian* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta: Rineka Cipta, 1996,
- YusufQardhawi, *Norma dan Etika Ekonomi Islam* Jakarta: Gema Insani Press, 2016

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Ainun Sari Hasibuan
2. Tempat/ Tgl. Lahir : Sialagundi, 14 Juni 1995
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Alamat : Sialagundi, Kecamatan Huristak, Kabupaten Padang Lawas
6. Email : ainunsarihasibuan95@gmail.com
7. No. Handphone : 0822-7791-6272
8. Nama Orang Tua
Ayah : Aman Sahnun Hasibuan
Ibu : Masdelina Harahap
9. Pekerjaan
Ayah : PNS
Ibu : Wirausaha
10. Saudara Kandung : - Supriadi Hasayangan Hasibuan, S,H (Kakak)
- AL- Aina Hanum Hasibuan Am.keb (Kakak)
- Rodia Tammar Dia Hasibuan (Adik)
- Siti Umroh Hasibuan (Adik)

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri No. 102070 Parantonga (2001-2007)
2. MTSs Robitotul Istiqomah (2007-2010)
3. MAS Robitotul Istiqomah (2010-2013)
4. Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan (2013- Sekarang)

Motto Hidup : Jadilah Diri Sendiri Karena Itu Lebih Baik Dari Pada Berpura-Pura Menjadi Orang Lain

Lampiran 1

Validitas Variabel X1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	56,73	51,241	,382	,930
Item2	56,88	49,485	,461	,929
Item3	57,18	49,070	,462	,929
Item4	57,35	47,690	,514	,929
Item5	57,59	46,122	,739	,921
Item6	57,90	46,344	,614	,926
Item7	57,22	49,178	,585	,925
Item8	57,39	48,117	,692	,923
Item9	57,24	47,772	,785	,921
Item10	57,16	49,014	,783	,922
Item11	57,49	44,630	,824	,918
Item12	57,39	44,409	,854	,917
Item13	57,47	46,254	,762	,920
Item14	57,18	47,820	,839	,920
Item15	57,24	46,897	,720	,922

Validitas Variabel X2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	55,41	64,747	,499	,931
Item2	55,41	61,705	,700	,926
Item3	55,47	61,213	,723	,926
Item4	56,06	61,767	,544	,931
Item5	55,53	58,254	,825	,922
Item6	55,63	61,029	,693	,926
Item7	55,24	63,397	,586	,929
Item8	55,45	62,628	,524	,932
Item9	55,49	62,547	,676	,927
Item10	55,53	57,879	,809	,923

Item11	55,63	60,987	,697	,926
Item12	55,43	63,167	,673	,927
Item13	55,45	60,711	,726	,925
Item14	55,33	62,141	,787	,925
Item15	56,08	62,493	,584	,929

Validitas Variabel Y

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	57,43	55,292	,779	,907
Item2	57,45	57,586	,670	,911
Item3	57,22	59,344	,624	,912
Item4	57,24	55,730	,795	,906
Item5	57,31	59,342	,673	,911
Item6	56,78	63,428	,337	,920
Item7	56,90	61,302	,448	,917
Item8	57,16	59,639	,546	,915
Item9	57,31	60,259	,408	,920
Item10	57,55	58,253	,661	,911
Item11	57,80	58,416	,495	,918
Item12	57,43	54,958	,831	,905
Item13	57,45	56,128	,770	,907
Item14	57,41	56,372	,702	,910
Item15	57,29	58,500	,622	,912

Lampiran 2

Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	15

Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,932	15

Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,918	15

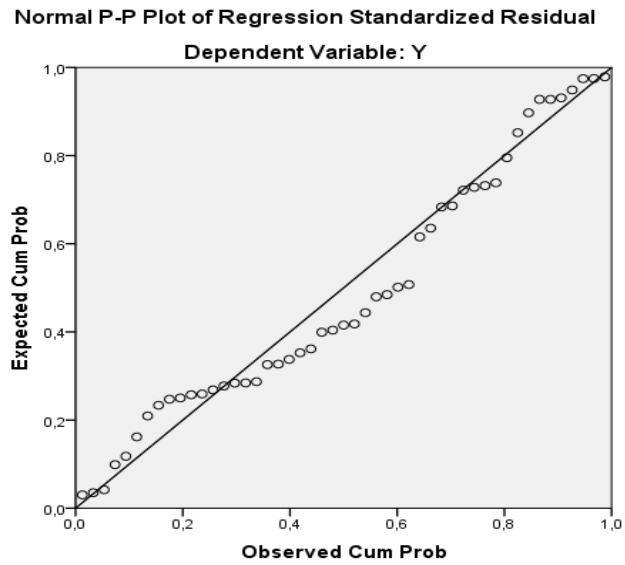
Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
XI	49	43	75	61,39	7,373
X2	49	33	75	59,51	8,392
Y	49	38	75	61,41	8,157
Valid N (listwise)	49				

Lampiran 3

Uji Normalitas



Uji Linieritas Motivasi dan Kinerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * XI	Between Groups	(Combined)	3002,670	24	125,111	15,707	,000
		Linearity	2557,124	1	2557,124	321,034	,000
		Deviation from Linearity	445,546	23	19,372	2,432	,018
	Within Groups		191,167	24	7,965		
	Total		3193,837	48			

Lampiran 4

Uji Linieritas Lingkungan kerja dan Kinerja

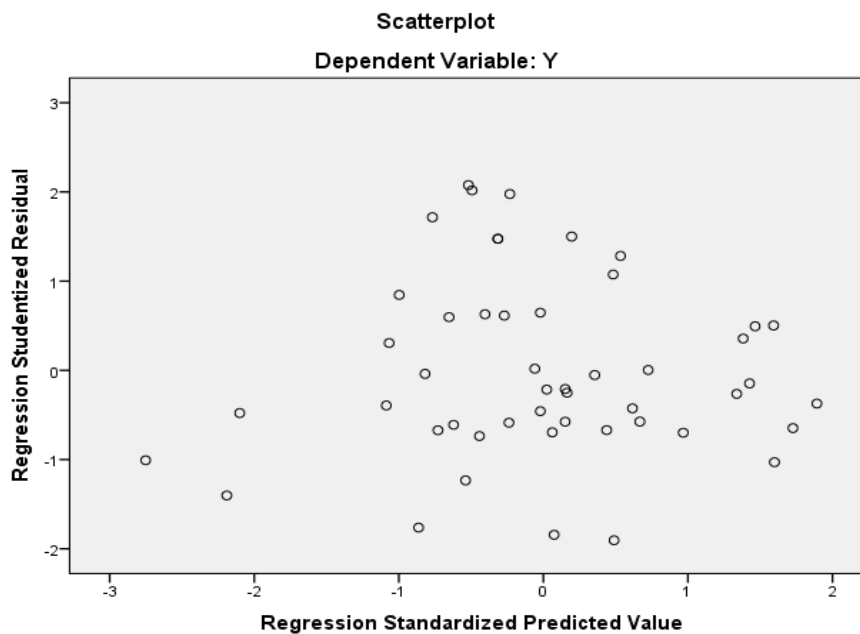
Hasil Uji Linieritas Lingkungan Dengan Kinerja
ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y Between (Combined)	2978,970	19	156,788	21,161	,000
* Groups Linearity	2780,599	1	2780,599	375,290	,000
X2 Deviation from Linearity	198,371	18	11,021	1,487	,166
Within Groups	214,867	29	7,409		
Total	3193,837	48			

Uji Multikolinieritas

sModel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
XI	,209	4,782
X2	,209	4,782

Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 5

Uji Koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,944 ^a	,891	,886	2,753

Uji Signifikansi Parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,315	3,343		,693	,492		
X1	,344	,118	,311	2,917	,005	,209	4,782
X2	,638	,104	,657	6,164	,000	,209	4,782

a. Dependent Variable: Y

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2845,121	2	1422,560	187,654	,000 ^b
Residual	348,716	46	7,581		
Total	3193,837	48			

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,315	3,343		,693	,492		
X1	,344	,118	,311	2,917	,005	,209	4,782
X2	,638	,104	,657	6,164	,000	,209	4,782

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 7

R_TABEL

df	0.10	0.05	0.02	0.01
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978

40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796

83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540
1000	0.0519	0.0619	0.0734	0.0812
10000	0.0164	0.0196	0.0233	0.0258

Lampiran 8

**Tabel t (Pada Taraf Signifikansi 5%)
1 Sisi (0,05) dan 2 Sisi (0,025)**

DF	Signifikansi		DF	Signifikansi		DF	Signifikansi	
	0,05	0,025		0,05	0,025		0,05	0,025
1	6,314	12,706	34	1,691	2,032	67	1,668	1,996
2	2,920	4,303	35	1,690	2,030	68	1,668	1,996
3	2,353	3,182	36	1,688	2,028	69	1,667	1,995
4	2,132	2,776	37	1,687	2,026	70	1,667	1,994
5	2,015	2,571	38	1,686	2,024	71	1,667	1,994
6	1,943	2,447	39	1,685	2,023	72	1,666	1,994
7	1,895	2,365	40	1,684	2,021	73	1,666	1,993
8	1,860	2,306	41	1,683	2,020	74	1,666	1,993
9	1,833	2,262	42	1,682	2,018	75	1,665	1,992
10	1,813	2,228	43	1,681	2,017	76	1,665	1,992
11	1,796	2,201	44	1,680	2,015	77	1,665	1,991
12	1,782	2,179	45	1,679	2,014	78	1,665	1,991
13	1,771	2,160	46	1,679	2,013	79	1,664	1,991
14	1,761	2,145	47	1,678	2,012	80	1,664	1,990
15	1,753	2,131	48	1,677	2,011	81	1,664	1,990
16	1,746	2,120	49	1,677	2,010	82	1,664	1,989
17	1,740	2,110	50	1,676	2,009	83	1,663	1,989
18	1,734	2,101	51	1,675	2,008	84	1,663	1,989
19	1,729	2,093	52	1,675	2,007	85	1,663	1,988
20	1,725	2,086	53	1,674	2,006	86	1,663	1,988
21	1,721	2,080	54	1,674	2,005	87	1,663	1,988
22	1,717	2,074	55	1,673	2,004	88	1,662	1,987
23	1,714	2,069	56	1,673	2,003	89	1,662	1,987
24	1,711	2,064	57	1,672	2,003	90	1,662	1,987
25	1,708	2,060	58	1,672	2,002	91	1,662	1,986
26	1,706	2,056	59	1,671	2,001	92	1,662	1,986
27	1,703	2,052	60	1,671	2,000	93	1,661	1,986
28	1,701	2,048	61	1,670	2,000	94	1,661	1,986
29	1,699	2,045	62	1,670	1,999	95	1,661	1,985
30	1,697	2,042	63	1,669	1,998	96	1,661	1,985
31	1,696	2,040	64	1,669	1,998	97	1,661	1,985
32	1,694	2,037	65	1,669	1,997	98	1,661	1,985
33	1,692	2,035	66	1,668	1,997	99	1,660	1,984

Lampiran 9

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04

29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83

64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.7
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77

99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77

Sumber: <http://junaidichaniago.wordpress.com>, 2010

LEMBAR KUESIONER

I. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan penilaian Saudara/i.

Sangat Setuju (SS)

Setuju (S)

Kurang Setuju (KS)

Tidak Setuju (TS)

Sangat Tidak Setuju (STS)

A. Pernyataan Mengenai Variabel Independen (X_1) : Motivasi

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya bekerja di kantor dinas perdagangan kota padangsidempuan ini karena kebutuhan saya					
2.	Kantor dinas perdagangan kota padangsidempuan ini memenuhi rasa aman sehingga saya tenang bekerja					
3.	Pegawai di kantor dinas perdagangan kota padangsidempuan berjiwa sosial yang baik					
4.	Kantor dinas perdagangan kota padangsidempuan memberikan jaminan sosial berupa tanggungan pada dua anak					
5.	Saya menjadi pegawai yang sukses walaupun hanya bermodalkan kejujuran					
6.	Saya tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
7.	Bekerja di kantor dinas perdagangan kota padangsidempuan ini dapat jaminan kehidupan saya di hari tua					
8.	kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi					
9.	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan bersama					
10.	saya tidak dapat bersosialisasi dengan pegawai					

11.	Saya mengembangkan potensi diri secara maksimal					
12.	Saya bekerja lebih giat karena saya diberikan kepercayaan dalam bekerja					
13.	Saya bekerja bisa memenuhi kebutuhan keluarga					
14.	Saya tidak giat dalam bekerja karena gaji yang diberikan terlambat					
15.	Saya giat dalam bekerja karena diberikan kendaraan					

B. Pernyataan Mengenai Variabel Independen (X₂) : lingkungan kerja

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Peralatan yang disediakan kurang memadai					
2.	Pengaturan ventilasi di kantor membuat kerja terhalangi					
3.	Penataan ruangan memberikan ketidaknyamanan dalam bekerja					
4.	Suara bising mengganggu kenyamanan dalam bekerja					
5.	Kebersihan di tempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja					
6.	Ventilasi udara yang kurang baik menghambat pekerjaan					
7.	Kantor telah memberikan perlindungan ke pada rekan kerja					
8.	Hubungan pegawai dengan atasan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja					
9.	Ngobrol dengan rekan kerja dapat mengganggu pekerjaan					
10.	Komunikasi yang baik dengan pegawai akan membuat pekerjaan menjadi cepat selesai					
11.	Kerja sama yang baik dengan pegawai lainnya dapat memperlancar pekerjaan					
12.	Pewarnaan dinding ruangan bekerja kurang serasi					

13.	Penerangan dalam ruangan saya dapat bekerja baik					
14.	Saya menganggap rekan kerja sebagai keluarga					
15.	Tempat kantor yang kurang luas					

C. Pernyataan Mengenai Variabel Dependen (Y) : Kinerja

NO.	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pegawai bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan					
2.	Masing-masing pegawai sopan dalam melayani masyarakat					
3.	Masing-masing pegawai memiliki inisiatif dalam menangani suatu pekerjaan					
4.	Pegawai memiliki kualitas dalam melaksanakan tugas masing-masing					
5.	Pegawai dalam bekerja saling menghargai satu dengan yang lain					
6.	Peningkatan ketepatan kerja pegawai kurang baik					
7.	Pegawai memberikan contoh yang baik bagi orang lain dalam bekerja					
8.	Pegawai sering datang terlambat					
9.	Saya menaati aturan-aturan yang ada					
10.	Saya bersedia memperbaiki pekerjaan saya yang keliru					

11.	Pekerjaan saya mempunyai resiko yang besar					
12.	Saya datang sebelum waktu bekerja dimulai					
13.	Saya mempunyai tanggung jawab yang baik dalam bekerja					
14.	Saya tidak menggunakan sifat ego dalam menyelesaikan pekerjaan					
15.	Banyaknya tugas yang menumpuk karena kelalaian					







