

**ANALISIS PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
PEGAWAI SEKRETARIAT DIREKTORAT  
JENDERAL POTENSI PERTAHANAN**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana (S1)

**ANNIZA FITRI**

**NIM : 64201526**

**Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bina Sarana Informatika  
Jakarta  
2024**

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAAN SKRIPSI

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA

Yang bertanda tangan dibawah ini :  
Nama : Anniza Fitri  
NIM : 64201526  
Jenjang : Sarjana (S1)  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi/Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul: **"Analisis Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan"** adalah asli (orsinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak maupun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa (Skripsi pada Program Sarjana) yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 03 Juli 2024

Yang menyatakan,



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Anniza Fitri'.

**Anniza Fitri**

# LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

## SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Anniza Fitri  
NIM : 64201526  
Jenjang : Sarjana (S1)  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa data dan atau informasi yang saya gunakan dalam penulisan karya ilmiah penulis dengan judul “**Analisis Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan**” merupakan data dan atau informasi yang saya peroleh berdasarkan hasil PKL/Riset pada:

Nama Perusahaan : Kementerian Pertahanan Republik Indonesia  
Alamat : Jalan Tanah Abang Timur No.8 Jakarta Pusat  
Waktu Pelaksanaan : 07 Mei – 29 Juni 2024

Penulis menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak **Universitas Bina Sarana Informatika** untuk mendokumentasikan karya ilmiah saya tersebut serta bersedia untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika.

Penulis bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak **Universitas Bina Sarana Informatika**, atas materi/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat tindakan yang berkaitan dengan data dan atau informasi yang terdapat pada karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 03 Juli 2024  
Yang menyatakan,



**Anniza Fitri**

# LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

## PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Anniza Fitri  
NIM : 64201526  
Jenjang : Sarjana (S1)  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika  
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 30 Juli 2024

### PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Firstianty Wahyuhening, M.M.

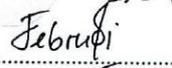


### DEWAN PENGUJI

Penguji I : Murniyati, S.E., M.M.



Penguji II : Tri Lestari, S.E., M.M.



## LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul “**Analisis Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan**” adalah hasil karya tulis asli Anniza Fitri dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku di lingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk mengganggakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama : Anniza Fitri  
Alamat : GG.Saad Rt.004 Rw.02 No.64 Kec.Kramat Jati  
Kel.Tengah Jakarta Timur  
No TLP/WA : 081399649146  
Email : [annizafitri75@gmail.com](mailto:annizafitri75@gmail.com)

# LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64201526  
Nama Lengkap : Anniza Fitri  
Dosen Pembimbing I : Firstianty Wahyuhening Fibriany, S.TP., MM  
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing I
1	24 April 2024	Pengajuan judul skripsi	
2	08 Mei 2024	Pengajuan Bab I dan Bab II	
3	13 Mei 2024	Revisi Bab I dan Bab II Kerangka Berpikir	
4	15 Mei 2024	Bab I dan II Acc, lanjut Bab III	
5	22 Mei 2024	Revisi Bab III	
6	05 Juni 2024	Bab III Acc, lanjut Bab IV	
7	29 Juni 2024	Revisi Bab IV	
8	01 Juli 2024	Bab IV Acc, lanjut Bab V	
9	03 Juli 2024	Acc keseluruhan	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 24 April 2024  
Diakhiri pada tanggal : 03 Juli 2024  
Jumlah pertemuan bimbingan : 9 (sembilan)

Disetujui oleh,  
Dosen Pembimbing I



(Firstianty Wahyuhening Fibriany, S.TP., MM)

## LEMBAR PERSEMBAHAN

Assalamualaikum Warahmatulaahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT atas berkat rahmat serta hidayah-nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan lancar. Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Keluarga tercinta yang ada maupun yang telah tiada, terima kasih kepada semua keluarga telah mensupport saya untuk bisa sampai di titik ini. Tanpa doa dan dukungan kalian, saya tidak akan mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Terima kasih juga untuk Pak Maat dan Pak Sigit serta karyawan Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan yang telah memudahkan jalan saya, untuk menyusun skripsi ini.
3. Tidak lupa juga saya mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada Ibu Firstianty Wahyuhening Fibriany, S.TP., M.M selaku dosen pembimbing yang telah sabar dalam membimbing saya, untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Terima Kasih untuk teman saya Syifa, Detty, Fathimah, Risa, Dina selaku teman kuliah selalu mensupport dan mendukung sampai detik ini.
5. Terima kasih kepada rekan-rekan seperjuangan, yang turut andil dalam terciptanya skripsi ini. Semoga kita dipertemukan di lain waktu.
6. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan mengucapkan puji syukur panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“Analisis Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan”**.

Skripsi ini merupakan hasil dari perjalanan panjang yang tidak hanya melibatkan upaya penulis semata, tetapi juga dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Dr. Mochamad Wahyudi, M.M, M.Kom, M.Pd, Selaku rector Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Ibu Dr. Ani Wijayanti, M.M., CHE selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Eka Dyah Setyaningsih, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Ibu Firstianty Wahyuhening Fibriany, S.TP., M.M atas bimbingan, arahan, dan masukan dalam proses penelitian ini. Sehingga proses penyusunan ini dapat selesai tepat pada waktunya.
5. Bapak Muhammad Sulaiman S.Kom Kepala sub bagian kepegawaian direktorat potensi pertahanan.
6. Bapak Maat Rahmat Hidayat bagian pengelola data bagian kepegawaian sekretariat potensi pertahanan.

7. Kepada seluruh Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Kementerian Pertahanan telah memberikan izin dan partisipasi serta kesempatan untuk melakukan penelitian di lingkungan instansi direktorat potensi pertahanan.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan dimasa yang akan datang.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Jakarta, 03 Juli 2024

Penulis



(Anniza Fitri)



## ABSTRAK

### **Anniza Fitri (64201526), Analisis Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh deskripsi pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai sekretariat direktorat jenderal potensi pertahanan. penelitian ini menggunakan data primer mengumpulkan data dengan menyebarkan kusioner dan data skunder yang berupa data pendukung seperti teori teori yang relevan, menggunakan pendekatan analisis kuantitatif dengan analisis data uji Kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi menggunakan SPSS Versi 27. dalam penelitian ini jumlah populasi berjumlah 65 yang merupakan pegawai sekretariat direktorat jendral potensi pertahanan menggunakan sampel jenuh, Teknik sampel jenuh semua jumlah anggota populasi dijadikan sebagai sampel Hasil penelitian yang didapat menggunakan Uji T dan Uji F menunjukkan bahwa hasil uji T H1 pada nilai t hitung (2,371) lebih besar dari nilai t tabel (1,998), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara deskripsi pekerjaan (X1) dan Variabel prestasi kerja (Y) berpengaruh positif dan signifikan. nilai t hitung (6,409) lebih besar dari nilai t tabel (1,998), maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan Variabel Prestasi Kerja (Y) berpengaruh positif dan signifikan. Hasil Uji F dilihat dari Nilai F hitung (757.966) nilai F tabel (3.15). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gabungan variabel Deskripsi Pekerjaan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) dapat disimpulkan bahwa variabel Deskripsi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

**Kata Kunci : Deskripsi Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja Pegawai**

## ***ABSTRACT***

***Anniza Fitri (64201526), Analysis of the Influence of Job Descriptions and Work Environment on Work Performance of Secretariat Employees of the Directorate General of Defense Potential***

*This research aims to analyze the influence of job descriptions and work environment on the work performance of employees of the secretariat of the directorate general of defense potential. This research uses primary data to collect data by distributing questionnaires and secondary data in the form of supporting data such as relevant theories, using a quantitative analysis approach with data analysis, data quality tests, classical assumption tests, hypothesis tests and coefficient of determination tests using SPSS Version 27. In this study, the total population was 65, who were employees of the secretariat of the Directorate General of Defense Potential using a saturated sample. The saturated sample technique used all population members as the sample. The research results obtained using the T test and F test showed that the results of the T HI test were at a calculated t value of (2.371). ) is greater than the t table value (1.998), so it can be concluded that the relationship between the job description (X1) and the work performance variable (Y) has a positive and significant effect. The calculated t value (6.409) is greater than the t table value (1.998), so it can be concluded that the relationship between the work environment variable (X1) and the Work Performance Variable (Y) has a positive and significant effect. The F Test results can be seen from the calculated F value (757,966) > table F value (3.15 This shows that the combined influence of the Job Description (X1) and Work Environment (X2) variables on Job Performance (Y) can be concluded that the Job Description and Work Environment variables partially and simultaneously influence Job Performance.*

***Keywords: Job Description, Work Environment, Employee Work Performance***

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR JUDUL SKIRPSI</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA</b> .....	<b>v</b>
<b>LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI</b> .....	<b>vi</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>x</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	4
1.6 Sistematika Penulisan.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1 Deskripsi Konseptual .....	7
2.1.1 Deskripsi Pekerjaan.....	7
2.1.2 Lingkungan Kerja .....	10
2.1.3 Prestasi kerja.....	14
2.2 Penelitian yang Relevan .....	18

2.3	Kerangka Berpikir .....	25
2.4	Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>29</b>
3.1	Desain Penelitian .....	29
3.2	Populasi Dan Sampel Penelitian .....	31
3.2.1	Populasi .....	31
3.2.2	Sampel .....	31
3.3	Definisi Operasional Variabel .....	32
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.4.1	Observasi .....	33
3.4.2	Kuesioner .....	34
3.4.3	Studi Dokumentasi .....	35
3.4.4	Wawancara .....	35
3.5	Teknik Analisis Data .....	35
3.5.1	Uji Kualitas Data .....	36
3.5.2	Uji Asumsi Klasik .....	36
3.5.3	Uji Hipotesis .....	38
3.5.4	Uji Koefisien Determinasi .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>40</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	40
4.1.1	Karakteristik Responden .....	40
4.1.2	Deskripsi Data Penelitian .....	43
4.2	Uji Kualitas Data .....	43
4.2.1	Uji Validitas .....	43
4.2.2	Uji Reliabilitas .....	47
4.3	Uji Asumsi Klasik .....	48
4.3.1	Uji Normalitas .....	48
4.3.2	Uji Heteroskedastisitas .....	49
4.3.3	Uji Multikolinearitas .....	50
4.4	Pengujian Hipotesis .....	51
4.4.1	Uji T (Parsial) .....	51
4.4.2	Uji F (Simultan) .....	53
4.5	Uji koefisien Determinasi .....	54

4.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial.....	54
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan .....	56
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian .....	56
4.6.1 Pengaruh Deskripsi Pekerjaan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) .....	56
4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) .....	57
4.6.3 Pengaruh Deskripsi Pekerjaan(X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) .....	57
4.7 Implikasi Penelitian.....	57
4.8 Keterbatasan Penelitian .....	59
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>60</b>
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Saran.....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>62</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>68</b>
<b>SURAT KETERANGAN RISET .....</b>	<b>69</b>
<b>BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME.....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN.....</b>	<b>71</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Yang Relevan .....	18
Tabel III.1 Operasional Variabel Penelitian .....	32
Tabel III.2 Kategori Skala Likert .....	35
Tabel IV.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel IV.2 Karakteristik Berdasarkan Umur .....	41
Tabel IV.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	41
Tabel IV.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja .....	42
Tabel IV.5 Tabel Nilai r .....	43
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Deskripsi Pekerjaan.....	44
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	45
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja .....	46
Tabel IV.9 Hasil Uji Reliabilitas X1, X2, Y .....	47
Tabel IV.10 Hasil Uji Multikolinearitas .....	50
Tabel IV.11 Distribusi Nilai T Tabel.....	51
Tabel IV.12 Hasil Uji Hipotesis T (Parsial).....	52
Tabel IV.13 Titik Presentase Distribusi F Untuk probalitas = 0,05.....	53
Tabel IV.14 Hasil Uji Hipotesis F (Simultan).....	54
Tabel IV.15 Hasil Koefisien Determinasi X1 terhadap Y .....	55
Tabel IV.16 Hasil Koefisien Determinasi X2 terhadap Y .....	55
Tabel IV.17 Hasil Koefisien Determinasi X1, X2 terhadap Y .....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berpikir .....	26
Gambar III. 1 Proses Desain Penelitian .....	30
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas.....	48
Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	49



## DAFTAR LAMPIRAN

A.1 Kuesioner Penelitian .....	71
A.2 Tabulasi Data.....	77
B.1 Output SPSS .....	80



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia ialah urusan terpenting dalam Organisasi yang berkembang berkat kekuatan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, kegiatan dalam lingkungan kerja yang mendukung merupakan langkah penting memberdayakan karyawan untuk mencapai potensi dan berkontribusi terhadap keunggulan organisasi (Hidayat & Anwar, 2023).

Di setiap perusahaan atau organisasi, Deskripsi pekerjaan yang jelas dan terstruktur dengan baik dapat membantu pegawai untuk memahami tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik, mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Semakin tinggi prestasi kerja, semakin mudah tujuan perusahaan tercapai. Hal ini menjadikan sumber daya manusia (SDM) sebagai urusan terpenting bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, baik besar maupun kecil. (Nabilla *et al.*, 2024). Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang menduduki posisi tertentu dan bertanggung jawab atas tugas-tugas dalam organisasi (Haratua *et al.*, 2023).

Prestasi kerja bagaikan roda penggerak utama dalam mengantarkan perusahaan menuju tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan tidak berhenti berusaha meningkatkan prestasi kerja para pegawainya melalui berbagai upaya. Bagi setiap individu, kesuksesan dalam bekerja merupakan keinginan yang ingin diraih (Singal *et al.*, 2023).

Deskripsi pekerjaan merupakan ringkasan penting dalam dunia kerja, untuk membantu mengurangi atau bahkan mencegah kesalah pahaman mengenai tugas dan tanggung jawab dalam suatu jabatan tertentu. Deskripsi pekerjaan juga memberikan

gambaran yang jelas tentang batasan kewajiban dan tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Kurniawati & Hendratmoko, 2022).

Dalam meningkatkan prestasi kerja suatu perusahaan atau organisasi, penting juga untuk mempertimbangkan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai alat yang ditemukan, lingkungan sekitar tempat pekerja berada, cara kerjanya, pengaruh pekerjaannya baik secara individu maupun kelompok (Sarungallo *et al.*, 2024)

Kementerian Pertahanan Republik Indonesia ialah mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pertahanan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Unit kerja yang peneliti lakukan adalah sub bagian kepegawaian di sekretariat direktorat jenderal potensi pertahanan (SetDitjen Potan).

Dalam fenomena yang terjadi yaitu kurangnya Prestasi Kerja pegawai yang didasari oleh faktor Deskripsi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja. Dimana terdapat pegawai yang masih mempertimbangkan serta tidak menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dikarenakan Deskripsi Pekerjaan dari pekerjaan tersebut kurang dengan kenyataan di lapangan, Hal ini dapat menyebabkan frustrasi bagi karyawan, serta Lingkungan Kerja kurangnya kesempatan untuk pengembangan diri dapat menyebabkan karyawan merasa bosan dan jenuh dengan pekerjaannya. sehingga menyebabkan Prestasi Kerja pegawai tersebut menurun.

Dengan latar belakang di atas, terlihat jelas betapa pentingnya Deskripsi Pekerjaan dan lingkungan kerja untuk meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji lebih detail dengan judul **“Analisis Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Mengenai latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Deskripsi Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jendreal Potensi Pertahanan?
3. Apakah Deskripsi Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Mengenai rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Deskripsi Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jendreal Potensi Pertahanan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh antara Deskripsi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Mengenai perumusan masalah dan tujuan yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini memiliki beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Sebagai pengaplikasian ilmu manajemen sumber daya manusia dan menambah pengetahuan dalam pemahaman tentang Deskripsi Pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Direktorat Jendral Potensi Pertahanan.

2. Bagi Kementerian Pertahanan RI

Hasil yang telah di teliti pada perusahaan tersebut bisa kita terapkan untuk memperbaiki kondisi kantor tersebut.

3. Bagi Universitas Bina Sarana Informatika

Hasil ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulis dimasa yang akan datang.

## 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis melakukan riset di salah satu instansi pemerintah, yaitu Kementerian Pertahanan Republik Indonesia yang berlokasi di Jl. Tanah Abang Timur No.8, RT.3/RW.3, Gambir, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10110. Ruang lingkup penelitian ini memfokuskan pada faktor-faktor yang berkaitan dengan Deskripsi pekerjaan dan Lingkungan pekerjaan sebagai variabel independent (X1) dan (X2) yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebagai variabel dependent (Y).

Penelitian dilakukan pada 07 Mei - 29 Juni 2024 dan Populasi dalam riset ini yaitu para pegawai Kementerian Pertahanan bagian Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan yang berjumlah 65 pegawai. Sampel yang digunakan berjumlah 65 pegawai dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan tingkat *error* 5%, menggunakan analisis data berupa kuesioner, maka digunakan teknik analisis regresi

linier berganda dengan aplikasi IBM SPSS Versi 27. dengan metode kuantitatif statistik.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan penelitian yang diawali dengan penjelasan latar belakang masalah yang menjadi pemicu munculnya permasalahan Analisis Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jendral Potensi Pertahanan, dengan latar belakang tersebut ditentukan rumusan masalah yang lebih terperinci sebagai acuan untuk menentukan hipotesis. Dalam bab ini antara lain yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdapat tentang teori-teori yang mendukung penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini terdapat metode penelitian, terdiri dari lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

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

Didalam bab ini akan menguraikan Analisis Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jendral Potensi Pertahanan.

## **BAB V: PENUTUP**

Pada bab ini merupakan akhir dari seluruh rangkaian pembahasan dalam penulisan skripsi ini. Bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran dari penulis mengenai hal-hal yang dibahas dalam skripsi.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Deskripsi Konseptual**

##### **2.1.1 Deskripsi Pekerjaan**

*Job description* atau deskripsi pekerjaan diartikan suatu dokumen penting bagi setiap organisasi dan perusahaan. Keberadaannya bukan tanpa alasan, melainkan memiliki tujuan dan sasaran yang jelas. *job description* berfungsi sebagai penunjuk arah, menuntun individu dan organisasi menuju tujuan yang ingin dicapai (Putri & Gaol, 2021). Organisasi dan perusahaan memulai dengan merumuskan visi, misi, dan perencanaan strategis. Dari struktur inilah kemudian lahir berbagai pekerjaan atau jabatan. Setiap jabatan memiliki peran dan tanggung jawab yang unik untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Deskripsi Pekerjaan ialah dokumen resmi yang dikeluarkan oleh perusahaan, berisi ringkasan tugas dan tanggung jawab karyawan dalam organisasi. berfungsi sebagai panduan bagi karyawan untuk memahami peran mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan mengembangkan dan menerapkan uraian pekerjaan yang efektif, perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih mudah (Hazizah & Dharma, 2023).

Deskripsi pekerjaan yang artinya suatu dokumen resmi yang diterbitkan oleh organisasi, berisi uraian terperinci tentang tugas dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan operasional perusahaan sehari-hari. Dokumen ini berperan penting dalam memastikan kelancaran dan efisiensi operasional perusahaan (Alfiatuzzahro & Pujiyanto, 2023).

Terdapat berbagai pengertian yang telah diuraikan di atas, maka penulis menyimpulkan Deskripsi Pekerjaan merupakan dokumen penting berisi uraian terperinci tentang tugas dan tanggung jawab bagi setiap organisasi dan perusahaan memiliki tujuan dan sasaran yang jelas. sebagai penunjuk arah, menuntun individu dan organisasi menuju tujuan yang ingin dicapai dengan merumuskan visi, misi, dan perencanaan strategis. Setiap jabatan memiliki peran dan tanggung jawab yang unik untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan mengembangkan dan menerapkan uraian pekerjaan yang efektif, perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih mudah.

### **1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Deskripsi Pekerjaan**

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi Deskripsi Pekerjaan (*job description*) menurut (Alfiatuzzahro & Pujiyanto, 2023).

#### **a. Status jabatan.**

Jenis pekerjaan yang dipilih adalah hal sentral, berdasarkan keilmuan kejiwaan status pekerjaan memberikan strata bagi pekerja yang melakukannya, kedua title pekerjaan wajib menunjukkan tanda kewajiban dengan apa yang harus di lakukan oleh karyawan.

#### **b. Kajian tugas.**

Kajian tugas merupakan salah satu hal yang menjadi bagian dari kajian jabatan, sehubungan di visi dan alur pelaporan.

#### **c. Kontribusi pekerjaan.**

Kontribusi pekerjaan ialah uraian yang menjelaskan tata urutan berdasarkan kepentingan pekerjaan.

## 2. Indikator Deskripsi Pekerjaan

Indikator Deskripsi Pekerjaan (*job description*) (Nurbaiti & Napitupulu, 2020) dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Identifikasi pekerjaan.

Bagian ini berisi beberapa jenis informasi seperti jabatan pekerjaan. Hal ini mencakup nama pekerjaan, departemen dan lokasi pekerjaan.

b. Ringkasan pekerjaan.

Pernyataan singkat yang merangkum esensi pekerjaan, dan harus mencakup fungsi atau aktivitas utamanya.

c. Tugas dan tanggung jawab

Di dalam *job description* harus menyajikan daftar tanggung jawab dan tugas pekerjaan. Seperti tingkat tanggung jawab atas tugas, pentingnya tugas dan seberapa sering dilakukan.

d. Wewenang.

Hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu.

e. Standar kinerja.

Mencantumkan standar yang diharapkan perusahaan untuk dicapai oleh karyawan untuk setiap tugas dan tanggung jawab utama.

f. Kondisi kerja.

Termasuk lingkungan fisik, seperti panas atau dingin, kebisingan, cahaya, risiko kecelakaan dan kesehatan, jam kerja dan waktu kerja yang tidak biasa.

g. Spesifikasi pekerjaan

Uraian karakteristik fisik dan psikologis individu yang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan agar dapat menjalankan suatu jabatan dengan baik dan kompeten.

Menurut (Perdana *et al.*, 2024), untuk mengukur baik atau buruknya deskripsi pekerjaan dapat diukur menggunakan indikator yaitu:

- 1) Sistematis
- 2) Jelas
- 3) Ringkas
- 4) Tepat
- 5) Taat azas
- 6) Akurat

### 2.1.2 Lingkungan Kerja

#### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diartikan sebagai tempat karyawan melakukan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman, memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang menyukai lingkungannya akan merasa betah dan termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya dengan efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menghambat kinerja dan menurunkan semangat karyawan (Septiawan *et al.*, 2022).

Lingkungan kerja ialah kondisi yang tercipta dari ciri-ciri tempat bekerja, yang memengaruhi perilaku dan sikap pegawai. Hal ini dapat memicu perubahan psikologis akibat berbagai pengalaman di tempat kerja, termasuk kebosanan, pekerjaan monoton,

dan kelelahan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan hal-hal tersebut secara berkelanjutan (Sabilila & Wahyuni, 2022).

Lingkungan kerja, dengan segala kondisinya, baik internal maupun eksternal, memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik. Kenyamanan di lingkungan kerja dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan deskripsi pekerjaan karyawan, sehingga mereka dapat mencapai target pekerjaan secara maksimal (Lia, 2024).

Mengenai berbagai pengertian yang telah diuraikan di atas, maka penulis menyimpulkan Lingkungan Kerja merupakan tempat atau kondisi internal maupun eksternal dimana pegawai melakukan aktivitas sehari-harinya yang mempengaruhi perilaku dan sikap pegawai. Kenyamanan di lingkungan kerja dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan deskripsi pekerjaan karyawan, sehingga mereka dapat mencapai target pekerjaan secara maksimal.

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Faradilla, 2019) adalah:

a. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja yaitu salah satu faktor yang penting agar dapat menambah semangat kerja karyawan. Jika perusahaan memperhatikan kebersihan lingkungan kerja, maka dapat berdampak positif pada kesehatan fisik maupun kejiwaan karyawan. Karyawan akan merasa nyaman jika lingkungan kerjanya bersih.

b. Penerangan

Penerangan yang dimaksud tidak hanya pada penerangan listrik, tetapi penerangan dari cahaya matahari juga termasuk. Dalam menyelesaikan pekerjaannya,

karyawan membutuhkan penerangan yang cukup terutama untuk bagian kerjaan yang memerlukan ketelitian dan tingkat fokus yang tinggi.

c. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup sangat penting juga bagi karyawan terutama dalam ruangan kerja. Pertukaran udara yang cukup akan memberikan kesegaran jasmani karyawan. Kebalikannya, jika pertukaran udara yang tidak cukup maka akan menyebabkan pengap sehingga mengakibatkan kelelahan pada karyawan.

d. Dekorasi

Faktor dekorasi dalam lingkungan atau ruang kerja karyawan akan mempengaruhi keproduktifan kerja karyawan. Dekorasi dalam pewarnaan juga sangat penting guna menambah semangat kerja karyawan agar dapat memperjelas penglihatan karyawan pada objek pekerjaannya.

e. Kebisingan

Kebisingan suara diartikan dengan suatu hal yang dapat mengganggu aktivitas kerja karyawan. Dalam menjalankan tugasnya, keadaan yang bising harus dihindari oleh karyawan karena dapat mengganggu konsentrasi pada karyawan. Terganggunya konsentrasi kerja karyawan mengakibatkan kesalahan kerja sehingga dapat memicu kerugian pada perusahaan. Oleh sebab itu, saat ini banyak perusahaan yang memakai peredam ruangan agar dapat meminimalisir suara-suara yang bising.

f. Keamanan

Keamanan ialah faktor yang juga harus diperhatikan dalam perusahaan. Apabila keadaan suatu perusahaan aman, maka dapat menimbulkan ketenangan. Hal ini dapat mendorong dan menambah semangat karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Keamanan disini maksudnya adalah keamanan atas barang pribadi

pribadi dari karyawan contohnya kendaraan milik karyawan. Pada saat bekerja karyawan tidak dapat terus memantau kendaraannya terus menerus. Maka perusahaan mempekerjakan bagian kewanitaan yang menjaga di bagian luar perusahaan agar keamanan perusahaan tetap terjaga.

g. Musik

Ketika sedang menyelesaikan pekerjaannya, seringkali karyawan membutuhkan musik. Musik merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi situasi area kerja dan ketenangan seseorang dalam bekerja. Dengan mendengarkan musik akan menimbulkan semangat dan dapat meminimalisir tingkat kelelahan dalam bekerja.

### 1. Indikator Lingkungan Pekerjaan

Menurut (Alamiyah *et al.*, 2024) Indikator lingkungan kerja antara lain:

a. Fasilitas

Fasilitas yang baik dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat kinerja karyawan.

b. Kebisingan

Kebisingan merupakan polusi suara yang tidak diinginkan dan dapat berdampak buruk seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, mengganggu konsentrasi dan menjadi gangguan dalam berkomunikasi.

c. Sirkulasi udara

Dapat berdampak buruk terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik tinggi.

d. Hubungan kerja

Hubungan kerja antara orang – orang yang ada di dalamnya juga berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tenang dalam bekerja.

Menurut (Susanti & Mardika, 2021) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja

Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

### 2.1.3 Prestasi kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (Hutauruk *et al.*, 2021).

Prestasi Kerja Pegawai ialah unsur terpenting di dalam tujuan organisasi tersebut, sehingga melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Bagi setiap

individu, meraih prestasi kerja merupakan sesuatu yang diinginkan dalam karir. Setiap karyawan memiliki kelebihan, kemampuan, dan kemauan yang berbeda dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, sehingga hasil prestasi kerja tidak akan selalu sama (Ikbal & Aprianti, 2020).

Mengenai pengertian para ahli di atas dapat peneliti simpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai didalam tujuan organisasi dengan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya.

### **1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai**

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Menurut (Surihatingrum & Bodroastuti, 2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja ialah:

#### **a. Motivasi**

Yaitu daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

#### **b. Kepuasan Kerja**

Diartikan dengan suatu keadaan emosional yang dihasilkan dari persepsi terhadap suatu pekerjaan dikarenakan memenuhi nilai kerja yang dimiliki seseorang dan sesuai dengan kebutuhan individu.

#### **c. Tingkat Stres**

ialah dimana kondisi stres yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan keadaan seseorang.

#### **d. Kondisi Fisik**

Suatu Pekerjaan Dimana hal ini merupakan sebuah situasi dilingkungan pekerjaan.

e. Sistem Kompensasi

Diartikan segala sesuatu yang didapat oleh karyawan sebagai pekerjaannya.

f. Desain Pekerjaan

Dimana jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang harus dikerjakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

## 2. Indikator Prestasi Kerja Pegawai

Ukuran pekerjaan karyawan yang tinggi memberikan prestasi kerja bagi karyawan tersebut. Berikut indikator mengenai prestasi kerja menurut (Iriani *et al.*, 2023):

a. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan oleh karyawan dan sejauh mana pengawasan telah dilakukan.

b. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

c. Inisiatif Tingkat

inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

d. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

e. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

f. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan menjadi tolak ukur bagi kedisiplinan karyawan.

Menurut (Faisal, 2020) prestasi kerja ialah satu ukuran dari perilaku yang actual ditempat kerja yang bersifat multidimensional, dimana indikator prestasi kerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerja dengan rekan kerja. Indikator prestasi kerja sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja

Bagi perusahaan baik bergerak di bidang manufaktur maupun jasa, penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai suatu persaingan.

b. Kuantitas Kerja

Penguasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan.

c. Waktu Kerja

Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam menejemen.

d. Kerjasama

Kerjasama diartikan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerjasama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan Perusahaan.

### 3. Aspek-Aspek Prestasi Kerja Pegawai

Menurut (Nuraini, 2022) mengelompokkan aspek-aspek penilaian prestasi kerja kedalam tiga bagian yaitu:

- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami tugas, fungsi serta tanggungjawabnya sebagai seorang pegawai.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi pegawai, melakukan negosiasi dan lain-lain.

## 2.2 Penelitian Yang Relevan

Pembahasan tentang Analisis Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan. Riset yang dapat dijadikan sebagai fokus tinjauan kepustakaan berkenaan dengan topik yang dipilih penulis dalam penelitian ini, diantaranya adalah:

Tabel II.1  
Penelitian Yang Relevan

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
1	(Leonardo & Tampubolon, 2020)	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan PT. Duta Logistik Asia	Dependen:Prestasi Karyawan Independen: Deskripsi Pekerjaan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja	Persamaan: menggunakan variabel deskripsi pekerjaan terhadap prestasi karyawan Perbedaan: Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif jenis penelitian deskriptif sampel yang digunakan	Hasil penelitian ini bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

				berjumlah 112 responden	
2	(Indah <i>et al.</i> , 2021)	Pengaruh Pengawasan Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan	Dependen: Prestasi Kerja Pegawai  Independen: Pengawasan Dan Deskripsi Pekerjaan	Persamaan: Sama-sama membahas variabel deskripsi pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai  Perbedaan: sampel yang digunakan berjumlah 30 responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Pengawasan Dan Deskripsi Pekerjaan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
3.	(Miftakur Riskiyah, Reina Damayanti, 2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Deskripsi Pekerjaan( <i>Job Description</i> ) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.	Dependen: Prestasi Kerja Pegawai  Independen: Lingkungan Kerja Dan Deskripsi Pekerjaan( <i>Job Description</i> )	Persamaan: Sama-sama membahas variabel deskripsi pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai, penelitian ini menggunakan <i>non probability sampling</i> (sampel jenuh)  Perbedaan: menggunakan populasi dan sampel 91 responden, menggunakan SPSS v.25	1. Hasil uji hipotesis penelitian satu menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. 2. Hasil uji hipotesis penelitian dua membuktikan bahwa <i>Job Description</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. 3. Hasil uji hipotesis penelitian tiga membuktikan bahwa lingkungan kerja dan <i>Job Description</i>

					berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.
4.	(Sandria, dkk, 2022)	Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Disiplin dan Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.	<p>Dependen: Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara</p> <p>Independen: Deskripsi Pekerjaan Disiplin dan Etika Kerja</p>	<p>Persamaan: menggunakan variabel deskripsi pekerjaan terhadap prestasi karyawan, penelitian ini menggunakan <i>non probability sampling</i> (sampel jenuh)</p> <p>Perbedaan: menggunakan Populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 46 responden</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel deskripsi pekerjaan (X1) dan variabel etika kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara (Y), dengan nilai thitung sebesar 2,194 dan nilai taraf signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 secara parsial deskripsi pekerjaan (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara (Y), dan nilai thitung sebesar 3,835 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 secara parsial etika kerja (X3) berpengaruh signifikan</p>

					terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara (Y). Sedangkan secara simultan baik deskripsi pekerjaan (X1), disiplin (X2) dan etika kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, dengan nilai Fhitung sebesar 7,351 dan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.
5.	(Afifah Kirana, 2021) &	Pengaruh Disiplin Kerja, Deskripsi Pekerjaan ( <i>Job Description</i> ), Dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. SAKURA MAKMUR SANTOSO	Dependen: Prestasi Kerja Karyawan Independen: Disiplin Kerja, Deskripsi Pekerjaan ( <i>Job Description</i> ), Dan Fasilitas Kerja	Persamaan: Sama-sama membahas variabel deskripsi pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan, penelitian ini menggunakan <i>non probability sampling</i> (sampel jenuh)  Perbedaan: populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 60 responden	hasil penelitian ini, menunjukkan yaitu: 1. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja CV. Sakura Makmur Santoso. 2. Variabel <i>Job description</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja CV. Sakura Makmur Santoso. 3. Fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

					prestasi kerja karyawan pada CV. Sakura Makmur Santoso. 4. Disiplin kerja, <i>job description</i> , dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Sakura Makmur Santoso.
6.	(Asnawi, 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PUTRI MEGAH ASRI INDAH MEDAN.	Dependen: Prestasi Kerja Karyawan Independen: Lingkungan Kerja	Persamaan: Sama-sama membahas variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan  Perbedaan: menggunakan populasi 200 responden, sampel yang digunakan berjumlah 67 responden, penelitian ini menggunakan rumus Slovin, penelitian ini menggunakan SPSS v.20	Hasil Penelitian ini yaitu: 1. Persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah $Y = 4,171 + 0,873 X$ . Artinya, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. 2. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,755. Artinya, lingkungan kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. Nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,570. Artinya, prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan

					<p>kerja sebesar 57% sedangkan 43% dijelaskan oleh faktor lain.</p> <p>3. Nilai thitung sebesar <math>9,283 &gt; t_{tabel} (1,972)</math> dengan tingkat signifikansi sebesar <math>0,000 &lt; 0,05</math>, sehingga <math>H_a</math> diterima dan <math>H_0</math> ditolak. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan.</p>
7.	(Polignano, 2019)	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai GOODRICH PINDAD AEROSPACE SYSTEMS INDONESIA.</p>	<p>Dependen: Prestasi Kerja Pegawai</p> <p>Independen: Lingkungan Kerja</p>	<p>Persamaan: Sama-sama membahas variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai</p> <p>Perbedaan: menggunakan SPSS versi 20, menggunakan populasi 70 responden, sampel yang digunakan berjumlah 17 responden</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja di PT. Goodrich PASI berdasarkan responden atas (Keamanan terjaga, Lingkungan kerja yang nyaman, Interaksi sosial sesama pegawai, Suasana kerja yang menyenangkan) termasuk dalam kriteria "BAIK". Perusahaan memperhatikan prestasi kerja pegawai) termasuk dalam kriteria "TINGGI", artinya sebagian besar pegawai pada PT. Goodrich PASI sudah memiliki prestasi kerja yang tinggi.</p>

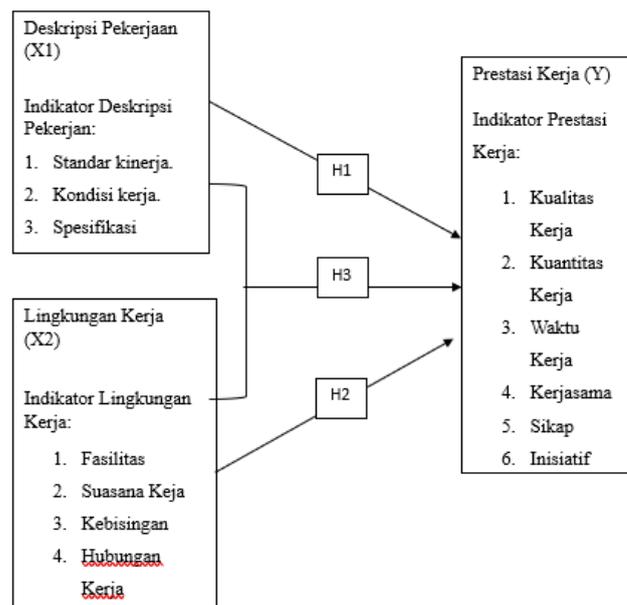
8.	(Bani, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) CABANG KENDARI	Dependen: Prestasi Kerja Karyawan  Independen: Lingkungan Kerja	Persamaan: Sama-sama membahas variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, penelitian ini menggunakan rumus sampel jenuh  Perbedaan: menggunakan SPSS versi 20, menggunakan populasi dan sampel 70 responden.	Hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara simultan seluruh faktor Lingkungan Kerja (Sarana kerja, Tata ruang, Hubungan antar karyawan, Kenyamanan, dan Keamanan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN(Persero) Cabang Kendari. Hal ini ditunjukkan dengan nilai (F signifikan 0,000) lebih kecil dari nilai $\alpha$ 0,05 (F signifikan $< \alpha$ 0,05).
9.	(Wahyuning, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Gunung Kidul Yogyakarta.	Dependen: Prestasi Kerja Pegawai  Independen: Lingkungan Kerja	Persamaan: sama-sama membahas variabel Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai  Perbedaan: menggunakan populasi 88 responden, sampel dalam perhitungan menggunakan rumus slovin berjumlah 47 sampel.	Hasil Penelitian ini adalah: 1.Lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik (X1) dan lingkungan non fisik (X2) secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).  2.Variabel lingkungan fisik (X1) secara parsial

					<p>mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y); Variabel lingkungan non fisik (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y). 3. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa lingkungan fisik (X2) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai (Y).</p>
--	--	--	--	--	---

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

### 2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka Berpikir ialah dasar pemikiran dari penelitian memuat teori atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Di dalam kerangka berpikir variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dengan permasalahan yang diteliti (Syahputri *et al.*, 2023). Kerangka Berpikir ini Deskripsi Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja (X) variabel independen serta Prestasi Kerja Pegawai (Y) variabel dependen.



Gambar II.1  
Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, dapat diuraikan sebagai berikut.

- a. Deskripsi Pekerjaan akan dilihat dari beberapa faktor, yaitu:
  - 1) Standar kinerja, Mencantumkan standar yang diharapkan perusahaan untuk dicapai oleh karyawan untuk setiap tugas dan tanggung jawab utama.
  - 2) Kondisi kerja. Termasuk lingkungan fisik, seperti panas atau dingin, kebisingan, cahaya, risiko kecelakaan dan kesehatan, jam kerja dan waktu kerja yang tidak biasa.
  - 3) Spesifikasi pekerjaan. Uraian karakteristik fisik dan psikologis individu yang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan agar dapat menjalankan suatu jabatan dengan baik dan kompeten.
- b. Lingkungan Kerja akan dilihat dari beberapa faktor, yaitu:
  - 1) Fasilitas, Fasilitas yang baik dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya fasilitas yang kurang memadai dapat menghambat kinerja karyawan.

- 2) Suasana Kerja, Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.
  - 3) Kebisingan, merupakan polusi suara yang tidak diinginkan dan dapat berdampak buruk seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, mengganggu konsentrasi dan menjadi gangguan dalam berkomunikasi.
  - 4) Hubungan kerja, antara orang-orang yang ada di dalamnya juga berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa tenang dalam bekerja.
- c. Prestasi Kerja akan dilihat dari beberapa faktor, yaitu:
- 1) Kualitas Kerja, Bagi perusahaan baik bergerak di bidang manufaktur maupun jasa, penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai suatu persaingan.
  - 2) Kuantitas Kerja, Penguasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan.
  - 3) Waktu Kerja, Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen.
  - 4) Kerjasama, merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerjasama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan Perusahaan.
  - 5) Sikap, Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.
  - 6) Inisiatif Tingkat, selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

## 2.4 Hipotesis

Menurut (Fadjarajani *et al*, 2020) Hipotesis ialah jawaban sementara atas suatu permasalahan penelitian tentang hubungan dua variabel atau lebih, maka dapat ditemukan beberapa hipotesis, yaitu:

1. Ho1: Diduga tidak terdapat pengaruh antara Deskripsi Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai  
Ha1 : Diduga terdapat pengaruh antara Deskripsi Pekerjaan terhadap prestasi kerja Pegawai
2. Ho2: Diduga tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai  
Ha2 : Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai
3. Ho3: Diduga tidak terdapat pengaruh antara Deskripsi Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai.  
Ha3 : Diduga terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Deskripsi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Desain Penelitian ialah strategi yang digunakan dalam penelitian untuk mengidentifikasi struktur dimana penelitian tersebut dilaksanakan (Mustapa *et al.*, 2023). Dengan demikian, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang bercirikan adanya dasar yang sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas dalam membuat rencana penelitian, baik dari segi tujuan sampel data, sumber data, maupun metodologi (Dhewy, 2022). Analisis data pada kuantitatif bersifat statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan.

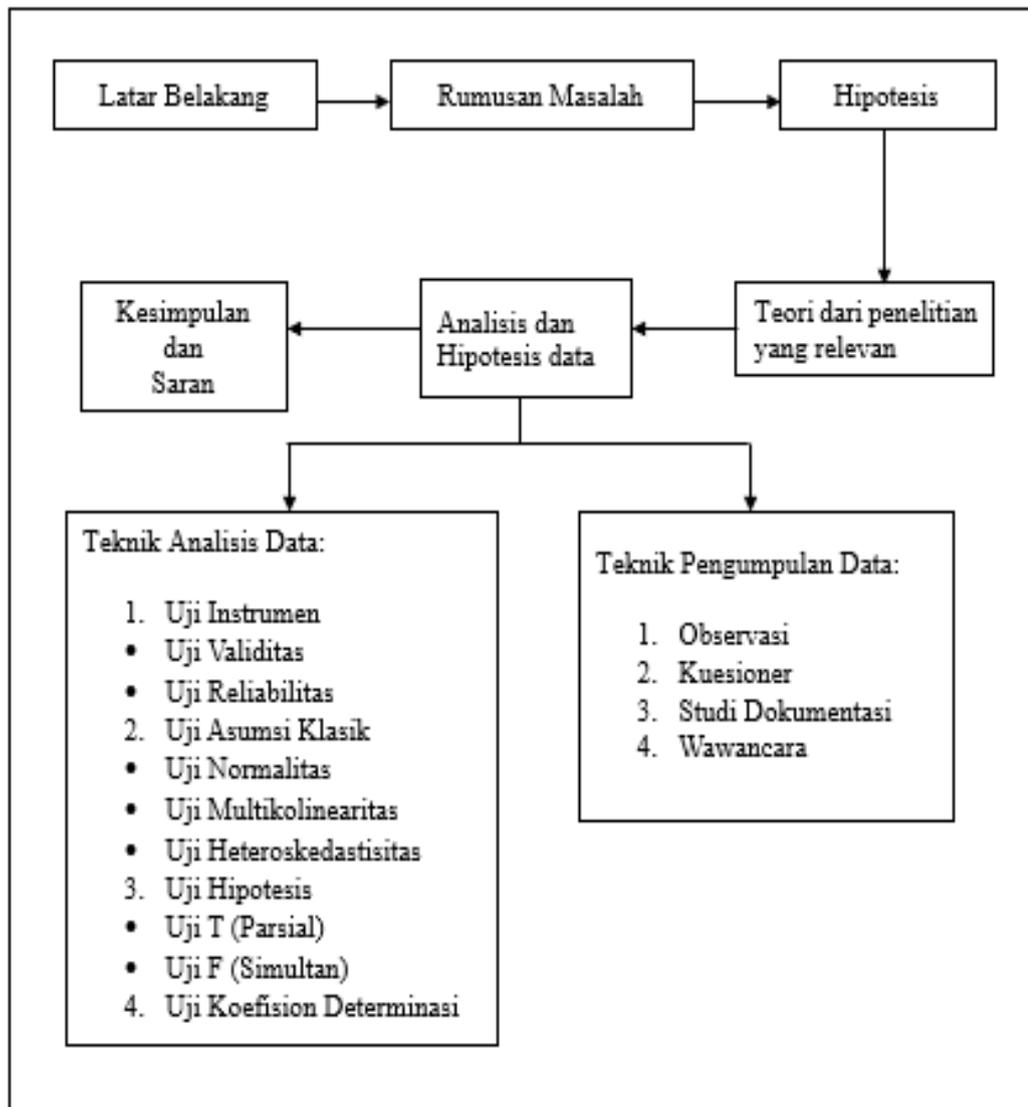
Dalam melakukan desain penelitian ini, langkah-langkah yang digunakan dalam perolehan data yang berdasarkan struktur yaitu:

Struktur 1: Variabel independen adalah deskripsi pekerjaan dan Variabel dependen adalah Prestasi Kerja.

Struktur 2: Variabel independen adalah lingkungan kerja dan variabel dependen adalah prestasi kerja,

Struktur 3: Variabel independen adalah deskripsi pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh bersama-sama atau simultan dan variabel dependen adalah prestasi kerja.

Berikut ini merupakan proses desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar III. 1

#### Proses Desain Penelitian

Salah satu hal terpenting dalam melakukan penelitian adalah membuat desain penelitian. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan adanya latar belakang masalah yang menjelaskan adanya sebuah masalah prestasi kerja yang

menurun. Dari latar belakang masalah tersebut, kemudian peneliti dapat menyusun rumusan masalah pada penelitian ini. Dengan demikian dibuatkan hipotesis pada deskripsi pekerjaan dan lingkungan kerja yang diduga terdapat pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Setelah peneliti mengajukan hipotesis, maka penelitian ini didasarkan menggunakan teori yang relevan dan penelitian terdahulu untuk mendukung proses penelitian ini. Setelah itu membuat analisis data dengan menggunakan teknik analisis data berupa uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Serta menggunakan teknik pengumpulan data maka ditemukan implikasi hasil penelitian yang telah dilakukan uji empiris. Hasil analisis tersebut disimpulkan dan menjadi syarat akademis bagi penelitian selanjutnya.

## **3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian**

### **3.2.1 Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diukur dan merupakan unit yang diteliti. kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan berjumlah 65 pegawai yang bekerja pada Bagian Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan.

### **3.2.2 Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2019), Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan dengan jumlah 65 responden.

Menurut (Sari & Ratmono, 2021) definisi *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *sampling* jenuh (*sensus*), alasan peneliti menggunakan Teknik sampel jenuh

karena jumlah populasi kecil, maka sampel Penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai sampel.

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel ialah kegiatan pengukuran variabel penelitian dilihat berdasarkan indikator variable penelitian (Polii *et al.*, 2023). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *independen* atau bebas adalah deskripsi pekerjaan (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan variable *dependen* atau terikat adalah prestasi kerja (Y).

Tabel III.1  
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Deskripsi pekerjaan merupakan dokumen resmi yang diterbitkan oleh organisasi, berisi uraian terperinci tentang tugas dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan operasional perusahaan sehari-hari. Dokumen ini berperan penting dalam memastikan kelancaran dan efisiensi operasional perusahaan (Alfiatuzzahro & Pujianto, 2023).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Standar kinerja.</li> <li>2. Kondisi kerja.</li> <li>3. Spesifikasi pekerjaan</li> </ol>	likert
2.	Lingkungan kerja merupakan kondisi yang tercipta dari ciri-ciri tempat bekerja, yang memengaruhi perilaku dan sikap pegawai. Hal ini dapat memicu perubahan psikologis akibat berbagai pengalaman di tempat kerja, termasuk kebosanan, pekerjaan monoton, dan kelelahan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan hal-hal tersebut secara berkelanjutan (Sabilila & Wahyuni, 2022).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fasilitas</li> <li>2. Suasana Kerja</li> <li>3. Kebisingan</li> <li>4. Hubungan Kerja</li> </ol>	likert
3.	Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (Hutauruk <i>et al.</i> , 2021).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Kuantitas Kerja</li> <li>3. Waktu Kerja</li> <li>4. Kerjasama</li> </ol>	likert

		5. Sikap	
		6. Inisiatif Tingkat	

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa observasi, kuesioner, studi dokumentasi dan wawancara, Teknik pengumpulan data ialah sekumpulan informasi yaneg memberi kemungkinan kepada peneliti untuk menarik kesimpulan dan pengambilan Tindakan (Zulfirman, 2022). Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Data Primer

Data primer data yang dikumpulkan melalui survey,wawancara, menggunakan kuesioner (Muharyo & Pahlevi, 2022). Data Primer pada penelitian ini meliputi data hasil penyebaran kuesioner responden, dimana responden yang dimaksud adalah pegawai bagian sekretariat direktorat jenderal potensi pertahanan (SetDitjen Pothan).

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder ialah data tambahan yang diperoleh bukan dari tangan pertama, tetapi dari tangan kedua dan ketiga (Muharyo & Pahlevi, 2022). Data sekunder pada riset ini dapat ditemukan dari buku,internet,dan sumber-sumber lain menjadi pondasi penting dalam penelitian. Data sekunder dalam riset ini bertujuan membantu penulis untuk megetahui secara lebih dalam latar belakang permasalahan yang diteliti.

#### 3.4.1 Observasi

Observasi dilakukan dengan riset dan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan dan keadaan di perusahaan. Peneliti melakukan observasi langsung pada bagian kepegawaian sekretariat direktorat jenderal potensi pertahanan (SetDitjen

Poehan) yang beralamat di Jl. Tanah Abang Timur No.8, RT.3/RW.3, Gambir, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10110. Observasi ialah proses mengamati yang terjadi selama proses penelitian melalui metode yang diharapkan dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih lengkap (Susanti *et al.*, 2022).

### 3.4.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan salah satu alat ukur yang dipergunakan sebagai pengukur kejadian yang digunakan oleh peneliti (Rosita *et al.*, 2021). Dalam riset ini Kuesioner akan diberikan kepada pegawai sekretariat direktorat jenderal potensi pertahanan. Yang tujuannya untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian. Penyebaran kuesioner dapat melalui secara tertulis yang disertai dengan alternatif jawaban yang telah disediakan. Instrumen riset ini adalah kuesioner yang diolah menggunakan Skala Likert dengan digunakan pengukuran yang dikembangkan oleh likert, Skala likert mempunyai empat atau lebih pertanyaan yang dikombinasikan untuk membentuk suatu nilai yang mewakili sifat individu, seperti sikap, pengetahuan, dan perilaku (Rahmi *et al.*, 2022).

Menurut (Tanjung *et al.*, 2022) modifikasi terhadap skala likert dimaksud untuk menghilangkan kelemahan yang terkandung oleh skala lima Tingkat, dengan alasan dikemukakan kategori ganda yang diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban bisa juga diartikan *netral* dan tersedianya jawaban yang ditengah (*centraltendency effect*) terutama yang jawab masih ragu-ragu atas arah kecenderungan pendapat responden.

Tabel III.2  
Kategori Skala Likert

Keterangan	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.4.3 Studi Dokumentasi

Menurut (Yusra *et al.*, 2021) Studi Dokumentasi ialah Teknik pengumpulan data melalui bahan yang tertulis diterbitkan oleh lembaga yang menjadi objek penelitian. Pada penelitian ini data yang diambil oleh penulis berasal dari jurnal-jurnal yang berkaitan dengan topik penelitian, buku-buku, dan laporan penelitian sebelumnya.

### 3.4.4 Wawancara

Menurut (Hafni, 2022:25) Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan memberi beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian kepada narasumber yang telah ditentukan.

## 3.5 Teknik Analisis Data

Menurut (Kurniasih, 2021) Analisa data merupakan proses mengatur urutan data lalu mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Untuk menguji hipotesis dengan bantuan software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 27. SPSS merupakan software aplikasi statistik untuk membantu pengolahan data dan pengujian hipotesis untuk berbagai uji dan analisis dalam statistik, seperti uji t, uji F dan lain-lain (Sitopu *et al.*, 2021). riset ini data yang diperoleh dari kuesioner akan diolah menggunakan SPSS untuk melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinealitas, uji heterokedastisitas, uji hipotesis (uji t dan uji f) dan uji koefisien determinasi.

### 3.5.1 Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk membuktikan ketepatan butir soal dalam instrument riset dan mengukur kejelasan kerangka dalam sebuah penelitian, indikator dalam instrument dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (Utami, 2023).

Dalam riset ini, validitas diuji menggunakan SPSS versi 27 dengan menggunakan uji *Pearson Correlation*. Berikut syarat untuk mengukur validitas suatu pertanyaan dapat menggunakan cara berikut:

- a.  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka indikator pertanyaan dianggap valid.
- b.  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka indikator pertanyaan dianggap tidak valid.

Mencari nilai  $r$  tabel dapat melalui  $r$  tabel product moment pearson dengan perhitungan  $df$  (*degree of freedom*) =  $n-2$  dan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan tes untuk mengukur dan mengamati sesuatu yang menjadi objek ukur (Widodo *et al.*, 2023). Pada riset ini, uji reliabilitas dapat dilihat dari konsistensi jawaban responden pada semua butir atau item pertanyaan. Metode untuk menghitung nilai koefisien reliabilitas konsistensi antar item akan menggunakan *Cronbach Alpha* yang terdapat pada SPSS. Kriteria uji realibilitas sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha  $\alpha > 0,6$ , maka reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha  $\alpha < 0,6$ , maka tidak reliabel.

### 3.5.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Menurut (Tondok *et al.*, 2023) Uji Normalitas ialah uji untuk mengukur data yang kita miliki distribusi normal sehingga dapat dipakai, Model regresi yang baik

adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi, yaitu dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Uji normalitas bisa dilakukan dengan cara analisis grafik histogram dan normal Probability plots yg dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) di sumbu Diagonal berasal Grafik. Uji normalitas pada riset ini memakai uji normalitas *Probability plots* dengan menggunakan SPSS versi 27.

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Tondok *et al.*, 2023) Uji Multikolinearitas merupakan keadaan Dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel dependen dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak mempunyai korelasi antara variable independen. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas sebagai berikut:

- a. Jika nilai tolerance  $\leq 0,05$  dan nilai variance inflation factor (VIF)  $\geq 0,05$  artinya terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai tolerance  $> 0,05$  dan nilai variance inflation factor (VIF)  $< 0,05$  artinya tidak terjadi multikolinearitas.

## 3. Uji heteroskedastisitas

Menurut (Tondok *et al.*, 2023) Uji Heteroskedastisitas ialah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari pembatasan untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji ini salah satu dari uji asumsi klasik yang dilakukan pada regresi. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Dasar pengambilan keputusan atas uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

- a. Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas

### 3.5.3 Uji Hipotesis

#### 1. Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen secara individual memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Muskiti & Andris, 2023) hipotesis secara parsial ditentukan melalui 2 dasar pengambilan keputusan berdasarkan:

- a. Nilai t hitung dari t tabel
  - 1) Nilai t hitung > t tabel maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
  - 2) Nilai t hitung < t tabel maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Rumus untuk mencari t tabel sebagai berikut:

$$t_{\text{tabel}} = \frac{\alpha}{2}; n-k-1$$
- b. Nilai Signifikansi (p-value)
  - 1) Nilai signifikansi < 0,05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
  - 2) Nilai signifikansi > 0,05 maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

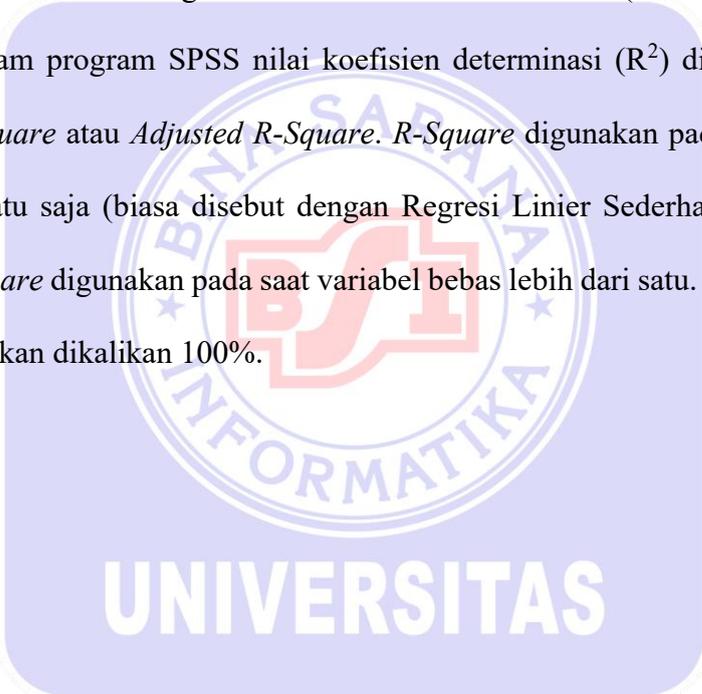
#### 2. Uji F (Simultan)

Uji F disebut sebagai uji simultan, untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel dengan cara menentukan nilai F tabel=(k:n-k) (Tondok *et al.*, 2023). Suatu variabel dikatakan berpengaruh secara simultan apabila nilai F hitung > F tabel.

- a. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar  $\alpha = 5\%$  atau 0,5. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh simultan oleh variabel X terhadap Y.
- b. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, ini berarti ada pengaruh simultan terhadap variabel X terhadap Y.

#### 3.5.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinan bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variabel dari variabel terikat (Tondok *et al.*, 2023). Sedangkan dalam program SPSS nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ditunjukkan oleh nilai *R Square* atau *Adjusted R-Square*. *R-Square* digunakan pada saat variabel bebas hanya satu saja (biasa disebut dengan Regresi Linier Sederhana), sedangkan *Adjusted R-Square* digunakan pada saat variabel bebas lebih dari satu. Kemudian nilai  $R^2$  yang dihasilkan dikalikan 100%.



UNIVERSITAS

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Pembahasan

Dalam riset ini, data kuantitatif dikumpulkan dengan memberikan kuesioner secara *offline*. Responden dalam penelitian ini berjumlah 65 pegawai, yang merupakan pegawai di Kementerian Pertahanan Republik Indonesia dari bagian Sekretariat Direktorat Jendral Potensi Pertahanan (SetDitjen). Karakteristik responden meliputi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa bekerja.

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan hasil pengisian kuesioner yang telah dijawab responden sebagai berikut:

##### 1. Karakteristik Jenis Kelamin

Tabel IV.1  
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	31	47,7%
Perempuan	34	52,3%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Pada Tabel IV.1, Penelitian ini menggunakan sebanyak 65 responden bahwa responden berjenis kelamin laki-laki dengan presentase 47,7%, sedangkan responden berjenis perempuan dengan presentase 52,3%.

## 2. Karakteristik umur

Tabel IV.2  
Karakteristik Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi	Presentase
20-30 Tahun	19	29,2%
31-40 Tahun	11	16,9%
41-50 Tahun	21	32,3%
>50 Tahun	14	21,5%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Pada tabel IV.2, Penelitian ini menggunakan sebanyak 65 responden, terdapat 4 pengelompokan usia responden diantaranya 20-30 Tahun sebanyak 19 orang dengan presentase 29,2%, usia responden 31-40 Tahun sebanyak 11 orang dengan presentase 16,9%, usia responden 41-50 Tahun sebanyak 21 orang dengan presentase 32,2%, dan usia responden >50 Tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 21,5%.

## 3. Karakteristik Pendidikan Terakhir

Tabel IV.3  
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA/SMK Sederajat	11	16,9%
Diploma Tiga (D3)	13	20,0%
Strata Satu (S1)	28	43,1%
Strata Dua (S2)	13	20,0%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Pada Tabel IV.3, Penelitian ini menggunakan sebanyak 65 responden, terdapat beberapa Pendidikan terakhir dari pegawai. Responden dengan Pendidikan terakhir SMA/SMK Sederajat yaitu 11 orang dengan presentase 16,9%, responden dengan Pendidikan terakhir Diploma Tiga (D3) yaitu 13 orang dengan presentase 20,0%, Pendidikan terakhir Strata Satu (S1) yaitu 28 orang dengan presentase 43,1%, Dan Pendidikan terakhir Strata Dua (S2) yaitu 13 orang dengan presentasw 20,0%.

#### 4. Karakteristik Masa Bekerja

Tabel IV.4  
Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja

<b>Masa Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
1-5 Tahun	5	7,7%
5-10 Tahun	12	18,5%
10-15 Tahun	16	24,6%
>15 Tahun	32	49,2%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Pada tabel IV.4, Penelitian ini menggunakan sebanyak 65 responden, terdapat beberapa masa bekerja diantaranya masa bekerja responden 1-5 Tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 7,7%, masa bekerja responden 5-10 Tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 18,5%, masa bekerja responden 10-15 Tahun sebanyak 16 orang dengan presentase 24,6%, dan masa bekerja responden >15 Tahun sebanyak 32 orang dengan presentase 49,2%.

### 4.1.2 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari pegawai sekretariat Direktorat Jendral Potensi Pertahanan. Uraian data yang disajikan dari hasil penelitian ini dimaksud untuk memberikan gambaran umum mengenai sebaran data yang diperoleh. Data yang disajikan merupakan data mentah yang diolah dengan menggunakan SPSS Versi 27. Sesuai dengan metode pengumpulan data kuesioner dengan cara menyebarkan kepada 65 responden pada unit sekretariat Direktorat Jendral Potensi Pertahanan. Kuesioner akan dibagikan langsung kepada responden mulai dari tanggal 07 Mei - 29 Juni 2024.

## 4.2 Uji Kualitas Data

### 4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan menggunakan mengukur butir-butir pernyataan dalam survey dari masing-masing variabel penelitian memperoleh valid atau tidak valid suatu pernyataan dapat membandingkan nilai *correlated item-total correlations* ( $r_{hitung}$ ) dengan perhitungan ( $r_{tabel}$ ). Nilai  $r_{tabel}$  di taraf signifikan sebesar 5% (0,05) serta jumlah data sebesar 65 dengan nilai  $r_{tabel}$  sebagai berikut.

Tabel IV.5  
Tabel Nilai r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931

Sumber: [https://prima.lecturer.pens.ac.id/Pasca/tabel\\_r.pdf](https://prima.lecturer.pens.ac.id/Pasca/tabel_r.pdf)

Pada tabel IV.5 untuk menghitung dan menentukan rtabel dengan menggunakan rumus  $df=(n-2)$  maka tanda n adalah jumlah sampel sebesar  $65-2 = 63$  dengan taraf signifikansi 5% (0,05) sehingga rtabel yang didapatkan sebesar 0,244 maka hasil yang diperoleh akan digunakan menjadi pembanding antara valid atau tidak validitas dalam variabel Deskripsi Pekerjaan (X1),Lingkungan Kerja (X2), dan variabel Prestasi Kerja (Y).

1. Uji Validitas Deskripsi Pekerjaan (X1)

Tabel IV.6  
Hasil Uji Validitas Deskripsi Pekerjaan

Variabel X1	Item	Uji Validitas		
		R Hitung	R Tabel	Keterangan
Deskripsi Pekerjaan	X1.1	0,739	0,244	Valid
	X1.2	0,807	0,244	Valid
	X1.3	0,558	0,244	Valid
	X1.4	0,666	0,244	Valid
	X1.5	0,655	0,244	Valid
	X1.6	0,746	0,244	Valid
	X1.7	0,796	0,244	Valid

Sumber : data diolah dengan SPSS 27,2024

Berdasarkan Tabel IV.6 dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung > r tabel (0,244) berdasarkan uji signifikan 0.05, artinya bahwa variabel-variabel diatas yang

dinyatakan valid ada 7 Pernyataan yang dinyatakan valid yaitu : X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7.

## 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Tabel IV.7  
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel X2	Item	Uji Validitas		
		R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X2.1	0,676	0,244	Valid
	X2.2	0,819	0,244	Valid
	X2.3	0,667	0,244	Valid
	X2.4	0,655	0,244	Valid
	X2.5	0,758	0,244	Valid
	X2.6	0,760	0,244	Valid
	X2.7	0,536	0,244	Valid
	X2.8	0,834	0,244	Valid
	X2.9	0,809	0,244	Valid
	X2.10	0,819	0,244	Valid

Sumber : data diolah dengan SPSS 27,2024

Pada Tabel IV.7 dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung  $>$  r tabel (0,244) berdasarkan uji signifikan 0.05, artinya bahwa variabel-variabel diatas yang

dinyatakan valid ada 10 Pernyataan yang dinyatakan valid yaitu : X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7, X2.8, X2.9, X2.10.

### 3. Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

Tabel IV.8  
Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

Variabel Y	Item	Uji Validitas		
		R Hitung	R Tabel	Keterangan
Prestasi Kerja	Y1	0,622	0,244	Valid
	Y2	0,644	0,244	Valid
	Y3	0,813	0,244	Valid
	Y4	0,598	0,244	Valid
	Y5	0,729	0,244	Valid
	Y6	0,579	0,244	Valid
	Y7	0,682	0,244	Valid
	Y8	0,751	0,244	Valid
	Y9	0,718	0,244	Valid
	Y10	0,843	0,244	Valid
	Y11	0,712	0,244	Valid
	Y12	0,670	0,244	Valid
	Y13	0,764	0,244	Valid

	Y14	0,737	0,244	Valid
	Y15	0,832	0,244	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 27,2024

Pada Tabel IV.8 dapat dijelaskan bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,244) berdasarkan uji signifikan 0.05, artinya bahwa variabel-variabel diatas yang dinyatakan valid ada 15 Pernyataan yang dinyatakan valid yaitu: Y1,Y2,Y3,Y4,Y5,Y6,Y7,Y8,Y9,10,Y11,12,Y13,Y14,Y15.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau yang digunakan dapat dipercaya menjadi alat ukur variabel. cara yang digunakan dalam mengetahui reliabilitas deikelola dengan menggunakan SPSS versi 27. Berikut hasil Reliabilitas dari Variabel X1,X2 dan Y.

Tabel IV.9  
Hasil Uji Reliabilitas X1, X2, Y

Variabel	Uji Reliabilitas		
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standard Reliability</i>	Keterangan
Deskripsi Pekerjaan	0,837	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,891	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja	0,929	0,6	Reliabel

Sumber : data diolah dengan SPSS 27,2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, diketahui bahwa standar reliabilitas sebesar 0,6. Variabel deskripsi pekerjaan memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,837, variabel lingkungan kerja sebesar 0,891, dan variabel prestasi kerja sebesar 0,929.

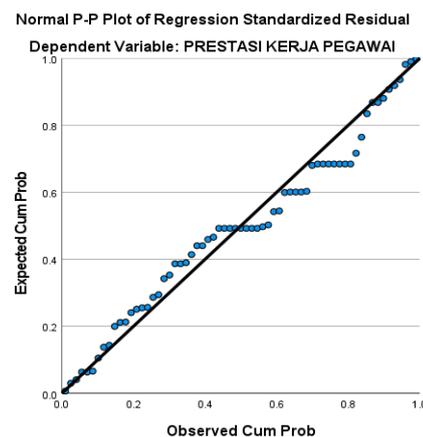
Dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut memenuhi standar reliabilitas yang diperlukan yaitu lebih besar dari 0,6 dan dapat dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan uji asumsi klasik, beberapa pengujian yang dilakukan menggunakan SPSS versi 27, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa asumsi-asumsi yang mendasari model analisis regresi atau model statistik lainnya terpenuhi.

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas akan menguji data Variabel bebas (X) dan data Variabel terikat (Y) pada persamaan Regresi yang didapatkan, apakah berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas bisa dilakukan dengan cara analisis grafik histogram dan normal Probability plots yg dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) di sumbu Diagonal berasal Grafik. Uji normalitas pada penelitian ini memakai uji *normalitas Probability plots*.



Gambar IV.1  
Hasil Uji Normalitas

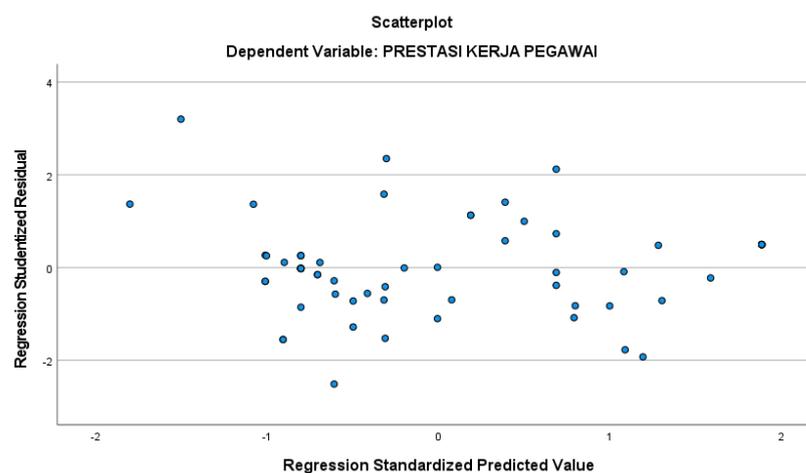
Sumber : data diolah dengan SPSS 27,2024

Berdasarkan hasil analisis grafik normalitas pada gambar IV.1 menunjukkan bahwa hasil dalam uji normalitas P-plot menghasilkan bahwa pada titik -titik pola mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa terdistribusi normal.

#### 4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dikatakan terjadi heteroskedastisitas jika data berpencar di sekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk suatu pola atau trend tertentu.

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat *Scatterplot* (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah distandarisasi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar scatterplot, seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar IV.2  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah dengan SPSS 27,2024

Berdasarkan Gambar diatas hasil uji Heteroskedastisitas grafik scatterplot meperlihatkan hasil bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar dengan merata bahwa tidak terjadinya Heteroskedasitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

### 4.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas berarti ada hubungan linear yang tepat atau sempurna diantara beberapa atau seluruh variabel yang independent berasal model yang ada. akibat adanya multikolinearitas ini koefisien regresi tidak bertemu serta kesalahan standarnya tidak terhingga. Multikolinearitas bertujuan buat menguji apakah pada model regresi yg baik seharusnya tak terjadi hubungan di antara variabel bebas.

Tabel IV.10  
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.522	4.095		1.348	.182		
	DESKRIPSI PEKERJAAN	.475	.201	.235	2.371	.021	.574	1.743
	LINGKUNGAN KERJA	.985	.154	.634	6.409	<.001	.574	1.743

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA PEGAWAI

Sumber : data diolah oleh SPSS 27,2024

Berdasarkan Tabel IV.10 Jika Tolerance > 0,05 dan VIF < 0,05, maka tidak terjadi multikolinearitas dan Jika Tolerance < 0,05 dan VIF > 0,05, maka terjadi multikolinearitas hasil yang diperoleh dalam uji multikolineritas dari variabel Deskripsi Pekerjaan (X1) diperoleh sebesar 0,574 > 0,05 dan variabel Lingkungan Kerja diperoleh sebesar 0,574 > 0,05 dapat dikatakan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas Sedangkan untuk hasil VIF dari Variabel Deskripsi Pekerjaan (X1) sebesar 1.743 dan untuk hasil VIF pada variabel Lingkungan Kerja diperoleh sebesar

1.743 dari kedua variabel tersebut maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.4 Pengujian Hipotesis

##### 4.4.1 Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menilai apakah (variable independent) yaitu variabel deskripsi pekerjaan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap (variable dependen) yaitu prestasi kerja pegawai. Pengujian statistik dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Nilai t tabel diperoleh dari rumus derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - k - 1$  yaitu ( $df = 65 - 2 - 1 = 62$ ), diperoleh t tabel sebesar 1,998 menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  (tidak ada) dan  $H_a$  (terdapat berpengaruh). diterima, Hal ini berarti tidak dapat disimpulkan bahwa variable independent (X) Memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependen (Y).
2. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti Diterima  $H_0$  (tidak ada pengaruh) dan ditolak  $H_a$  (tidak dapat pengaruh). Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa variable independent (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependen (Y).

Tabel IV.11  
Distribusi Nilai T Tabel

Df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508

50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041

Sumber: <http://ledhyane.lecture.ub.ac.id/files/2013/04/tabel-t.pdf>

Tabel IV.12  
Hasil Uji Hipotesis T (Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
1 (Constant)	5.522	4.095		1.348	.182
Deskripsi_Pekerjaan	.475	.201	.235	2.371	.021
Lingkungan_Kerja	.985	.154	.634	6.409	.000

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

Sumber : data diolah oleh SPSS 27, 2024

1) Uji hipotesis pertama

Berdasarkan Tabel IV.12 hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa koefisien variabel deskripsi pekerjaan dengan mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.371 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,998 nilai sig  $t < 0,05$  atau 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bahwa variabel deskripsi pekerjaan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y).

## 2) Uji Hipotesis kedua

Berdasarkan Tabel IV.12 hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa koefisien variabel Lingkungan Kerja dengan mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,409 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,998 nilai  $\text{sig } t < 0,05$  atau 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja ( $Y$ ).

### 4.4.2 Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independent secara bersama-sama (Simultan) mempengaruhi variabel dependen.

1. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar  $\alpha = 5\%$  atau 0,5  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh simultan oleh variabel  $x$  terhadap  $y$ .
2.  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima, ini berarti ada pengaruh simultan terhadap variabel  $x$  terhadap  $y$ .

Tabel IV.13  
Titik Presentase Distribusi F Untuk probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98

Sumber: <http://ledhyane.lecture.ub.ac.id/files/2013/07/tabel-f-0-05.pdf>

Berdasarkan Tabel hitung diatas untuk menentukan berdasarkan  $F_{tabel}$  yang ditentukan dengan menggunakan rumus  $df_1 = k - 1$  dan  $df_2 = n - k$  atau ( $df_1 = 3 - 1 = 2$ ) dan ( $df_2 = 65 - 3 = 62$ ) dapat dilihat dari tabel diatas bahwa menunjukkan hasil  $F_{tabel}$  sebesar 3,15.

Tabel IV.14  
Hasil Uji Hipotesis F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1538.967	2	769.484	57.966	.000 <sup>b</sup>
	Residual	823.033	62	13.275		
	Total	2362.000	64			

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Deskripsi\_Pekerjaan

Sumber : data diolah dengan SPSS 27,2024

Berdasarkan pada tabel IV.14 dapat dilihat Fhitung memperoleh nilai sebesar 57.966 dengan ftabel sebesar 3,15 maka  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dengan nilai signifikansi  $Sig\ f < \alpha$  atau  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dapat disimpulkan bahwa variabel deskripsi pekerjaan dan lingkungan kerja secara bersama-sama simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja serta hasil penelitian layak digunakan.

#### 4.5 Uji koefisien Determinasi

Menurut (Loindong et al., 2023) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Sedangkan dalam program SPSS nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ditunjukkan oleh nilai R Square atau Adjusted R-Square. R-Square digunakan pada saat variabel bebas hanya satu saja (biasa disebut dengan Regresi Linier Sederhana), sedangkan Adjusted R-Square digunakan pada saat variabel bebas lebih dari satu. Kemudian nilai  $R^2$  yang dihasilkan dikalikan 100%.

##### 4.5.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

1. Variabel Deskripsi Pekerjaan ( $X_1$ ) terhadap Variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ) (R square)

Tabel IV.15  
Hasil Koefisien Determinasi X1 terhadap Y

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 <sup>a</sup>	.421	.412	4.660

a. Predictors: (Constant), Deskripsi\_Pekerjaan

Sumber : data diolah dengan SPSS 27,2024

Berdasarkan dari tabel IV.15 bahwa pada nilai R square sebesar 0,421 atau setara dengan 42,1% dapat disimpulkan bahwa determinasi variabel deskripsi pekerjaan (X1) berpengaruh sedangkan terhadap variabel prestasi kerja (Y) dengan pengaruh sebesar 42,1%.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y) (R square)

Tabel IV.16  
Hasil Koefisien Determinasi X2 terhadap Y

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.620	.614	3.775

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja

Sumber : data diolah dengan SPSS 27,2024

Berdasarkan dari tabel diatas bahwa pada nilai R square sebesar 0,620 atau setara dengan 62,0% dapat disimpulkan bahwa determinasi variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh sedangkan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) dengan pengaruh sebesar 62,0 % .

#### 4.5.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel IV.17  
Hasil Koefisien Determinasi X1, X2 terhadap Y

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.652	.640	3.64345

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Deskripsi\_Pekerjaan

Sumber : data diolah dengan SPSS 27,2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa *Adjust R Square* Sebesar 0,640 setara dengan 64,0% dapat disimpulkan bahwa variabel Deskripsi Pekerjaan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan pengaruh sebesar 64,0%.

#### 4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

##### 4.6.1 Pengaruh Deskripsi Pekerjaan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Deskripsi Pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja pegawai dalam koefisien variabel deskripsi pekerjaan dengan mempunyai nilai thitung sebesar 2.371 dengan nilai ttabel sebesar 1,998 nilai sig  $t < 0,05$  atau 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa H01 ditolak dan ha1 diterima bahwa variabel deskripsi pekerjaan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y).

Hasil riset ini menunjukkan bahwa proses deskripsi pekerjaan yang terjadi saat ini diterapkan menyampaikan dampak yang besar pada perilaku pegawai serta hubungan antar pegawai dan serta pimpinan, mampu dikatakan bahwa dampak asal deskripsi ini membentuk korelasi masing-masing individu menjadi semakin baik. Ini berarti bahwa deskripsi pekerjaan memiliki pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai yang terdapat, sebab semakin baik deskripsi pekerjaan yang dilakukan oleh pihak perusahaan, maka dampak positif pun akan semakin meluas bagi pegawai yang nantinya mampu mempengaruhi prestasi kerja.

#### 4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja pegawai dalam koefisien variabel deskripsi pekerjaan mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,409 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,998 nilai  $\text{sig } t < 0,05$  atau 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y).

Alasan lingkungan kerja harus diciptakan se nyaman mungkin karena lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan akan melakukan aktivitas pekerjaan setiap hari, Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi prestasi kerja karena membuat karyawan cenderung menjadi bersemangat dan termotivasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

#### 4.6.3 Pengaruh Deskripsi Pekerjaan(X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

$F_{hitung}$  memperoleh nilai sebesar 57.966 dengan  $f_{tabel}$  sebesar 3,15 maka  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dengan nilai signifikansi  $\text{Sig } f < \alpha$  atau  $0,000 < 0,05$  maka  $t_{m_0}$  ditolak dan  $H_a$  diterima dapat disimpulkan bahwa variabel Deskripsi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Simultan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai serta hasil penelitian layak digunakan.

Dapat disimpulkan bahwa variabel deskripsi pekerjaan dan lingkungan kerja secara bersama-sama simultan memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik deskripsi pekerjaan serta lingkungan kerja pada suatu perusahaan, maka semakin baik pula prestasi kerja tersebut.

#### 4.7 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian analisis serta kesimpulan dinyatakan bahwa terdapat dampak yang positif serta signifikan antara variabel deskripsi pekerjaan serta

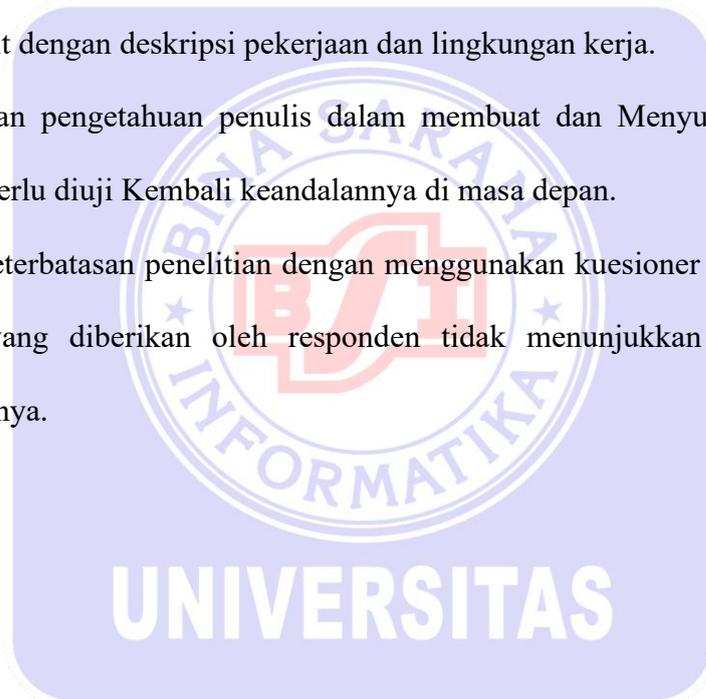
lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai sekretariat Direktorat Jendral Potensi pertahanan sebagai akibatnya bisa diimplikasikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis serta hasil penelitian bahwa menunjukkan variabel deskripsi pekerjaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada sekretariat direktorat potensi pertahanan menerapkan deskripsi pekerjaan catatan atau rangkuman secara sistematis tentang tugas, wewenang, dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu, yang ditetapkan berdasarkan pengetahuan dan informasi yang ada, sebab harus dilaksanakan oleh seorang pegawai sesuai dengan posisi yang ditugaskan.
2. Berdasarkan analisis serta hasil penelitian bahwa menunjukkan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada sekretariat direktorat potensi pertahanan menggunakan menerapkan lingkungan kerja akan membawa dampak positif pada perusahaan atau organisasi menginginkan prestasi kerja yang lebih baik dari para pegawainya dengan harapan jika prestasi kerja pegawai tersebut baik maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.
3. Berdasarkan analisis serta hasil penelitian bahwa menunjukkan variabel Deskripsi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada sekretariat direktorat jenderal potensi pertahanan dengan Membangun Deskripsi Pekerjaan yang sistematis sesuai tugasnya masing-masing dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yang memberi tujuan untuk lebih baik buat Perusahaan.

#### 4.8 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Jumlah responden yang hanya diambil berjumlah 65 sampel, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan sesungguhnya.
2. keterbatasan waktu dalam penelitian sehingga dalam Durasi penelitian yang terbatas mungkin tidak memungkinkan dapat eksplorasi mendalam semua aspek yang terkait dengan deskripsi pekerjaan dan lingkungan kerja.
3. Keterbatasan pengetahuan penulis dalam membuat dan Menyusun tulisan ini, sehingga perlu diuji Kembali keandalannya di masa depan.
4. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Analisis Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan yang telah dijadikan peneliti sebagai tempat dan objek. Penelitian ini ditujukan guna mendapatkan manfaat baik secara akademis maupun secara praktik. Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari Hasil pengujian hipotesis penelitian pertama terdapat berpengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa antara koefisien variabel deskripsi pekerjaan dibuktikan dengan nilai pada hasil uji T yang menunjukkan bahwa nilai thitung  $2.371 > t_{tabel} 1,998$  dan  $sig. t < \alpha 0,05$  atau  $0,000$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima bahwa variabel deskripsi pekerjaan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y).
2. Dari Hasil pengujian hipotesis kedua terdapat berpengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa koefisien variabel Lingkungan Kerja dibuktikan dengan nilai pada hasil uji T yang menunjukkan bahwa nilai thitung  $6,409 > t_{tabel} 1,998$  nilai  $sig t < \alpha 0,05$  atau  $0,000$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y).
3. Berdasarkan analisis serta hasil penelitian bahwa menunjukkan variabel Deskripsi Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada sekretariat direktorat jenderal potensi pertahanan dengan Membangun Deskripsi

Pekerjaan yang sistematis sesuai tugasnya masing-masing dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yang memberi tujuan untuk lebih baik buat Perusahaan.

## 5.2 Saran

1. Bagi penelitian selanjutnya yang tertarik tentang analisis pengaruh deskripsi pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai agar Deskripsi pekerjaan perlu diperbarui secara berkala untuk memastikan bahwa deskripsi tersebut masih relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai bekerja. Deskripsi pekerjaan juga perlu dibuat dengan jelas, dan terukur untuk dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, serta mempertimbangkan lingkungan kerja sebagai alat yang ditemukan, lingkungan sekitar tempat pekerja berada, cara kerjanya, pengaruh pekerjaannya baik secara individu maupun kelompok. Dan juga agar menambahkan variabel penelitian supaya penelitian selanjutnya mendapatkan kesempurnaan dan dengan variabel yang lebih bervariasi yaitu seperti budaya organisasi, kedisiplinan, profesionalisme, kompetensi, dan lain sebagainya.
2. Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang diberikan untuk Sekretariat Direktorat Jendral Potensi Pertahanan yaitu pentingnya meningkatkan suasana kondisi lingkungan kerja yang baik serta keamanan dan kenyamanan pekerja yang dalam hal ini perlu adanya pengawasan lebih ditempat kerja supaya setiap pegawai merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan, serta deskripsi pekerjaan yang baik dan jelas yang diterapkan dalam semua jabatan yang dimana dalam hal tersebut dapat meningkatkan pencapaian prestasi kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- (Sandria, dkk, 2020:10). (2022). JEKKP (Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik) Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Disiplin dan Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Kebijakan Publik*, 4(1), 46–57. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JEKKP>
- Afifah, L., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Job Description, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Sakura Makmur Santoso. *Jurnal EK&BI*, 4, 2620–7443. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v4i2.415>
- Alamiyah, M., Adji Kusuma, K., Abadiyah, R., Kunci, K., Kerja, L., Kerja, B., Kerja, F., & Pegawai, K. (2024). *Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Diterbitkan oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia*. 8(1), 135–148. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.163>
- Alfiatuzzahro, & Pujiyanto, W. E. (2023). Pengaruh Job Discription Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Kerja Melalui Emotional Intelligence Cv.Green Lestari Indah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 70–81. <https://doi.org/10.55606/jimak.v2i1.941>
- Asnawi, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Putri Megah Asri Indah Medan. *Jurnal Bisnis Net*, 3982, 2722–3574.
- Bani, M. E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Cabang Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*, 2(1), 71–68. <https://doi.org/10.54297/sjeb.vol2.iss1.152>
- Dhewy, R. C. (2022). Pelatihan Analisis Data Kuantitatif Untuk Penulisan Karya Ilmiah Mahasiswa. *J-ABDI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(3), 4575–4578. <https://doi.org/10.53625/jabdi.v2i3.3224>
- Eligijs Lia, Y. W. (2024). 2,388>t. 7(1), 165–170.
- Fadjarajani et al. (2020). Metodologi Penelitian Dasar. In *Journal of Experimental Psychology: General* (Vol. 136, Issue 1).
- Faisal, M. K. B. dan A. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN

KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>

Faradilla, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 66–90. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>

Hafni, S. S. (2022). *Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022.*

Haratua, C. S., Piqih, M., Paringga, A. S., Firdaus, A., & Dede Yopi, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 49 Dan SMP Negeri 76 Jakarta. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(7), 1409–1419. <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i7.300>

Hazizah, N., & Dharma, B. (2023). Peran Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Domas Sawit Inti Perdana. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 1(4), 54–60. <https://doi.org/10.61132/moneter.v1i4.37>

Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>

Hutauruk, B., Sutardjo, A., & Hadya, R. (2021). PENGARUH KUALITAS KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA The Effect Of Work Commitment Towards Assessment Of Civil Servants (PNS) Employee Achievement In The Employee Agency And Human Resources Developme. *Jm*, 3(3), 431–446. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/375/382>

Ikbal, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 549–563. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2732>

Indah, S., Waoma, W., Duha, T., & Bu'ulolo, D. P. (2021). Pengaruh Pengawasan Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 115–127.

- Iriani, I., Julkarnain, J., & Putra, M. D. J. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 143–149. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i1.169>
- Kurniasih. (2021). Teknik Analisa. *Alfabeta Bandung*, 1–119.
- Kurniawati, E., & Hendratmoko, S. (2022). Implementasi Deskripsi Pekerjaan (Job Description) dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2403. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.4647>
- Leonardo, & Tampubolon, R. P. (2020). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan (Studi Kasus Pada PT Duta Logistik Asia). *Journal of Chemical Information and Modeling ISSN. 2550-0414*, 53(9), 1689–1699.
- Loindong, A. S. G., Tewel, B., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Kantor SatPol-PP Kota Tomohon). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 110–121. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51021>
- Miftakur Riskiyah, Reina Damayanti, A. K. . 202. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Job Description Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Februari, 2019(99)*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10640023>
- Muharyo, S., & Pahlevi, R. W. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Laptop Asus Pada Konsumen Santri Pondok Pesantren Mahasiswa (Ppm) Ar-Royyaan Baitul Hamdi Yogyakarta. *JEMBA JurnalEkonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(6), 1–23.
- Muskita, M., & Andris, B. P. (2023). Pengaruh Konten Media Sosial terhadap Kepuasan Khalayak. *Bandung Conference Series: Journalism*, 3(3), 385–387. <https://doi.org/10.29313/bcsj.v3i3.9651>
- Mustapa, P., Pipin Yunus, & Susanti Monoarfa. (2023). Penerapan Perawatan Endotracheal Tube Pada Pasien Dengan Penurunan Kesadaran Di Ruang Icu Rsud Prof. Dr Aloe Saboe Kota Gorontalo. *Intan Husada : Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 11(02), 105–113. <https://doi.org/10.52236/ih.v11i2.280>

- Nabilla, H. Y., Prawitasari, D., Oktavia, V., Haziroh, A. L., & Nuswantoro, U. D. (2024). *Jurnal Bisnis Net Volume : 7 No . 1 Juni , 2024 | ISSN : 2621 -3982* PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA MELALUI *Jurnal Bisnis Net Volume : 7 No . 1 Juni , 2024 | ISSN : 2621 -3982. 1, 48–60.*
- Nuraini. (2022). *YUME : Journal of Management Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepercayaan dimediasi Tingkat Kepuasan Konsumen pada PT . Japfa Comfeed Indonesia , TBK Cabang Makassar. 5(2), 385–405.* <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.345>
- Nurbaiti, Y., & Napitupulu, R. H. M. (2020). Pengadministrasian Job Description Karyawan Menggunakan Aplikasi HCIS (Human Capital Information System) Di PERUM PERUMNAS | JURNAL MAHASISWA BINA INSANI. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani, 5(1), 73–85.* <https://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JMBI/article/view/1642>
- Perdana, A. I., Rangkuti, S., & Al Firah, A. F. (2024). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Helvetia Medan. *Journal Economic Management and Business, 2(2), 332–346.* <https://doi.org/10.46576/jfeb.v2i2.4173>
- Polignano, M. V. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Goodrich Pindad Aerospace Systems Indonesia. *Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.*
- Polii, C. G., Naukoko, A. T., & Siwu, H. F. D. (2023). Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (Ipm) Dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Tingkat Pengangguran Di Kota Tomohon. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 23(5), 13–24.*
- Putri, N. W., & Gaol, P. L. (2021). *PENGARUH PERSEPSI JOB DESCRIPTION TERHADAP PENGUATAN INOVASI KEMENTERIAN RISET DAN TEKNOLOGI / BRIN. 3(2).*
- Rahmi, A., Razali, R., & Armia, A. (2022). Efektivitas Pembelajaran Daring Mata Pelajaran Bahasa Indonesia Siswa Kelas Xi Smk Negeri 4 Meulaboh. *Jurnal Bahasa Dan Sastra, 16(2), 99–110.* <https://doi.org/10.24815/jbs.v16i2.27195>
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam*

*Pendidikan*), 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>

- Sabilila, R. A., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2), 321–332. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5416>
- Sari, P. A., & Ratmono, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2), 319–331. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i2.611>
- Sarungallo, R. E., Pongtuluran, A. K., & Marampa, A. M. (2024). Sinta 5 ke 2 Dr Ana. *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)*, 5.
- Septiawan, R., Sutrisna, A., & Rahwana, K. A. (2022). Effect Of Work Discipline And Work Environment On Teacher Performance Tarbiyatul Mu'allimin Foundation. *Journal of Indonesian Management*, 2(3), 769–780. <https://doi.org/10.53697/jim.v2i3.914>
- Singal, D., Sendow, G. M., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Perencanaan Karir, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Prasarana Pemukiman Wilayah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 147–157. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45727>
- Sitopu, J. W., Purba, I. R., & Sipayung, T. (2021). Pelatihan Pengolahan Data Statistik Dengan Menggunakan Aplikasi SPSS. *Dedikasi Sains Dan Teknologi*, 1(2), 82–87. <https://doi.org/10.47709/dst.v1i2.1068>
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF*.
- Surihatingrum, H., & Bodroastuti, T. (2019). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja ( Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah ). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1–23.
- Susanti, D., Yaswinda, & Movitaria, M. A. (2022). Program Holistik Intgratif Model CIPP di TK Se-Kecamatan Lareh Sago Halaban. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 2631–2638.

- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. [https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia\\_journal/article/view/3066](https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066)
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Tanjung, R. S. S., Munajat, M. D. E., & Novianti, E. (2022). Pengaruh Faktor Pendorong dan Penarik Terhadap Keputusan Berkunjung ke Devoyage Bogor. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(7), 7059–7072.
- Tondok, W. S., B.Kalangi, J., & Rompas, W. F. . (2023). *3 I,2,3*. 23(5), 49–60.
- Utami, Y. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24. <https://doi.org/10.55338/saintek.v4i2.730>
- Wahyuning, S. (2021). *Sri Wahyuning Invoice*. 48–55.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). *Metodologi Penelitian*.
- Yusra, Z., Zulkarnain, R., & Sofino, S. (2021). Pengelolaan Lkp Pada Masa Pendmik Covid-19. *Journal Of Lifelong Learning*, 4(1), 15–22. <https://doi.org/10.33369/joll.4.1.15-22>
- Zulfirman, R. (2022). Implementasi Metode Outdoor Learning dalam Peningkatan Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Agama Islam di MAN 1 Medan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 3(2), 147–153. <https://doi.org/10.30596/jppp.v3i2.11758>

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### I. Biodata Mahasiswa

NIM : 64201526  
Nama Lengkap : Anniza Fitri  
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 05 Januari 2002  
Alamat Lengkap : Gg. SAAD RT.004 Rw.02 No.64  
No telp/wa : 0813-9964-9146  
Email : [annizafitri75@gmail.com](mailto:annizafitri75@gmail.com)

### II. Pendidikan

1. MIN 13 Jakarta : 2008 - 2014
2. MTS N 6 Jakarta : 2014 - 2017
3. SMK Budhi Warman 1 Jakarta : 2017 - 2020
4. Universitas Bina Sarana Informatika : 2020 - Sekarang

### III. Riwayat Pengalaman Magang/Kerja

1. Januari 2019  
PT. Protama Internusa
2. Februari-Maret 2019  
Astrido Jaya Mobilindo Cab.pondok Gede
3. Januari-Februari 2023  
PT. Srikandi Mega Utama
4. Agustus-Oktober 2024  
Kementerian Pertahanan RI

Jakarta, 03 Juli 2024



**Anniza Fitri**

**(64201526)**

# SURAT KETERANGAN RISET



## KEMENTERIAN PERTAHANAN RI DIREKTORAT JENDERAL POTENSI PERTAHANAN

Nomor : B/2286/KPG.01.03.04/DJPOT  
Klasifikasi : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Selesai Melaksanakan Riset

Jakarta, 2 Juli 2024

Kepada

Yth. Rektor Universitas Bina  
Sarana Informatika Jakarta

di

Jakarta

1. Dasar:

- Surat Rektor Universitas Bina Sarana Informatika Nomor: 763109/PKL/MJ-BSI/B3/V/24 tanggal 07 Mei 2024 tentang Permohonan Riset.

2.. Sehubungan dasar tersebut di atas, dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswi Universitas Bina Sarana Informatika tersebut dibawah ini:

No.	NAMA SISWA	NIM	PROGRAM STUDI/JURUSAN	ALAMATI/ EMAIL	KET
1.	Anniza Fitri	64201526	S-1 Manajemen	<a href="mailto:Annizafitri75@gmail.com">Annizafitri75@gmail.com</a>	

telah selesai melaksanakan riset di Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan Kementerian Pertahanan dalam rangka penulisan skripsi terhitung mulai tanggal. 7 Mei s.d. 29 Juni 2024, selanjutnya menyelesaikan tugas studi di kampus.

3. Demikian mohon menjadikan periksa.

a.n. Direktur Jenderal  
Potensi Pertahanan  
Sekretaris  
u.b.

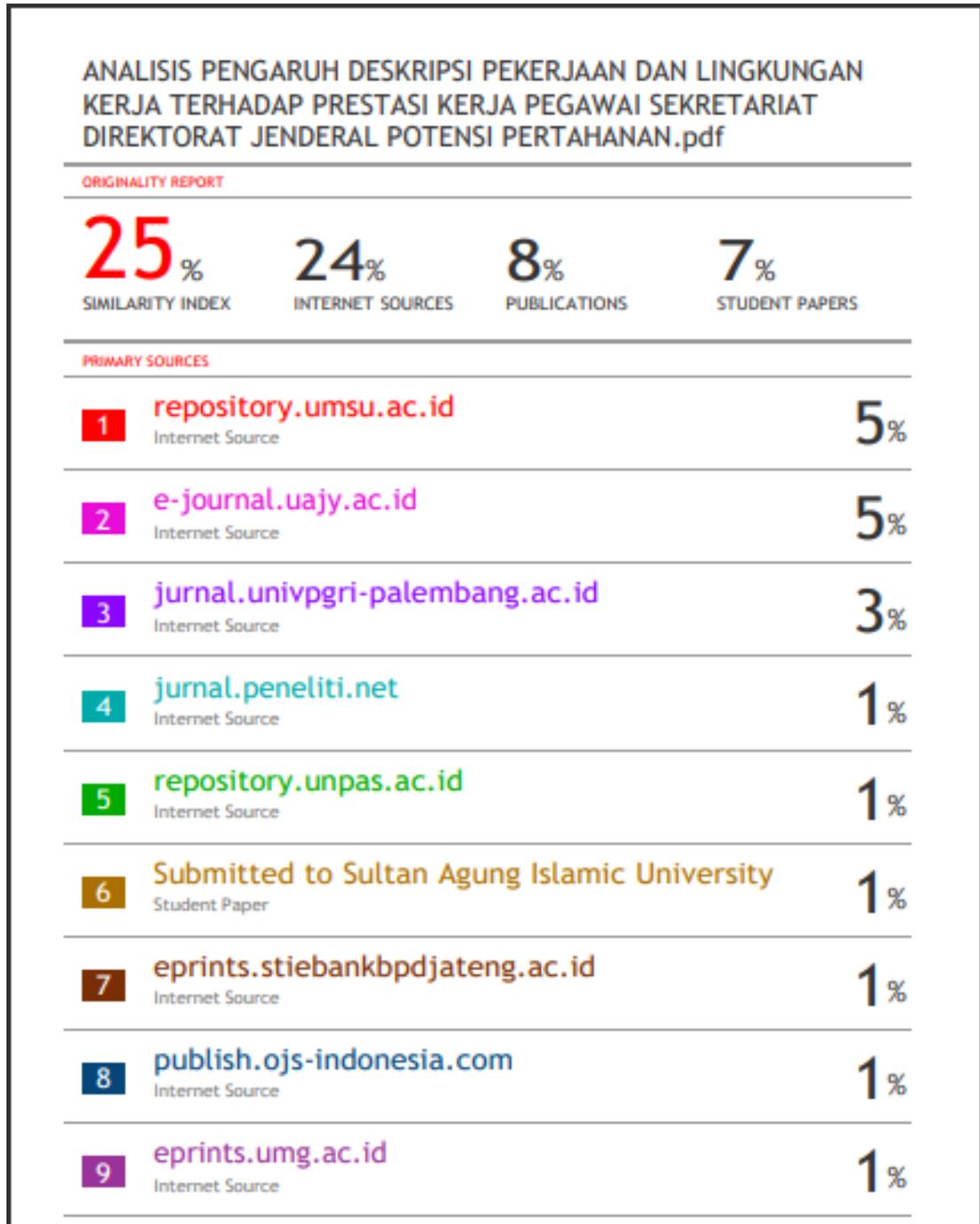
Bagian Umum,



Tembusan :

1. Dirjen Pothan Kemhan
2. Ses Ditjen Pothan Kemhan
3. Kaprodi S-1 Manajemen BSI

## BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME



## LAMPIRAN – LAMPIRAN

### A.1 Kuesioner Penelitian

#### **KUESIONER ANALISIS PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL POTENSI PERTAHANAN**

Assalamualikum Wr.Wb.

Perkenalkan, saya Anniza Fitri dengan NIM 64201526 Mahasiswa Universitas Bina Sarana Informatika dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Saat ini, saya sedang dalam proses penyusunan skripsi dengan judul "Analisis Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Potensi Pertahanan". Sehubungan dengan hal tersebut, dengan hormat saya memohon Bapak/Ibu berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian yang terlampir. Atas partisipasi Bapak/Ibu dalam penelitian ini sangatlah penting bagi saya untuk mendukung penyusunan data dan analisis dalam skripsi saya.

Informasi yang diperoleh dari kuesioner ini akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Jawaban Bapak/Ibu tidak akan dipublikasikan atau dibagikan kepada pihak lain. Terima kasih atas waktu, perhatian, dan partisipasi Bapak/Ibu dalam penelitian ini.

Hormat saya,



Anniza Fitri

Pada pernyataan dibawah ini, Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi pernyataan pernyataan tersebut dengan keadaan/kondisi yang sebenarnya.

#### A. Identitas Responden

Nama :

Usia :  20-30 tahun  31-40 tahun

41-50 tahun  >50 tahun

Jenis Kelamin :  Laki-Laki

Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMA /SMK Sederajat  D3

S1  S2  S3

Masa Bekerja :  1-5 tahun  5-10 tahun

10-15 tahun  > 15 tahun

#### B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan tanggapan Bapak/Ibu/Saudara/I
2. Berilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia sesuai pilihan Bapak/Ibu/Saudara/I
3. Pilihlah jawaban yang telah disediakan. Terdapat empat (4) pilihan jawaban,yaitu:

Keterangan	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

B. Daftar Pernyataan

**Variabel Deskripsi Pekerjaan (X1)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
<b>Standar Kinerja</b>					
1	Standar kerja yang diberikan perusahaan kepada pegawai sangat jelas.				
2	Standar kerja yang diberikan perusahaan kepada para pegawai memotivasi untuk bekerja lebih baik.				
<b>Kondisi Kerja</b>					
1	Kondisi tempat kerja saat ini sangat nyaman.				
2	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sangat memadai.				
3	Hubungan para pegawai dengan rekan kerja sangat harmonis.				
<b>Spesifikasi Pekerjaan</b>					
1	Tugas dan tanggung jawab pekerjaan pegawai yang diberikan perusahaan sangat jelas.				
2	Tugas dan tanggung jawab pekerjaan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai.				

## Variabel Lingkungan Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
<b>Fasilitas</b>					
1	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan, seperti meja, kursi, komputer, dan alat tulis, sangat memadai.				
2	Kebersihan dan kerapian lingkungan kerja sangat bersih dan rapi.				
3	Keamanan lingkungan kerja sangat aman.				
<b>Suasana Kerja</b>					
1	Suasana kerja di kantor sangat kondusif dan positif.				
2	Kerjasama antar rekan kerja sangat baik.				
3	Suasana kerja di kantor sangat mendukung kinerja pegawai.				
<b>Kebisingan</b>					
1	Kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja.				
<b>Hubungan Kerja</b>					
1	Hubungan pegawai dengan rekan kerja sangat harmonis.				
2	Komunikasi antar rekan kerja di kantor berjalan dengan sangat baik.				
3	Perusahaan sudah menyediakan platform yang menunjang komunikasi antar karyawan, seperti email internal atau grup media sosial.				

### Variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
<b>Kualitas Kerja</b>					
1	Pegawai selalu teliti dan memperhatikan detail dalam menyelesaikan pekerjaannya.				
2	Pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.				
<b>Kuantitas Kerja</b>					
1	Pegawai menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan sesuai target.				
2	Pegawai selalu berusaha untuk menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya.				
3	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan jumlah yang banyak dalam waktu yang singkat.				
<b>Waktu Kerja</b>					
1	Pegawai datang tepat waktu dan tidak pernah bolos kerja.				
2	Pegawai mampu menggunakan waktu kerjanya dengan efektif dan efisien.				
3	Pegawai menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.				
<b>Kerjasama</b>					
1	Pegawai selalu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerjanya.				
2	Pegawai mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan positif.				

<b>Sikap</b>					
1	Pegawai memiliki sikap yang baik dan sopan terhadap atasan dan rekan kerja.				
2	Pegawai selalu menunjukkan rasa hormat kepada atasan dan rekan kerja.				
3	Pegawai selalu menjaga etika dan moral dalam bekerja.				
<b>Inisiatif Tingkat</b>					
1	Pegawai mencari solusi kreatif untuk menyelesaikan masalah.				
2	Pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan.				



A.2 Tabulasi Data

**Tabulasi Data Deskripsi Pekerjaan (X1)**

No. Responden	Deskripsi Pekerjaan (X1)							TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1	4	4	3	3	3	3	3	23
2	3	3	3	3	3	3	3	21
3	4	3	4	3	3	3	2	22
4	3	3	3	3	3	3	3	21
5	3	3	4	3	3	3	3	22
6	3	3	3	3	3	3	3	21
7	4	4	3	4	3	4	3	25
8	4	4	3	3	3	3	3	23
9	4	4	3	3	3	3	3	23
10	4	4	3	4	3	4	4	26
11	4	4	4	4	3	3	3	25
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	4	4	3	3	4	3	4	25
14	3	3	3	3	3	3	3	21
15	3	3	3	3	3	3	3	21
16	3	3	4	4	4	4	4	26
17	3	3	3	3	3	3	3	21
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	3	3	3	2	3	3	3	20
23	4	4	3	4	3	3	3	24
24	3	3	3	3	3	3	3	21
25	4	3	3	3	3	4	4	24
26	3	3	3	3	3	3	3	21
27	3	3	3	3	3	3	3	21
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	3	3	4	4	3	3	3	23
30	3	4	4	3	3	3	3	23
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	4	4	4	4	4	3	4	27
33	3	3	3	3	3	3	3	21
34	3	3	2	2	3	3	3	19
35	4	4	3	3	3	3	3	23
36	3	3	3	3	3	3	3	21
37	4	3	4	3	3	3	2	22
38	3	3	3	3	3	3	3	21
39	3	3	4	3	3	3	3	22
40	4	4	4	4	3	3	3	25
41	1	1	3	3	3	2	1	14
42	2	2	4	4	3	2	1	18
43	3	3	4	4	3	2	1	20
44	4	4	3	3	2	2	2	20
45	3	3	3	2	4	3	2	20
46	3	3	3	3	4	4	3	23
47	3	3	3	3	4	3	2	21
48	2	3	3	2	4	4	3	21
49	3	3	3	3	3	3	3	21
50	4	4	4	4	4	4	4	28
51	3	3	3	4	4	4	4	25
52	4	4	4	4	4	3	3	26
53	4	3	3	3	3	3	4	23
54	4	4	4	4	4	3	3	26
55	4	4	4	4	4	4	4	28
56	4	3	3	3	3	3	3	22
57	4	3	3	3	3	3	3	22
58	4	3	3	3	3	3	3	22
59	4	4	4	4	4	4	4	28
60	4	4	3	3	3	4	4	25
61	4	4	3	3	4	4	4	26
62	4	4	4	4	4	3	3	26
63	4	4	3	3	3	4	4	25
64	4	4	4	3	4	3	4	26
65	4	4	3	3	3	3	3	23

## Tabulasi Data Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja (X2)										TOTAL
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	34
3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	35
4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	33
4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	37
4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	35
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	36
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	26
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	33
2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	32
2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	32
2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	32
1	3	4	3	2	3	4	2	2	3	27
1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	30
2	3	4	3	2	3	4	2	4	3	30
3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	35
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37

## Tabulasi Data Prestasi Kerja (Y)

Prestasi Kerja Pegawai (Y)															TOTAL
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	39
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	53
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	1	1	37
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	55
4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	54
3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	56
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	52
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	54
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	56
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	39
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	54
4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	48
4	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	46
4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	1	3	44
4	3	3	4	2	4	3	2	1	2	2	4	2	3	3	42
3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	53
3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	42
3	4	3	2	4	3	2	4	4	3	3	2	3	4	4	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	53
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	51
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	56
3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	53
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	51
3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	50

## B.1 Output SPSS

### a) Uji validitas Deskripsi Pekerjaan (X1)

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.829**	.248*	.369**	.184	.387**	.547**	.739**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.046	.002	.143	.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.2	Pearson Correlation	.829**	1	.305*	.410**	.328**	.461**	.599**	.807**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.013	<.001	.008	<.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.3	Pearson Correlation	.248*	.305*	1	.683**	.444**	.152	.125	.558**
	Sig. (2-tailed)	.046	.013		<.001	<.001	.226	.320	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.4	Pearson Correlation	.369**	.410**	.683**	1	.380**	.290*	.281*	.666**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001		.002	.019	.024	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.5	Pearson Correlation	.184	.328**	.444**	.380**	1	.581**	.473**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.143	.008	<.001	.002		<.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.6	Pearson Correlation	.387**	.461**	.152	.290*	.581**	1	.796**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	.226	.019	<.001		<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.7	Pearson Correlation	.547**	.599**	.125	.281*	.473**	.796**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.320	.024	<.001	<.001		<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
X1	Pearson Correlation	.739**	.807**	.558**	.666**	.655**	.746**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UNIVERSITAS

## b) UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA (X2)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.480**	.205	.290*	.596**	.474**	.010	.625**	.572**	.595**	.676**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.101	.019	<.001	<.001	.939	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation	.480**	1	.570**	.512**	.541**	.582**	.410**	.659**	.616**	.698**	.819**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.3	Pearson Correlation	.205	.570**	1	.614**	.260*	.403**	.522**	.390**	.426**	.565**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.101	<.001		<.001	.037	<.001	<.001	.001	<.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation	.290*	.512**	.614**	1	.453**	.455**	.384**	.376**	.386**	.424**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.019	<.001	<.001		<.001	<.001	.002	.002	.002	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.5	Pearson Correlation	.596**	.541**	.260*	.453**	1	.784**	.206	.703**	.555**	.496**	.758**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.037	<.001		<.001	.099	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.6	Pearson Correlation	.474**	.582**	.403**	.455**	.784**	1	.297*	.573**	.524**	.585**	.760**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.016	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.7	Pearson Correlation	.010	.410**	.522**	.384**	.206	.297*	1	.324**	.332**	.280*	.536**
	Sig. (2-tailed)	.939	<.001	<.001	.002	.099	.016		.009	.007	.024	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.8	Pearson Correlation	.625**	.659**	.390**	.376**	.703**	.573**	.324**	1	.776**	.672**	.834**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.001	.002	<.001	<.001	.009		<.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.9	Pearson Correlation	.572**	.616**	.426**	.386**	.555**	.524**	.332**	.776**	1	.770**	.809**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	.007	<.001		<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.10	Pearson Correlation	.595**	.698**	.565**	.424**	.496**	.585**	.280*	.672**	.770**	1	.819**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.024	<.001	<.001		<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2	Pearson Correlation	.676**	.819**	.667**	.655**	.758**	.760**	.536**	.834**	.809**	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### c) Uji Validitas Prestasi Kerja Pegawai (Y)

		Correlations															
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.475**	.626**	.626**	.446**	.584**	.596**	.287*	.075	.280*	.277*	.297*	.189	.325**	.469**	.622**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.020	.552	.024	.025	.016	.131	.008	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y2	Pearson Correlation	.475**	1	.633**	.282*	.593**	.367**	.293*	.617**	.383**	.408**	.337**	.187	.299*	.499**	.507**	.644**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.023	<.001	.003	.018	<.001	.002	<.001	.006	.136	.016	<.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y3	Pearson Correlation	.626**	.633**	1	.678**	.605**	.536**	.669**	.629**	.472**	.537**	.421**	.377**	.439**	.433**	.608**	.813**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y4	Pearson Correlation	.626**	.282*	.678**	1	.214	.506**	.649**	.181	.149	.352**	.196	.458**	.263*	.299*	.475**	.598**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.023	<.001		.087	<.001	<.001	.149	.235	.004	.118	<.001	.034	.015	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y5	Pearson Correlation	.446**	.593**	.605**	.214	1	.336**	.280*	.557**	.519**	.658**	.612**	.329**	.578**	.477**	.603**	.729**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.087		.006	.024	<.001	<.001	<.001	<.001	.008	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y6	Pearson Correlation	.584**	.367**	.536**	.506**	.336**	1	.578**	.350**	.216	.288*	.199	.258*	.213	.236	.367**	.579**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003	<.001	<.001	.006		<.001	.004	.084	.020	.111	.038	.089	.059	.003	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y7	Pearson Correlation	.596**	.293*	.669**	.649**	.280*	.578**	1	.471**	.383**	.413**	.381**	.430**	.391**	.309*	.398**	.682**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.018	<.001	<.001	.024	<.001		<.001	.002	<.001	.002	<.001	.001	.012	.001	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y8	Pearson Correlation	.287*	.617**	.629**	.181	.557**	.350**	.471**	1	.673**	.582**	.487**	.342**	.501**	.699**	.628**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.020	<.001	<.001	.149	<.001	.004	<.001		<.001	<.001	<.001	.005	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y9	Pearson Correlation	.075	.383**	.472**	.149	.519**	.216	.383**	.673**	1	.779**	.614**	.462**	.790**	.620**	.617**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.552	.002	<.001	.235	<.001	.084	.002	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y10	Pearson Correlation	.280*	.408**	.537**	.352**	.658**	.288*	.413**	.582**	.779**	1	.791**	.679**	.940**	.665**	.744**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.024	<.001	<.001	.004	<.001	.020	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y11	Pearson Correlation	.277*	.337**	.421**	.196	.612**	.199	.381**	.487**	.614**	.791**	1	.660**	.851**	.419**	.517**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.025	.006	<.001	.118	<.001	.111	.002	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y12	Pearson Correlation	.297*	.187	.377**	.458**	.329**	.258*	.430**	.342**	.462**	.679**	.660**	1	.742**	.517**	.528**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.016	.136	.002	<.001	.008	.038	<.001	.005	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y13	Pearson Correlation	.189	.299*	.439**	.263*	.578**	.213	.391**	.501**	.790**	.940**	.851**	.742**	1	.531**	.591**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.131	.016	<.001	.034	<.001	.089	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y14	Pearson Correlation	.325**	.499**	.433**	.299*	.477**	.236	.309*	.699**	.620**	.665**	.419**	.517**	.531**	1	.821**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.008	<.001	<.001	.015	<.001	.059	.012	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y15	Pearson Correlation	.469**	.507**	.608**	.475**	.603**	.367**	.398**	.628**	.617**	.744**	.517**	.528**	.591**	.821**	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y	Pearson Correlation	.622**	.644**	.813**	.598**	.729**	.579**	.682**	.751**	.718**	.843**	.712**	.670**	.764**	.737**	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### d) UJI RELIABILITAS X1

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	7

#### e) UJI RELIABILITAS X2

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	10

## f) UJI RELIABILITAS Y

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	65	100.0

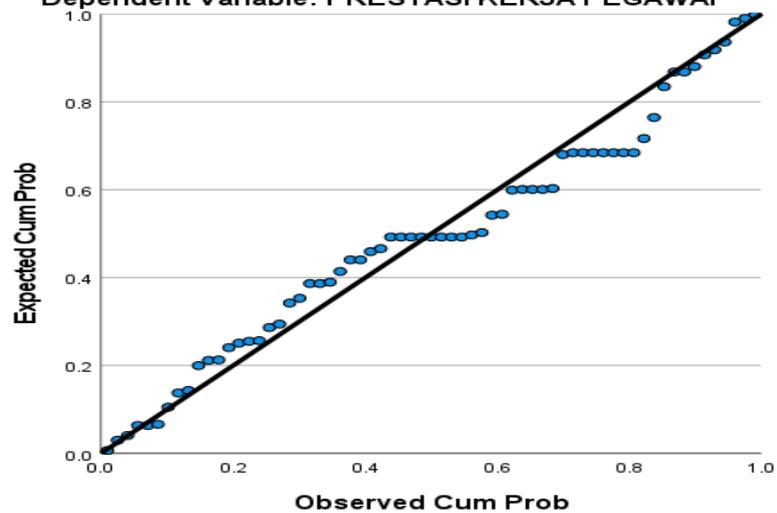
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

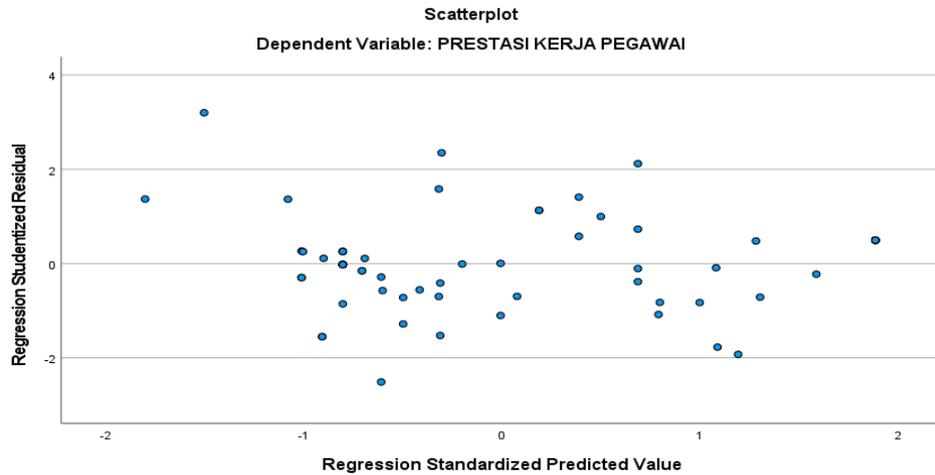
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	15

## g) Uji Normalitas P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Dependent Variable: PRESTASI KERJA PEGAWAI



## h) Uji Heterokedasitisitas Scatter-Plot



## i) Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.522	4.095		1.348	.182		
	DESKRIPSI PEKERJAAN	.475	.201	.235	2.371	.021	.574	1.743
	LINGKUNGAN KERJA	.985	.154	.634	6.409	<.001	.574	1.743

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA PEGAWAI

UNIVERSITAS

## j) Uji T (Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.522	4.095		1.348	.182
	Deskripsi_Pekerjaan	.475	.201	.235	2.371	.021
	Lingkungan_Kerja	.985	.154	.634	6.409	<.001

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

**k) Uji F (Simultan)**

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1538.967	2	769.484	57.966	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	823.033	62	13.275		
	Total	2362.000	64			

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Deskripsi\_Pekerjaan

**l) Uji Koefisien Determinasi Parsial**

**1. X1 Terhadap Y**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 <sup>a</sup>	.421	.412	4.660

a. Predictors: (Constant), Deskripsi\_Pekerjaan

**2. X2 Terhadap Y**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.620	.614	3.775

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja

**m) Uji Koefisien Determinasi Simultan (X1,X2 dan Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.652	.640	3.643

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Deskripsi\_Pekerjaan