



**PENGARUHMOTIVASIDANLINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI POLITEKNIK
PEMBANGUNAN PERTANIAN
MEDAN
SKRIPSI**

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

Oleh :

ANUM SARI PUSPITA
NPM 1615310842

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ANUM SARI PUSPITA
NPM : 1615310842
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1(STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
POLITEKNIK PEMBANGUNAN PERTANIAN
MEDAN

MEDAN, JANUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

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

DEKAN



(DR. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)

PEMBIMBING I

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

PEMBIMBING II

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : ANUM SARI PUSPITA
NPM : 1615310842
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1(STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
POLITEKNIK PEMBANGUNAN PERTANIAN
MEDAN

MEDAN, JANUARI 2021

KETUA



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

ANGGOTA - I

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

ANGGOTA - II

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(DR. DESI ASTUTI, S.E., M.M)

ANGGOTA-IV

(MUHAMMAD ALFAHMI, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anum Sari Puspita
NPM : 1615310842
Fakultas/Program studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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



(Anum Sari Puspita)
NPM 1615310842

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

- NAMA** : ANUM SARI PUSPITA
NIM : 1615310842
Program Studi : Manajemen
Tingkat : Strata Satu
Penyusunan : Rindi Andika, SE., MM
Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan

Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Sidang Meja Hijau	Disetujui	
Jilid lux	Disetujui	

Medan, 04 Februari 2021
Dosen Pembimbing,



Rindi Andika, SE., MM

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : ANUM SARI PUSPITA
NIM : 1615310842
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Strata Satu
Pembimbing : ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si., SE., M.Si
Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan

Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Acc Sidang Meja Hijau.	Disetujui	
Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 04 Februari 2021
Dosen Pembimbing,



ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si., SE., M.Si

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : ANUM SARI PUSPITA
NIM : 1615310842
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Strata Satu
Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si
Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan

Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Acc Sidang Meja Hijau.	Disetujui	

Medan, 26 Oktober 2020
Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, SE., M.Si

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Meliswa : ANUM SARI PUSPITA
NPM : 1615310842
Jurusan : Manajemen
Pendidikan : Strata Satu
Pembimbing : Rindi Andika, SE., MM
Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan

Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 26 Oktober 2020
Dosen Pembimbing,



Rindi Andika, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Abdi Setiawan, SE., M.Si
 Pembimbing II : Anwar Adnalin, SE., M.Si
 Mahasiswa : ANUM SARI PUSPITA
 Program Studi : Manajemen
 Pokok Mahasiswa : 1615310842
 Pendidikan : S1
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai di politeknik pembangunan pertaman Medan

WAKTU	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2020	COVER	f.	
	Kata Pengantar	f.	
	Daftar Isi	f.	
	Bab. I.	f.	
2020	Bab. II.	f.	
2020	Bab. III.	f.	
	Kuisisioner	f.	
	Margin	f.	
2020	Acc Sempro.	f.	

[Signature]
 18/03/2020

Medan, 16 Januari 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

: Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Abdi Setiawan, SE, M.Si
 Pembimbing II : Anwar Adralin, SE, M.Si
 Mahasiswa : ANUM SARI PUSPITA
 Program Studi : Manajemen
 NIM / Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310842
 Pendidikan :
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2020	- Dibimbing mengatur jarak spasi - Bimbingan proposal secara keseluruhan	 	

Medan, 06 Februari 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan



Dr. Surya Nita S.H., M.Hum.



ACC Sempuro

[Signature]

AS $\frac{18}{03}$ - 2020

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA,
TERHADAP KINERJA PEGAWAI POLITEKNIK
PEMBANGUNAN PERTANIAN MEDAN**

PROPOSAL

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

Oleh :

**ANUN SARI PUSPITA
NPM 1615310842**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2020**

[Signature]
 $\frac{22}{03}$ 2020

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anum Sari Puspita
NPM : 1615310842
Fakultas/Program studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian
Medan

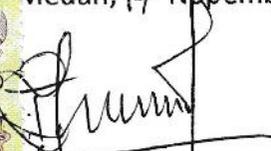
Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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

Medan, 17 Nopember 2020




(Anum Sari Puspita)

NPM. 1615310842

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

Demikian disampaikan.

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



Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-------------------------	-------------	-----------------------

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ANUM SARI PUSPITA
Tempat / Tanggal Lahir : Bahorok / 28-03-1973
NPM : 1615310842
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : JL.BINJAI dusun IV KOMPLEK STPP

Angka ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.
Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 17 November 2020
Yang membuat pernyataan



Anum Sari Puspita
ANUM SARI PUSPITA

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3285/PERP/BP/2020

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

: ANUM SARI PUSPITA

: 1615310842

master : Akhir

: SOSIAL SAINS

studi : Manajemen

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

Medan, 23 November 2020

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,


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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

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

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : ANUM SARI PUSPITA
Tempat/Tgl. Lahir : BAHOROK / 28 Maret 1973
Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310842
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.59
Nomor Hp : 081370990261
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

No. 1. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu

Sektor I,
Kampus I,
Medan, 30 Agustus 2019
(Anum Sari Puspita)

Medan, 30 Agustus 2019

(Anum Sari Puspita)

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

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

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

Tanggal :
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:
(Anwar Adnalín, SE., M.Si.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Jumat, 30 Agustus 2019 11:08:58

SURAT PERNYATAAN

Pernyataan Tangan Dibawah Ini :

: ANUM SARI PUSPITA
: 1615310842
Lahir : Bahorok / 28 Maret 1973
: Komplek STPP Medan JL. Binjai Km.10 Medan
: 081370990261
Tua : TENGKU POOL ALI/TENGKU RAHMAH
: SOSIAL SAINS
Studi : Manajemen
: Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan

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

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

Medan, 24 Februari 2021
Yang Membuat Pernyataan




ANUM SARI PUSPITA
1615310842

Mohonan Meja Hijau

Medan, 16 Februari 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Yth, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANUM SARI PUSPITA
Tgl. Lahir : Bahorok / 28 Maret 1973
Orang Tua : TENGKU POOL ALI
No. HP : 1615310842
Jurusan : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. Telp : 081370990261
Alamat : Komplek STPP Medan JL. Binjai Km.10 Medan

Mohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja** dan kinerja pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga : **L**

Disetujui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Anggawang Widjanarko, SE., MM.
Fakultas SOSIAL SAINS



ANUM SARI PUSPITA
1615310842

ABSTRAK

Anum Sari Puspita. 1615310842. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Skripsi 2021. Latar belakang dalam penelitian ini adalah bahwa di instansi Polbangtan Medan kurang memberikan rasa aman (ruangan yang optimal) dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, selain itu Polbangtan Medan kurang memberikan kesempatan untuk tugas belajar dan izin belajar untuk pengembangan diri secara individu. Rumusan dalam penelitian ini apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 80 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner dan wawancara data skunder dikumpulkan dari instansi dan studi pustaka. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik yakni dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS Versi 23.0.

Hasil uji t variabel motivasi nilai $t_{hitung} 5,449 > t_{tabel} 1,664$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t variabel lingkungan kerja nilai $t_{hitung} 2,498 > t_{tabel} 1,664$ dengan signifikan $0,015 < 0,05$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kepada Pimpinan Polbangtan Medan memperhatikan motivasi dan lingkungan kerja para pegawai dengan demikian pegawai meningkatkan kinerja mereka.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Anum Sari Puspita. 1615310842. Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance of Medan Agricultural Development Polytechnic. Thesis 2021. The background in this research is that the Medan Polbangtan institution does not provide a sense of security (optimal space) in carrying out daily work, besides that the Medan Polbangtan does not provide opportunities for study assignments and study permits for individual self-development. The formulation in this study is whether motivation and work environment simultaneously and partially influence employee performance at the Medan Agricultural Development Polytechnic.

Performance is the result of a process that is referenced and measured over a certain period of time based on predetermined terms or agreements. Motivation is encouragement from both others and from oneself to do a job to be able to produce good performance. While the work environment is a facility or place that plays a role in an organization. This research uses quantitative methods involving 80 respondents. The data was collected by using questionnaires and interviews. Secondary data were collected from agencies and literature studies. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and multiple linear regression analysis with the SPSS version 23.0 program.

The results of the t-test for the motivation variable $t_{count} 5,449 > t_{table} 1,664$ with a significant $0,000 < 0,05$, meaning that partially there is a positive and significant influence on motivation on employee performance. The results of the t test for the work environment variable $t_{count} 2,498 > 1,664$ with a significant $0,015 < 0,05$, meaning that partially there is a positive and significant influence of the work environment on employee performance. The leadership of the Medan Polbangtan should pay attention to the motivation and work environment of the employees so that the employees improve their performance.

Keywords: Motivation, Work Environment and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena dengan Ijinnya-Nya penulis dapat menyelesaikan dengan baik penulisan skripsi ini dengan judul "*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan*", Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap. S.E., S.Psi., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si., selaku pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Rindi Andika, S.E., M.M, selaku pembimbing II saya telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh jajaran pengajar Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang tidak mungkin disebutkan satu persatu, namun setiap ilmu yang diberikan sungguh sangat berharga dan merupakan kesatuan bekal bagi penulis di masa depan. Serta seluruh Pegawai Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang

secara langsung maupun tidak langsung banyak membantu penulis selamaperkuliahan.

7. Direktur Politeknik Pembangunan Pertanian Medan, yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
8. Seluruh keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan PancabudiMedan

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan yang harus disempurnakandari skripsi ini. Oleh karena itu, Penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya dan membuka diri untuk segala kritikan dan masukan yang dapat membangun dan meningkatkan kualitas skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kepentingan ilmu di masa depan.

Medan, Januari 2021
Penulis

Anum Sari Puspita
NPM 1615310842

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	8
1. Identifikasi Masalah.....	8
2. Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	12
1. Kinerja	12
a. Pengertian Kinerja.....	12
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
c. Penilaian Kinerja	16
d. Indikator – indikator Kinerja	17
2. Motivasi.....	18
a. Pengertian Motivasi	18
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	20
c. Tujuan Motivasi	20
d. Indikator-indikator Motivasi	21
3. Lingkungan Kerja.....	22
a. Pengertian Lingkungan Kerja	22
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	23
c. Indikator Lingkungan Kerja	25
B. Penelitian Sebelumnya.....	26
C. Kerangka Konseptual.....	28
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	28
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai...	30
3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	31

	D. Hipotesis	32
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	34
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	34
	1. Lokasi Penelitian.....	34
	2. Waktu Penelitian.....	34
	C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	35
	1. Variabel Penelitian.....	35
	2. Definisi Operasional Variabel	35
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	36
	1. Populasi.....	36
	2. Sampel	36
	3. Jenis dan Sumber Data.....	37
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
	F. Teknik Analisis Data	38
	1. Uji Kualitas Data	38
	2. Uji Asumsi Klasik.....	39
	3. Regresi Linier Berganda	41
	4. Uji Hipotesis	41
	5. Koefisien Determinasi	43
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	45
	1. Sejarah Singkat Politeknik Pembangunan Pertanian (Polbangtan) Medan	45
	2. Visi dan Misi Polbangtan Medan	47
	a. Visi.....	47
	b. Misi	47
	3. Tugas dan Fungsi Polbangtan Medan	47
	4. Struktur Organisasi	48
	5. Deskripsi Karakteristik Responden	51
	6. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden).....	53
	a. Motivasi (X_1)	53
	b. Lingkungan Kerja (X_2)	59
	c. Kinerja Pegawai (Y)	63
	7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	69
	a. Pengujian Validitas.....	69
	b. Pengujian Reliabilitas	71
	8. Pengujian Asumsi Klasik.....	73
	9. Pengujian Hipotesis	76
	a. Regresi Linear Berganda	76
	b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	78
	c. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	78
	d. Koefisien Determinasi	80
	B. Pembahasan	80
	1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	80
	2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	83

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	85
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	87
B. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN.....	92

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Kuisisioner <i>Pra-Survey</i> Mengenai Motivasi Di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan	3
Tabel 1.2 Hasil Kuisisioner <i>Pra-Survey</i> Mengenai Lingkungan Kerja Di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan	4
Tabel 1.3 Hasil Kuisisioner <i>Pra-Survey</i> Mengenai Kinerja Pegawai Di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan	6
Tabel 2.1 <i>Mapping</i> Penelitian Sebelumnya	26
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	34
Tabel 3.2 DefinisiOperasionalisasi Variabel	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 4.4 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden	53
Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Fisiologis (X _{1.1}).....	54
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Rasa Aman (X _{1.2}).....	55
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Sosial (X _{1.3}).....	56
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Harga Diri (X _{1.4}).....	57
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri (X _{1.5}).....	58
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Pegawai (X _{2.1}).....	59
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Suasana Kerja (X _{2.2})...	60
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas Kerja (X _{2.3}) ..	61
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keamanan (X _{2.4}).....	62
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Jumlah Pekerjaan (Y _{1.1}).....	64
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Pekerjaan (Y _{1.2}).....	65
Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (Y _{1.3}).....	66
Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kehadiran (Y _{1.4})	67
Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Kerjasama(Y _{1.5})	68
Tabel 4.19 Uji Validitas Motivasi (X ₁).....	69
Tabel 4.20 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X ₂).....	70
Tabel 4.21 Uji Validitas Kinerja Pegawai(Y).....	70
Tabel 4.22 Uji Reliabilitas Motivasi (X ₁).....	71
Tabel 4.23 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X ₂).....	72
Tabel 4.24 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y).....	72

Tabel 4.25 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	74
Tabel 4.26 Uji Multikolinieritas	75
Tabel 4.27 Regresi Linier Berganda	77
Tabel 4.28 Uji Simultan.....	78
Tabel 4.29 Uji Parsial	79
Tabel 4.30 Koefisien Determinasi	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Polbangtan Medan	51
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	73
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	74
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Politeknik Pembangunan Pertanian Medan merupakan Lembaga Tinggi Kedinasan yang diselenggarakan oleh Kementerian Pertanian yang mendidik para tenaga fungsional pertanian (terutama penyuluh pertanian dan perkebunan). Secara akademis, pembinaan Politeknik Pembangunan Pertanian Medan dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan Nasional sedangkan pembinaan secara fungsional dilakukan oleh Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian.

Setiap instansi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik. Hal ini juga berlaku bagi Politeknik Pembangunan Pertanian Medan yang menyelenggarakan pendidikan pertanian. Maka Politeknik Pembangunan Pertanian Medan dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja para pegawai. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar dalam menjalankan aktivitas instansi

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Pada penelitian ini penulis menggunakan komponen sumberdaya manusia yaitu pegawai. Pegawai merupakan indikator penting dalam menjalankan satu tugas fungsi instansi agar dapat berjalan baik. Pegawai memiliki peranan yang sangat penting untuk mencapai kinerja instansi yang sudah ditargetkan, dimana pegawai merupakan sumberdaya yang memiliki motivasi.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang penting, sebab dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan dapat ditunjang oleh adanya peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu motivasi kerja sangatlah diperlukan terhadap peningkatan kerja pegawai. Menurut Sunyoto (2012:11) motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi karyawan yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Karena pegawai mau dan rela untuk bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja pegawai akan meningkat dan hasil kerja akan optimal

Selain motivasi kerja, faktor lain yang mendukung peningkatan kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2012:182).

Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, dan lain sebagainya. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat dalam bekerja yang memungkinkan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2012:40).

Berdasarkan hal tersebut untuk menggambarkan motivasi di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan, kembali dilakukan penyebaran kuisioner sementara terhadap 80 pegawai. Hasil penyebaran kuisioner awal dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Hasil Kuisioner *Pra-Survey* Mengenai Motivasi Di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai	Target Dalam (%)
		Ya	Tidak		
1	Polbangtan Medan memberikan <i>reward</i> bagi pegawai yang memiliki capaian kinerja baik	70,0	30,0	80	100
2	Polbangtan Medan memberikan rasa aman (ruangan yang optimal) dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari	56,7	43,3	80	100
3	Polbangtan Medan memberikan kesempatan untuk tugas belajar dan izin belajar untuk pengembangan diri secara individu	35,0	65,0	80	100
4	Polbangtan Medan memberikan	70,0	30,0	80	100

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai	Target Dalam (%)
		Ya	Tidak		
	fasilitas rumah untuk pegawai				
5	Pegawai mendapatkan jaminan kesehatan	100,0	0	80	100

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa motivasi di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya pegawai yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat Polbangtan Medan tidak memberikan rasa aman (ruangan yang optimal) dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, selain itu Polbangtan Medan tidak memberikan kesempatan untuk tugas belajar dan izin belajar untuk pengembangan diri secara individu.

Tabel 1.2 Hasil Kuisisioner *Pra-Survey* Mengenai Lingkungan Kerja Di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai	Target Dalam (%)
		Ya	Tidak		
1	Fasilitas kerja lengkap diberikan kepada semua pegawai	55,0	45,0	80	100
2	Suhu diruangan kerja sudah sesuai standar	60,0	40,0	80	100
3	Tidak ada konflik dalam melaksanakan pekerjaan	35,0	65,0	80	100
4	Adanya sistem pengendalian pengawasan	65,0	35,0	80	100
5	Adanya hubungan yang baik dikantor pegawai	100,0	0	80	100

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa motivasi di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya pegawai yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bahwa

Polbangtan Medan kurang memberikan fasilitas kerja yang lengkap kepada semua pegawai, suhu diruangan kerja sudah belum sesuai standar, masih ada konflik dalam melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja pegawai. Pada lingkungan Polbangtan Medan lingkungan kerja dalam kantor kurang maksimal dengan standar yang sudah ditentukan, situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan yang berfokus pada segala hal yang ada disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan secara langsung.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman juga mempengaruhi faktor kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti masih kurang faktor pendukung lingkungan kinerja yang belum maksimal hal ini dapat dilihat dari ruang kerja yang masih belum sesuai dengan standar, peralatan pekerjaan yang belum memadai untuk melaksanakan pekerjaan pegawai tersebut serta faktor psikis. Kinerja pegawai yang belum maksimal juga dapat mempengaruhi kinerja instansi.

Penelitian ini mengambil objek pada Politeknik Pembangunan Pertanian Medan yang menyelenggarakan pendidikan pertanian serta dengan berkembangnya teknologi yang semakin tinggi dengan revolusi 4.0 maka kinerja pegawai juga dituntut untuk dapat lebih baik lagi untuk dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang sesuai capaian kinerja yang sudah ditargetkan. Namun berdasarkan observasi peneliti masih terdapat penurunan kinerja pada pegawai yaitu masih terdapatnya pegawai yang bekerja dengan kinerja yang optimal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang diemban belum

maksimal baik berupa dari kuantitas dan kualitas kerja. Hal ini terjadi karena masih kurangnya motivasi dalam bekerja yang dimiliki oleh pegawai.

Tabel 1.3. Hasil Kuisisioner *Pra-Survey* Mengenai Kinerja Pegawai Di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai	Target Dalam (%)
		Ya	Tidak		
1	Para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	45,0	55,0	80	100
2	Para pegawai dapat mencapai target yang ditentukan dalam menyelesaikan pekerjaan	55,0	45,0	80	100
3	Tidak ada konflik dalam melaksanakan pekerjaan antar pegawai	35,0	65,0	80	100
4	Adanya laporan pertanggung jawaban biaya yang telah digunakan oleh instansi	80,0	20,0	80	100
5	Adanya SOP untuk kegiatan yang telah ditetapkan	60,0	40,0	80	100

Sumber: Hasil Olah Data Kuisisioner Sementara, 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kinerja di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya pegawai yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bahwa para pegawai belum dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, pegawai belum dapat mencapai target yang ditentukan dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak adanya SOP untuk kegiatan yang telah ditetapkan. Kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai kurang sesuai dengan Peraturan Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Instansi dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai, agar instansi dapat terus berkembang. Karena dengan adanya kinerja pegawai dalam diri setiap pegawai, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya.

Penelitian awal dengan pegawai Polbangtan Medan ditemukan beberapa fenomena yang antara lain motivasi diberikan Polbangtan Medan yang masih kurang, misalnya *reward* bagi pegawai yang telah melakukan capaian kinerja yang sudah baik, serta masih belum adanya *reward* atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang sudah mencapai kinerja yang baik. Motivasi yang belum optimal serta lingkungan kerja yang belum maksimal sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Yaitu dimana masih kurangnya dorongan atau penggerak pada pegawai tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diembanya serta nyaman lingkungan yang kurang nyaman dengan belum tersekatnya ruang kerja antar Subbagian disatu ruang tersebut dimana pada ruangan tersebut menjadi satu tempat kerja tanpa adanya ruang penyekat sehingga mengurangi kenyamanan dan konsentrasi antara pimpinan dan bawahan, peralatan yang kurang memadai,serta pekerjaan yang berlebihan sehingga membuat kinerja pegawai di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan belum optimal.

Faktor lingkungan non fisik pada lingkungan kerja pada intansi Polbangtan Medan juga mempengaruhi kinerja pegawai kerjasama antar pegawai masih belum maksimal masih adanya melaksanakan pekerjaan tanpa tim yang sudah disesuaikan, serta perhatian dan dukungan dari atasan yang masih belum maksimal.

Berdasarkan uraian diatas latar belakang masalah diatas maka penelitian ini berfokus pada **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan”**

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi, beberapa permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

- a. Pegawai merasa kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri seperti pemberian *reward* dan pengembangan yang berikan Politeknik Pembangunan Pertanian Medan masih kurang sehingga kinerja pegawai belum maksimal.
- b. Pegawai merasa fasilitas kerja dan suasana kerja yang kurangmaksimal di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan sehingga pegawai belum optimal dalam menghasilkan capain kinerja yang baik.
- c. Pegawai merasa kurangnya motivasi dari para pimpinan unit kerja serta ruangan kerja yang masih belum optimal sehingga kinerja pegawai di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan menurun.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah secara terbatasnya dana, waktu dan ilmu pengetahuan penulis maka penelitian ini dibatasi hanya pada kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri, fasilitas kerja, suasana kerja dan kinerja pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan?

D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk:

- a. Untuk mengetahui motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan.
- b. Untuk mengetahui lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan.
- c. Untuk mengetahui motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Instansi

Sebagai bahan informasi bagi Politeknik Pembangunan Pertanian Medan untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada masa yang akan datang.

b. Bagi Peneliti

Sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi penelitian yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Muhammad Nafi' Atqiya (2017), Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. Pindad Malang". Sedangkan penelitian ini berjudul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan"

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. Model penelitian: dalam penelitian terdahulu menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) dengan 1 (satu) variabel bebas, 1 (satu) variabel terikat dan 1 (satu) variabel intervening. Dalam penelitian ini

menggunakan model pengaruh regresi linier berganda dengan 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat.

2. Variabel penelitian: variabel terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu motivasi, 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan 1 (satu) variabel intervening yaitu kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
3. Jumlah observasi/sampel : penelitian terdahulu berjumlah 60 karyawan sedangkan penelitian ini berjumlah 80 pegawai.
4. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
5. Lokasi penelitian: lokasi terdahulu di PT. Pindad Malang sedangkan penelitian ini dilakukan di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2012:378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Bangun (2012: 231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010:41).

Menurut Edison (2016:62) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu

berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setyowati&Haryani (2016: 56) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikanpadanya

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peranan tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

Setiaporang memiliki dorongan ilmiah untuk ingin tahu seberapa cocok seseorang dengan organisasi tempat orang tersebut bekerja. Seseorang karya wamungkin tidak suka dinilai tetapi dorongan untuk mengetahui hasil penilaian ternyata sangat kuat. Ketiga memberkan landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan selanjutnya hubungan dengan karir seorang karyawan. Hal-hal seperti kenaikan gaji, promosi, pemindahan atau pemberhentian dapat ditangani dengan lebih baik bila karyawan telah mengetahui kemungkinan itu sebelumnya.

b. Faktor-Faktor Yang MempengaruhiKinerja

Mathis dan Jackson (2011:69) juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

1) Kinerja Karyawan Individual

a) Faktor Kinerja Individual

Tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja meliputi: kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literature manajemen sebagai:

$$\text{Kinerja (Performance - P)} = \text{Kemampuan (Ability-A)} \times \text{Usaha (Effort-E)} \times \text{Dukungan (Support-S)}$$

b) Motivasi Individual

Motivasi adalah keinginan dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Konsep ekuitas dan harapan menunjukkan bahwa motivasi bersifat kompleks dan pribadi, tetapi strategi dan taktik. Manajerial harus komprehensif agar dapat menyampaikan ekuitas dan harapan individu. Sebagai contoh, manajer harus menentukan apakah perilaku individual yang kurang memadai disebabkan oleh hubungan usaha-kinerja (kemampuan), hubungan kinerja rendah-penghargaan (kebijakan penghargaan yang tidak konsisten), atau nilai rendah (keinginan yang rendah akan penghargaan).

2) Lingkungan Kerja

Karena kondisi ekonomi jangka panjang sebagian besar organisasi mendasarkan pada usaha para karyawan yang memiliki kapabilitas yang sesuai dan motivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan

baik, organisasi yang telah berulang kali berhasil menunjukkan bahwa hubungan individual benar-benar berarti dan harus diatur dengan efektif.

3) Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Interaksi individu dan pekerjaan menentukan tingkat kepuasan/ketidakpuasan kerja dan komitmen organisasional. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, mungkin lewat ketidakhadiran atau perputaran secara permanen.

4) Retensi Sumber Daya Manusia

Upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi. Mudah-mudahan, dengan perputaran yang lebih rendah, setiap individu yang dipelihara berarti berkurangnya satu orang yang harus direkrut, diseleksi, dan dilatih. Selain itu, kinerja organisasional dan individual ditingkatkan dengan kontinuitas karyawan yang mengetahui pekerjaan, rekan kerja, layanan dan produk organisasi mereka, serta pelanggan perusahaan tersebut. Selain itu, kontinuitas karyawan memberikan “kesan karyawan” yang lebih baik untuk menarik dan memelihara individu yang lain.

Menurut Mangkunegara (2011:70) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Faktor Kemampuan (*ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari :

- a) Kemampuan potensi (IQ).
- b) Kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

c. Penilaian Kinerja

Menurut Nawawi (2011:236) penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur (menilai) dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja (SDM) dilingkungan suatu organisasi/perusahaan. Menurut Desler (2010:322) penilaian

kinerja menurut adalah mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Menurut Marwansyah (2016:232) penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok.

d. Indikator-Indikator Kinerja

Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis dan Jackson (2012:378) adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan

2) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4) Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

5) Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Setiawan (2013:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas. Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Kesesuaian jam kerja. Kesiediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Tingkat kehadiran. Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar karyawan. Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 5) Kepuasan kerja. Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Hubungan yang positif antar amotivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan

dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih maksimal (Mangkunegara, 2011:68). Semakin tinggi motivasi karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut dan begitu juga sebaliknya. Motivasi merupakan suatu daya pendorong atau penggerak seseorang untuk berperilaku tertentu yang dapat timbul dari dalam atau luar individu. Motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2013:93).

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu /motivasi ekstrinsik (Hasibuan, 2014: 42).

Menurut Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Widodo (2016:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan.

Menurut Hasibuan (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua

kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Wibowo (2012) mengatakan motivasi adalah suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

- 1) Faktor Intern
 - a) Keinginan untuk dapat hidup.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e) Keinginan untuk berkuasa
- 2) Faktor Ekstern
 - a) Keinginan untuk berkuasa
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervisi yang baik
 - d) Adanya jaminan pekerjaan
 - e) Status dan tanggungjawab.
 - f) Peraturan yang fleksibel

c. Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2012:223) adalah sebagai berikut:

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

d. Indikator-indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013:101) indikator-indikator untuk mengukur motivasi sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis

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

2) Kebutuhan rasa aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan

dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) **Kebutuhan sosial atau rasa memiliki**

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan dengan akan adanya sekelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) **Kebutuhan harga diri**

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seorang serta efektivitas kerja seseorang.

5) **Kebutuhan aktualisasi diri**

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

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi. Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja

adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Sunyoto (2012:43) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

- 1) Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan

dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik.

Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012) indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Hubungan pegawai

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2) Suasana kerja

Setiap pegawai selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, serta keamanan di dalam bekerja. Karena berawal dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

4) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

B. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel motivasi dan lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel		Model Analisis	Hasil Penelitian
			Independen (X)	Dependen (Y)		
1.	Masnilayati Lubis (2018)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Divisi Umum pada PDAM Tirtanadi Medan	Motivasi Kerja (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara terhadapkan kinerja karyawan SDM dan Divisi Umum pada PDAM Tirtanadi Medan Divisi
2.	Elis Suharyati (2018)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Purwokerto	Motivasi (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto.
3	Agus Wijaya (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Wajo	Motivasi Kerja (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Wajo

4	Ragil Permansari (2013)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Augrah Raharjo Semarang	Motivasi (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Augrah Raharjo Semarang
5.	Eliyanto (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen	Motivasi (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, karena nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,699. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA
6	Said Musnadi (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di kota Banda Aceh	Motivasi (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂) Budaya Organisasi (X ₃)	Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.
7.	Titin Eka Ardiana (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun	Motivasi Kerja (X)	Kinerja Guru (Y)	regresi linier sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru
8.	Acep Abdul Basit et. al (2018)	<i>The Influence of Internal Motivation and Work Environment on Employee Productivity</i>	<i>Internal Motivation (X₁) Work Environment on (X₂)</i>	<i>Employee Productivity (Y)</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>The result is productivity able to be influenced by internal motivation because it is highly important for the employee to have internal motivation that is important and influences companies</i>

						<i>overall. The conclusion is that internal motivation does influence the productivity of the employees.</i>
9	Sri Rahadjo (2014)	<i>The effect of competence, leadership an work environment towards motivation and its impact on the performance of teacher of elementary school in surakarta city, central java indonesia</i>	<i>Competence (X₁) Leadership (X₂) Work environment (X₃)</i>	<i>Motivation (Y1) Performance (Y2)</i>	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	<i>Test validitas show that the value correlation count produced show larger numbers of the value of correlation tables of 0,148. Comparison this shows that instrument research used is valid. Results test reliabilitas showed all variables surveyed is reliable, the value count greater than 0,64.</i>
10	Andika Palar (2016)	<i>The Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance At Bank Sulutgo Tomohon</i>	<i>Work Motivation (X₁) Satisfaction On Employee (X₂)</i>	<i>performance of employees (Y)</i>	<i>Multiple Regresion</i>	<i>This study found that job satisfaction and motivation have a significant effect on the performance of employees at PT. Bank SulutGo Tbk, Tomohon</i>

Sumber : Diolah Penulis 2020

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian tentang bagaimana tertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Motivasi dengan Kinerja

Salah satu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai yaitu para pegawai membutuhkan motivasi kerja yang baik agar dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang

diberikan mereka dapat mengerjakan dengan kepercayaan diri yang tinggi, disertai dengan semangat kerja yang tinggi pula. Semakin mereka termotivasi maka akan membuat totalitas mereka dalam bekerja akan semakin meningkat dan akan berdampak positif bagi peningkatan kinerja yang dicapai.

Salah satu tujuan penilaian kinerja yang dikemukakan Mangkunegara (2013:11) adalah penilaian kinerja sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan-tujuan untuk mendapatkan performakerja yang baik.

Hasil penelitian Muhammad Nafi' Atqiya (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi dibentuk oleh lima indikator yang berhubungan dengan kinerja yaitu mencakup kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan dihargai dan kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja yaitu bahwa seorang pegawai akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi, seperti bonus yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya (Mangkunegara, 2013:122). Pemberian motivasi kerja yang tinggi untuk para pegawai, maka para pegawai akan bekerja secara maksimal, yang pada akhirnya akan memberikan keuntungan pada instansi berupa kinerja kerja yang baik.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Dalam bekerja pegawai mengharapkan bahwa lingkungan di sekitarnya dapat mendukung aktivitas kerja mereka. Bentuk dari lingkungan kerja tersebut meliputi fasilitas fisik maupun psikis. Hal yang berkaitan dengan fasilitas fisik antara lain adalah peralatan kerja, tempat kerja, kerjasama dan lain sebagainya. Sedangkan hal yang berkaitan dengan lingkungan psikis antara lain adalah tersedianya fasilitas kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja antar karyawan. Dapat dipahami bahwa, lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar parapekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik dan mendukung yang diterima oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Jika lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga instansi juga akan mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nicko (2013) mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang”. Dengan hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang positif signifikan

antar lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerja baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

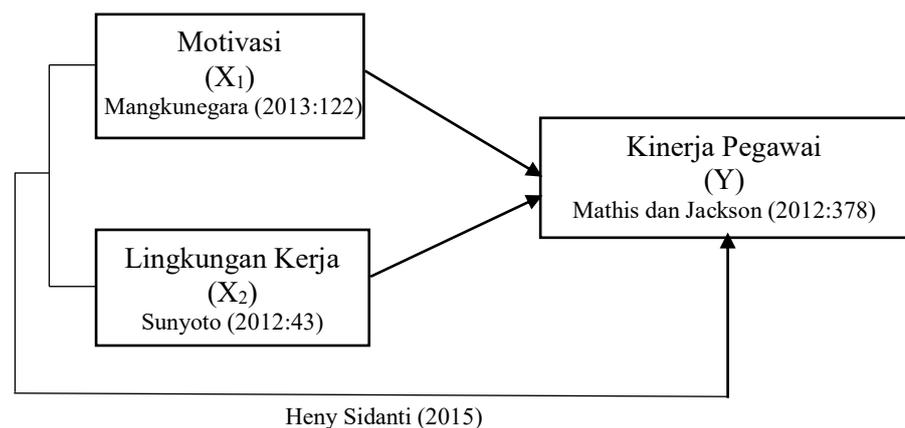
Menurut Mathis dan Jackson (2012:378) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Mathis & Jackson (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan di dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang mau bergerak atau bertindak. Dalam hubungannya antarvariabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah hal yang krusial yang mempengaruhi perilaku manusia. Pimpinan kerja sudah selayaknya mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi bekerja karyawannya karena motivasi adalah kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Motivasi dan lingkungan kerja bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. *“Simultaneously the motivation and the working environment significantly influence employee performance”* (Muchtari, 2016). Ketika motivasi kerja pegawai tinggi dan lingkungan kerja mendukung, maka hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai. Apabila pegawai memiliki motivasi tinggi namun lingkungan kerja tidak mendukung, tetap akan menyebabkan kinerja kurang maksimal. Karena jika motivasi pegawai tinggi, namun lingkungan kerja tidak mendukung, dapat menyebabkan pegawai tidak nyaman dalam bekerja. Kemudian, karyawan memiliki motivasi rendah namun lingkungan kerja mendukung juga menyebabkan tidak maksimal kinerja pegawai. Karena, pegawai

cenderung datang ke lokasi untuk sekedar menikmati lingkungan kerja. Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan motivasi kerja tinggi dan lingkungan kerja yang baik.

Keterkaitan antara motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai dikemukakan oleh Heny Sidanti (2015). Dimana hasil penelitiannya motivasi dan lingkungan kerja bersama-sama dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jadi, dari pengertian diatas bisa ditarik sebuah kerangka konseptual, sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

X₁ : Motivasi (*independent variabel*)

X₂ : Lingkungan Kerja (*independent variabel*)

Y : Kinerja Pegawai (*dependent variabel*)

D. Hipotesis

Menurut Margono dalam Rusiadi, et. al (2013:74) Hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti kurang dari dan tesis yang berarti pendapat. Jadi

hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara, belum benar-benar berstatus sebagai tesis. Dengan demikian hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan.
3. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Pembangunan Pertanian Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala (Rusiadi, et. al, 2013).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Beralamat di Binjai KM 10, Tromol pos No.18, Paya Geli, Kec. Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Oktober 2020 hingga Januari 2021. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun			
		Oktober, 2020	November, 2020	Desember, 2020	Januari, 2021
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■	■		
2	Penyusunan Proposal		■		
3	Perbaikan Acc Proposal			■	
4	Seminar Proposal			■	
5	Pengolahan Data			■	
6	Penyusunan Skripsi			■	
7	Bimbingan Skripsi			■	■
8	Sidang Meja Hijau				■

Sumber: Penulis (2020)

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang dioperasikan dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu variabel bebas motivasi (X_1) variabel bebas kedua lingkungan kerja (X_2), dan variabel terikat kinerja pegawai (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka perlu diberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar untuk membuat kuesioner-kuesioner sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Pengukuran
Motivasi (X_1)	Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. (Mangkunegara (2013:93).	a. Kebutuhan fisiologis b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki d. Kebutuhan harga diri e. Kebutuhan aktualisasi diri (Mangkunegara, 2013:101).	a. Pemberian gaji, bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan b. Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja c. Kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. d. Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawailain dan pimpinan e. Sifat pekerjaan yang menarik dan menantang	Likert
Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan(Sunyoto, 2012:43)	a. Hubungan pegawai b. Suasana kerja c. Fasilitas kerja d. Keamanan (Sunyoto, 2012)	a. Hubungan yang harmonis diantara rekan kerja b. suasana kerja yang nyaman c. peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja d. Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan	Likert

			kenyamanan	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2012:378)	a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan waktu d. Kehadiran e. Kemampuan kerja sama (Mathis dan Jackson, 2012:378)	a. Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan pegawai b. Kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai c. Aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output d. Kehadiran pegawai di instansi baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan e. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain	Likert

Sumber: Diolah Penulis (2020)

D. Populasi dan Sampel/jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:72). Populasi penelitian ini seluruh atau yang mewakili pegawai di Polbangtan Medan yang berjumlah 80 orang PNS tetap.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subyek lebih besar dari 100 dapat diambil 0% sampai dengan 15% atau 20% atau lebih. Sugiyono (2010:135). Pegawai yang berjumlah 80 PNS, maka peneliti menggunakan semua jumlah populasi yang dijadikan

responden, maka sampel ini disebut dengan sampel jenuh.

3. Jenis Dan Sumber Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus dan penyebaran koesioner (Rusiadi, et.al., 2013)
- b. Data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan organisasi yang ada pada instansi dan dari sumber lainnya, misalnya sejarah instansi, visi dan misi instansi dan lain-lain.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara yaitu, proses memperoleh keterangan lisan dari responden dengan mengajukan beberapa pernyataan secara sistematis agar hasil informasi yang diperoleh lebih spesifik dan terperinci.
2. Angket yaitu, daftar pernyataan yang diberikan kepada responden yang menjadi objek penelitian untuk mendapatkan hasil data penelitian yang dilakukan dan penilaiannya dengan menggunakan skala likert.
3. Observasi, sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu tidak hanya berkomunikasi dengan orang observasi juga bisa dilakukan oleh objek-objek alam yang lain.
4. Studi dokumentasi, yaitu berupa sejarah singkat organisasi, visi, misi organisasi, struktur organisasi dan lain-lain.

F. Teknik Analisi Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran (Sugiyono, 2012:121). Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono dalam Rusiadi, et. al, 2013).

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30 (Sugiyono dalam Rusiadi et. al, 2013). Berdasarkan hasil kuisioner, maka untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel maka diperlukan uji validitas ini, sedangkan kevalidan dari data sendiri berdasarkan jumlah H (responden) pada derajat r tabel ($df = n - k$) harus lebih kecil ($<$) dari 0,30. Dengan rumus : $r_{\text{tabel}} (df = n - k)$

Ket: $df = \text{degree of freedom/derajat kebebasan}$

$N = \text{jumlah sampel}$

$K = \text{jumlah variabel}$

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner

dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu tidak boleh acak. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuisisioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *Cronbach Alpha* (α) lebih besar ($>$) dari 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Sunyoto, 2013).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji Asumsi Klasik tersebut antara lain :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi variabel residual berdistribusi normal atau tidak. Modal regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam hal ini uji normalitas yang digunakan adalah grafik histogram dan P-P Plot. Grafik histogram menempatkan gambar variabel dependent sebagai sumbu vertikal, sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal (Rusiadi et. al, 2013). Adapun kriteria grafik histogram adalah sebagai berikut :

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri, maka tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka berdistribusi normal.

- 3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan, maka tidak berdistribusi normal.

Adapun kriteria untuk P-P plot adalah sebagai berikut :

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada disekitar garis diagonal maka data terdistribusi secara normal.
- 2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi secara normal.

Uji *Kolmogrof Smirnov*(K-S), dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai K-S adalah (*Asymp. Sig 2 Tailed*) $>(\alpha) 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu untuk mengetahui apakah lebih dari satu hubungan linear yang sempurna atau antara variabel bebas dan korelasi. Model regresi yang paling baik adalah apabila tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya Multikolinearitas dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF).

- 1) Apabila $VIF > 5$, maka ada Multikolinearitas
- 2) Apabila $VIF < 5$, maka tidak ada Multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan. Jika varians residual antara suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, tetapi varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan hasil program

Statistical and Service Solution (SPSS) dengan dasar pengambilan keputusan (Rusiadi, et. al, 2013) sebagai berikut :

- 1) Jika ada tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengalami gangguan heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data dalam penelitian hal ini menggunakan regresi linier berganda (*multiple regression*), dimana $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Dengan definisi $b_1 > 0$; $b_2 > 0$; dengan rumus persamaan regresi berganda

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Pegawai
- X_1 : Motivasi
- X_2 : Lingkungan Kerja
- α : Konstanta
- β : Koefisien Regresi
- e : *Error term*/Tingkat Kesalahan

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependent dengan asumsi bahwa variable lain dianggap konstan. Uji t dasarnya menunjukkan

seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Kuncoro dalam Rusiadi et. al, 2013). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

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

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

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

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak

Rumus uji t (Sugiyono, 2018) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n-2$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

l = Variabel dependent

n = Banyaknya sampel

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah:

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$

Rumus uji F sebagai berikut

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-1-K)}$$

Keterangan

F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Sugiyono (2016:284). Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: (dalam buku Sugiyono, 2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana :

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Di mana rumus untuk mencari koefisien korelasi *product moment* sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:285)

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi product moment

x = Variabel bebas

y = Variabel tetap

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Politeknik Pembangunan Pertanian (Polbangtan)

Medan

Sesuai izin prinsip Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 2245/D/Q/86 tanggal 8 Desember 1986 dan Nomor 2844/D/T/87 tanggal 28 Desember 1987, Menteri Pertanian dengan SK. No. 1/Kpts/DL.210/I/ 1987 tanggal 3 Januari 1987 telah membuka Program Pendidikan D-III Ahli Penyuluhan Pertanian. Program pendidikan ini terdiri atas tiga bidang keahlian yaitu Tanaman, Peternakan, dan Perikanan.

Memperhatikan surat persetujuan dari Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. B-300/I/MENPAN/2/1989 tanggal 22 Februari 1989, Menteri Pertanian dengan SK. No. 1/Kpts/OT.210/1/1990 tertanggal 2 Januari 1990 menetapkan bahwa Diklat STPP merupakan Unit Pelaksana Teknis dari Badan Pendidikan dan Latihan Penyuluhan Pertanian. Dengan dikeluarkannya keputusan ini, maka status dari 10 (sepuluh) lokasi SPP Negeri, dalam hal ini termasuk SPP Negeri Medan dialihkan menjadi 6 (enam) Diklat STPP, dengan tugas utama untuk melaksanakan pendidikan dan latihan kedinasan berbagai keahlian penyuluhan pertanian di bidang tanaman, peternakan dan perikanan. Pembukaan Program D-III ini telah disahkan secara resmi oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dengan SK. No. 094/0/1990 tanggal

6 Februari 1990. Program Pendidikan di diklat STPP sesuai pasal 19 UU No. 22 Tahun 1961 dapat dinyatakan sebagai Perguruan Tinggi Kedinasan.

Diterbitkannya PP.No. 30 Tahun 1989 tentang Perguruan Tinggi, maka bentuk Diklat STPP perlu disesuaikan. Berkenaan dengan kepentingan tersebut, maka Dirjen Dikti dengan SK. No. 176/DIKTI/Kep/1992 telah membentuk Suatu Tim Evaluasi untuk melakukan evaluasi terhadap Rencana Induk Pengembangan (RIP) serta Statuta usulan pendirian pendidikan Akademi Penyuluhan Pertanian sebagai pengganti Diklat STPP.

Sehubungan dengan hal diatas dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, Menteri Pertanian dengan SK yang berlaku, Menteri Pertanian dengan SK. No. 125/Kpts/OT. 210/2/93 Februari 1993 menetapkan Organisasi dan Tata Kerja Akademi Penyuluhan Pertanian (STPP)Medan.

Dengan ditetapkannya keputusan tanggal 13 Agustus 2003 Presiden Republik Indonesia nomor 8 tahun 2002 tentang Pendirian Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Medan, Pendirian Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Gowa, Pendirian Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Magelang, Pendirian Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Manokwari, maka Menteri Pertanian RI dengan SK nomor 549/Kpts/OT.210/9/2002, tanggal 24 September 2002 menetapkan tentang Organisasi dan Tata kerja Pendirian Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Medan. Struktur Organisasi Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian Medan.

Pada tanggal 25 Juni 2018. Politeknik Pembangunan Pertanian Medan yang selanjutnya disebut Polbangtan Medan adalah perguruan

tinggi di lingkungan Kementerian Pertanian yang menyelenggarakan pendidikan tinggi program vokasi dalam berbagai rumpun ilmu terapan untuk mendukung pembangunan pertanian.

2. Visi dan Misi Polbangtan Medan

a. Visi Polbangtan Medan

Politeknik Pembangunan Pertanian Medan unggul dalam menyiapkan sumberdaya manusia pertanian yang profesional, mandiri, dan berdaya saing untuk mewujudkan kedaulatan pangan dan kesejahteraan petani 2028.

b. Misi Polbangtan Medan

- 1) Menyelenggarakan Tridharma Perguruan Tinggi.
- 2) Mengembangkan kelembagaan dan Program studi bidang pertanian sesuai kebutuhan sektorpertanian.
- 3) Menyelenggarakan nilai kejuangan sehingga terbentuk sikap pembiasaan untuk beribadah, berakhlak mulia, belajar terus menerus, berkarya, bermanfaat danbersahaja.
- 4) Meningkatkan mutu sumber daya pendidikan sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terapan pertanian.
- 5) Menjalin kemitraan dan jejaring kerjasama pendidikan
- 6) Mengoptimalkan sistem manajemen administrasipendidikan

3. Tugas dan Fungsi PolbangtanMedan

- a. Tugas Pokok : Lulusan yang kompeten, professional, mandiri, dan berdaya saing di bidang pertanian, perkebunan, serta berjiwa pengabdian kepada bangsa danNegara.

- b. Fungsi : Pelaksanaan dan pengembangan pendidikan vokasi dalam berbagai rumpun ilmu terapan untuk mendukung pembangunan pertanian, pelaksanaan penelitian terapan, pengabdian masyarakat, administrasi umum, dan pembinaan civitas akademika.

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu kerangka kegiatan yang merupakan pembagian pekerjaan dan tata hubungan antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain, dengan tujuan tercapainya suatu koordinasi. Berikut ini merupakan uraian struktur Politeknik Pembangunan Pertanian Medan.

- a. Direktur Politeknik Pembangunan Pertanian Medan
 - 1) Memimpin pencapaian visi, misi, dan tujuan Polbangtan.
 - 2) Menyusun rencana, program, anggaran, dan kerja sama pendidikan
 - 3) Menyusun dan menetapkan peraturan dan kebijakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, setelah mendapatkan pertimbangan Senat.
 - 4) Melaksanakan pendidikan tinggi vokasi pertanian.
 - 5) Melaksanakan kerjasama dengan instansi pemerintah, swasta dan masyarakat untuk pengembangan Polbangtan.
 - 6) Melaksanakan penelitian terapan bidang pertanian.
 - 7) Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat.
 - 8) Mengelola administrasi akademik, kemahasiswaan dan alumni.
 - 9) Mengelola administrasi umum.

- 10) Mengelola *teaching factory/teaching farm*, teknologi informasi dan komunikasi, perpustakaan, asrama.
- 11) Menyusun dan menetapkan kode etik setelah mendapatkan pertimbangan senat.
- 12) Membina tenaga pendidik, tenaga kependidikan, mahasiswa dan hubungan dengan lingkungan.
- 13) Mengembangkan sistem penjamin mutu pendidikan.
- 14) Melaksanakan sistem pengawasan internal.
- 15) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan

b. Wakil Direktur I

- 1) Perencanaan, pelaksanaan, dan pengembangan pendidikan serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
- 2) Persiapan program studi baru.
- 3) Pelaksanaan dan pengembangan penjamin mutu pendidikan.
- 4) Perencanaan, pelaksanaan dan peningkatan kerjasama pendidikan, serta penelitian yang dilakukan oleh Dosen dengan lembaga di dalam maupun di luar negeri.
- 5) Pengolahan data yang menyangkut pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- 6) Penyusunan dan pendokumentasian laporan kegiatan yang dikoordinasikan oleh Wadir I

c. Wakil Direktur II

- 1) Perencanaan dan pengelolaan anggaran.
- 2) Pembinaan sumber daya manusia.

- 3) Perencanaan, pelaksanaan dan pengembangan sistem komunikasi dan teknologi informasi.
 - 4) Perencanaan dan pengembangan pengawasan internal.
 - 5) Pengolahan data bidang administrasi umum dan keuangan; dan
- d. Wakil Direktur III
- 1) Perencanaan, pelaksanaan, pembinaan dan pengembangan karakter mahasiswa.
 - 2) Perencanaan dan pengelolaan sarana dan prasarana asrama.
 - 3) Perencanaan, Pengelolaan dan pengawasan pelayanan akomodasi, konsumsi,serta kesehatan mahasiswa dan pegawai.
 - 4) Pengolahan data bidang administrasi kemahasiswaan dan alumni.
 - 5) Penyusunan dan pendokumentasian laporan kegiatan yang dikoordinasikan oleh Wadir III;
- e. Kepala Administrasi Akademik Kemahasiswaan dan Alumni
- 1) Pengelolaan administrasi akademik.
 - 2) Pengelolaan administrasi pendidik dan tenaga kependidikan
 - 3) Pendidik dan tenaga kependidikan
 - 4) Pelaksanaan program kerja sama pendidikan
 - 5) Pelaksanaan administrasi pemanfaatan sarana dan prasarana pendidikan
 - 6) Pelaksanaan layanan kemahasiswaan
 - 7) Pengelolaan administrasi alumni
 - 8) Pelaksanaan pengembangan karakter
- f. Kepala Bagian Umum
- 1) Penyusunan rencana, program dan anggaran

- 2) Pengelolaan sumber daya Manusia
- 3) Pengelolaan barang milik negara
- 4) Urusan rumah tangga

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Polbangtan Medan



Sumber: Polbangtan Medan

5. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 80 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil pada di Polbangtan Medan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan JenisKelamin

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki – Laki	55	69
	Perempuan	25	31
Jumlah		80	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai pada kantor Polbangtan Medan yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 55 orang atau sebesar 69% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang atau sebesar 31%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Jumlah	%
Usia	< 25 Tahun	12	15
	26 < 30 Tahun	38	48
	31 < 35 Tahun	16	20
	36 < 40 Tahun	9	11
	> 40 Tahun	5	6
Jumlah		80	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai di kantor Polbangtan Medan yang menjadi responden berusia 26 < 30 tahun, yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 48%, responden berusia 31 < 35 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 20%, responden berusia < 25 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 15 %, responden berusia 36 < 40 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau sebesar 11% dan responden yang berusia > 40 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 6%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik		Jumlah	%
Pendidikan	< 1 Tahun	12	15
	1 - 2 Tahun	41	51
	> 2 Tahun	27	34
Jumlah		80	100

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai di kantor Polbangtan Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 1-2 tahun, yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 51,%, responden masa kerja > 2 tahun, yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 34,% dan responden berpendidikan masa kerja < 1 tahun, yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 15%.

6. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Masing-masing butir pernyataan setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 80 orang.

Tabel 4.4 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No.	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2015)

a) Motivasi (X₁)

Variabel motivasi (X₁) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari kebutuhan fisiologis (X_{1.1}), kebutuhan rasa aman (X_{1.2}), kebutuhan sosial dan rasa memiliki (X_{1.3}), kebutuhan harga diri (X_{1.4}), kebutuhan aktualisasi diri (X_{1.5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk

masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.5. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Fisiologis (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari		Pegawai diberikan gaji oleh instansi agar bekerja dengan baik		Pegawai mendapatkan bonus yang besar di akhir tahun	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	12	15,0	14	17,5	3	3,8
Tidak Setuju	10	12,5	14	17,5	14	17,5
Kurang Setuju	30	37,5	28	35,0	29	36,3
Setuju	26	32,5	10	12,5	22	27,5
Sangat Setuju	2	2,5	14	17,5	12	15,0
Total	80	100	80	100	80	100
Mean	2,9500		2,9500		3,3250	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator kebutuhan fisiologis (Tabel 4.5) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari, sebanyak 30 responden (37,5%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,9500. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai belum bekerja dengan baik untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.
2. Untuk item pegawai diberikan gaji oleh instansi agar bekerja dengan baik, sebanyak 28 responden (35,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,9500. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai belum bekerja secara optimal dengan gaji yang diberikan instansi.
3. Untuk item pegawai mendapatkan bonus yang besar di akhir tahun, sebanyak 29 responden (36,3%) menyatakan kurang setuju, dengan

nilai rerata 3,3250. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mendapatkan bonus di akhir tahun cukup baik.

Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Rasa Aman (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai mendapatkan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja		Pegawai mendapatkan kondisi kerja yang aman		Pegawai mendapatkan wadah dari instansi untuk mendapatkan keluhan pegawai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	7	8,8	7	8,8	16	20,0
Tidak Setuju	10	12,5	10	12,5	9	11,3
Kurang Setuju	20	25,0	17	21,3	12	15,0
Setuju	32	40,0	36	45,0	36	45,0
Sangat Setuju	11	13,8	10	12,5	7	8,8
Total	80	100	80	100	80	100
Mean	3,3750		3,4000		3,1125	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator kebutuhan rasa aman (Tabel 4.6) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai mendapatkan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja, sebanyak 32 responden (40,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,3750. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mendapatkan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja cukup baik.
2. Untuk item pegawai mendapatkan kondisi kerja yang aman, sebanyak 36 responden (45,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,4000. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai mendapatkan kondisi kerja yang aman cukup baik.
3. Untuk item pegawai mendapatkan wadah dari instansi untuk mendapatkan keluhan pegawai, sebanyak 36 responden (45,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,1125. Jawaban ini

menggambarkan bahwa pegawai mendapatkan wadah dari instansi untuk mendapatkan keluhan pegawai cukup baik.

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Sosial (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai mendapatkan tunjangan rekreasi		Pegawai mendapatkan tunjangan pulsa dari instansi		Pegawai mendapatkan tunjangan makan dari instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	14	17,5	10	12,5	9	11,3
Tidak Setuju	14	17,5	12	15,0	27	33,8
Kurang Setuju	32	40,0	26	32,5	28	35,0
Setuju	6	7,5	30	37,5	9	11,3
Sangat Setuju	14	17,5	2	2,5	7	8,8
Total	80	100	80	100	80	100
Mean	2,9000		3,0250		2,7250	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator kebutuhan sosial (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai mendapatkan tunjangan rekreasi, sebanyak 32 responden (40,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,9000. Jawaban ini menggambarkan bahwa tunjangan rekreasi yang diberikan instansi belum baik.
2. Untuk item pegawai mendapatkan tunjangan pulsa dari instansi, sebanyak 30 responden (37,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,0250. Jawaban ini menggambarkan bahwa tunjangan pulsa yang diberikan instansi cukup baik.
3. Untuk item pegawai mendapatkan tunjangan makan dari instansi, sebanyak 28 responden (35,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,7250. Jawaban ini menggambarkan bahwa tunjangan makan yang diberikan instansi belum baik.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Harga Diri (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik		Pegawai mendapatkan penghargaan dari instansi bagi yang berprestasi		Pegawai mendapatkan jaminan nama baik dari instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	13	16,3	6	7,5
Tidak Setuju	6	7,5	14	17,5	22	27,5
Kurang Setuju	20	25,0	13	16,3	27	33,8
Setuju	44	55,0	28	35,0	7	8,8
Sangat Setuju	9	11,3	12	15,0	18	22,5
Total	80	100	80	100	80	100
Mean	3,6750		3,1500		3,1125	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator kebutuhan harga diri (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik, sebanyak 44 responden (55,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,6750. Jawaban ini menggambarkan bahwa pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan cukup baik.
2. Untuk item pegawai mendapatkan penghargaan dari instansi bagi yang berprestasi, sebanyak 28 responden (35,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,1500. Jawaban ini menggambarkan bahwa penghargaan yang diberikan instansi bagi pegawai yang berprestasi cukup baik.
3. Untuk item pegawai mendapatkan jaminan nama baik dari instansi, sebanyak 27 responden (33,8%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,1125. Jawaban ini menggambarkan bahwa jaminan nama

baik yang diberikan instansi kepada pegawai cukup baik.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri (X_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja		Pegawai mendapatkan kesempatan untuk berkeaktifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan		Pegawai mendapatkan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan diri	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	12	15,0	20	25,0	16	20,0
Tidak Setuju	20	25,0	20	25,0	10	12,5
Kurang Setuju	20	25,0	21	26,3	10	12,5
Setuju	5	6,3	15	18,8	34	42,5
Sangat Setuju	23	28,7	4	5,0	10	12,5
Total	80	100	80	100	80	100
<i>Mean</i>	3,0875		2,5375		3,1500	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator kebutuhan aktualisasi diri (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja, sebanyak 23 responden (28,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,0875. Jawaban ini menggambarkan bahwa kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja yang diberikan instansi cukup baik.
2. Untuk item pegawai mendapatkan kesempatan untuk berkeaktifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 21 responden (26,3%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,5375. Jawaban ini menggambarkan bahwa kesempatan untuk berkeaktifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan belum baik.
3. Untuk item pegawai mendapatkan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan diri, sebanyak 34 responden (42,5%) menyatakan

setuju, dengan nilai rerata 3,1500. Jawaban ini menggambarkan bahwa kesempatan yang diberikan instansi untuk pertumbuhan dan pengembangan diri cukup baik.

b) Lingkungan Kerja (X_2)

Variabel lingkungan kerja (X_2) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari hubungan pegawai ($X_{2.1}$), suasana kerja ($X_{2.2}$), fasilitas kerja ($X_{2.3}$) dan keamana ($X_{2.4}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Pegawai ($X_{2.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Hubungan anda dengan pegawai lain harmonis		Anda merasa pegawai di instansi ini saling menghormati dengan rekan kerja		Kerjasama antar pegawai di tempat anda bekerja berjalan dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	9	11,3	8	10,0	8	10,0
Kurang Setuju	28	35,0	26	32,5	26	32,5
Setuju	35	43,8	46	57,5	36	45,0
Sangat Setuju	8	10,0	-	-	10	12,5
Total	80	100	80	100	80	100
Mean	3,5250		3,4750		3,6000	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator hubungan pegawai (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item hubungan anda dengan pegawai lain harmonis, sebanyak 35 responden (43,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,5250. Jawaban ini menggambarkan bahwa hubungan harmonis antara pegawai dengan pegawai yang lain cukup baik.

2. Untuk item anda merasa pegawai di instansi ini saling menghormati dengan rekan kerja, sebanyak 46 responden (57,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,4750. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai di instansi sikap saling menghormati dengan rekan kerja cukup baik.
3. Untuk item kerjasama antar pegawai di tempat anda bekerja berjalan dengan baik, sebanyak 36 responden (45,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,6000. Jawaban ini menggambarkan bahwa kerjasama antar pegawai di tempat kerja cukup baik.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Suasana Kerja (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Anda merasa kebersihan di instansi membuat anda betah dalam bekerja		Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di tempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan		Ruangan yang disediakan instansi cukup luas untuk melakukan pekerjaan anda	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	10,0	13	16,3	8	10,0
Kurang Setuju	29	36,3	39	48,8	24	30,0
Setuju	42	52,5	28	35,0	48	60,0
Sangat Setuju	1	1,3	-	-	-	-
Total	80	100	80	100	80	100
Mean	3,4500		3,1875		3,5000	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator suasana kerja (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item anda merasa kebersihan di instansi membuat anda betah dalam bekerja, sebanyak 42 responden (52,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,4500. Jawaban ini menggambarkan bahwa kebersihan di instansi membuat pegawai betah dalam bekerja cukup

baik.

2. Untuk item penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di tempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan, sebanyak 39 responden (48,8%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,1875. Jawaban ini menggambarkan bahwa penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di tempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan cukup baik.
3. Untuk item ruangan yang disediakan instansi cukup luas untuk melakukan pekerjaan anda, sebanyak 48 responden (60,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,5000. Jawaban ini menggambarkan bahwa ruangan yang disediakan instansi cukup baik untuk melakukan pekerjaan.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas Kerja (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Fasilitas yang diberikan kantor dalam keadaan bersih dan berfungsi dengan baik		Anda merasa nyaman dalam bekerja dengan fasilitas memadai		Jumlah unit komputer yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	10,0	9	11,3	9	11,3
Kurang Setuju	21	26,3	27	33,8	35	43,8
Setuju	41	51,2	43	53,8	33	41,3
Sangat Setuju	10	12,5	1	1,3	3	3,8
Total	80	100	80	100	80	100
Mean	3,6625		3,4500		3,3750	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator fasilitas kerja (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item fasilitas yang diberikan kantor dalam keadaan bersih dan berfungsi dengan baik, sebanyak 41 responden (51,2%) menyatakan

setuju, dengan nilai rerata 3,6625. Jawaban ini menggambarkan bahwa fasilitas yang diberikan kantor dalam keadaan cukup bersih dan berfungsi cukup baik.

2. Untuk item anda merasa nyaman dalam bekerja dengan fasilitas memadai, sebanyak 43 responden (53,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,4500. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai merasa cukup nyaman dalam bekerja dengan fasilitas yang diberikan instansi.
3. Untuk item jumlah unit komputer yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja, sebanyak 35 responden (43,8%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,3750. Jawaban ini menggambarkan bahwa jumlah unit komputer yang tersedia untuk mendukung aktivitas kerja cukup baik.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keamanan (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Keamanan tempat kerja anda sudah terjamin		Adanya petugas keamanan di lingkungan tempat kerja membuat anda tenang dalam bekerja		Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	7	8,8	18	22,5
Tidak Setuju	10	12,5	12	15,0	11	13,8
Kurang Setuju	24	30,0	16	20,0	5	6,3
Setuju	36	45,0	34	42,5	38	47,5
Sangat Setuju	10	12,5	11	13,8	8	10,0
Total	80	100	80	100	80	100
Mean	3,5750		3,3750		3,0875	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator keamanan (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item keamanan tempat kerja anda sudah terjamin, sebanyak 36 responden (45,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,5750. Jawaban ini menggambarkan bahwa keamanan ditempat kerja cukup baik.
2. Untuk item adanya petugas keamanan di lingkungan tempat kerja membuat anda tenang dalam bekerja, sebanyak 34 responden (42,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,3750. Jawaban ini menggambarkan bahwa petugas keamanan di lingkungan tempat kerja cukup baik.
3. Untuk item adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan instansi, sebanyak 38 responden (47,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,0875. Jawaban ini menggambarkan bahwa jaminan keamanan lingkungan yang diberikan instansi cukup baik.

c) Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari jumlah pekerjaan ($Y_{1.1}$), kualitas pekerjaan ($Y_{1.2}$), ketepatan waktu ($Y_{1.3}$), kehadiran ($Y_{1.4}$) dan kemampuan kerjasama ($Y_{1.5}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Jumlah Pekerjaan (Y_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan instansi		Anda bersedia lembur untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab anda		Volume kerja yang anda hasilkan sudah sesuai dengan harapan instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	15	18,8	18	22,5	3	3,8
Tidak Setuju	16	20,0	17	21,3	15	18,8
Kurang Setuju	33	41,3	31	38,8	38	47,5
Setuju	16	20,0	6	7,5	11	13,8
Sangat Setuju	-	-	8	10,0	13	16,3
Total	80	100	80	100	80	100
Mean	2,6250		2,6125		3,2000	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator jumlah pekerjaan (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan instansi, sebanyak 33 responden (41,3%) menyatakan kurangsetuju, dengan nilai rerata 2,6250. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan instansi.
2. Untuk item anda bersedia lembur untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab anda, sebanyak 31 responden (38,8%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,6125. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai tidak bersedia lembur untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.
3. Untuk item volume kerja yang anda hasilkan sudah sesuai dengan harapan instansi, sebanyak 38responden (47,5%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,2000. Jawaban ini menggambarkan bahwa

volume kerja yang dihasilkan cukup sesuai dengan harapan instansi.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Pekerjaan (Y1.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Anda sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja		Anda mampu membagi waktu dari setiap pekerjaan yang diberikan		Tanpa disuruh atasan, anda mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab anda	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	10	12,5	8	10,0	24	30,0
Tidak Setuju	18	22,5	12	15,0	13	16,3
Kurang Setuju	15	18,8	17	21,3	7	8,8
Setuju	29	36,3	33	41,3	32	40,0
Sangat Setuju	8	10,0	10	12,5	4	5,0
Total	80	100	80	100	80	100
Mean	3,0875		3,3125		2,7375	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator kualitas pekerjaan (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item anda sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja, sebanyak 29 responden (36,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,0875. Jawaban ini menggambarkan bahwa minat kerja pegawai secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja cukup baik.
2. Untuk item anda mampu membagi waktu dari setiap pekerjaan yang diberikan, sebanyak 33 responden (41,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,3125. Jawaban ini menggambarkan bahwa pembagian waktu dari setiap pekerjaan yang diberikan cukup baik.
3. Untuk item tanpa disuruh atasan, anda mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab anda, sebanyak 32 responden (40,0%)

menyatakan setuju, dengan nilai rerata 2,7375. Jawaban ini menggambarkan bahwa tanpa disuruh atasan, pegawai mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya belum baik.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja		Anda mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang di tetapkan instansi		Anda bekerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	16	20,0	12	15,0	14	17,5
Tidak Setuju	14	17,5	19	23,8	27	33,8
Kurang Setuju	33	41,3	23	28,7	23	28,7
Setuju	9	11,3	26	32,5	8	10,0
Sangat Setuju	8	10,0	-	-	8	10,0
Total	80	100	80	100	80	100
Mean	2,7375		2,7875		2,6125	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator ketepatan waktu (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item anda mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja, sebanyak 33 responden (41,3%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,7375. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai standar kerja belum baik.
2. Untuk item anda mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang di tetapkan instansi, sebanyak 26 responden (32,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 2,7875. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang di tetapkan instansi belum baik.

3. Untuk item anda bekerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan, sebanyak 23 responden (28,7%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,6125. Jawaban ini menggambarkan pekerjaan yang dilakukan pegawai belum sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kehadiran (Y_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Anda datang dan pulang tepat waktu sesuai peraturan instansi		Anda selalu hadir tepat waktu dalam bekerja dan tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin		Anda tidak pernah membolos dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	13	16,3	7	8,8	12	15,0
Tidak Setuju	15	18,8	23	28,7	22	27,5
Kurang Setuju	14	17,5	28	35,0	21	26,3
Setuju	25	31,3	3	3,8	5	6,3
Sangat Setuju	13	16,3	19	23,8	20	25,0
Total	80	100	80	100	80	100
Mean	3,1250		3,0500		2,9875	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator kehadiran (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item anda datang dan pulang tepat waktu sesuai peraturan instansi, sebanyak 25 responden (31,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,1250. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai datang dan pulang tepat waktu sesuai peraturan instansi cukup baik.
2. Untuk item anda selalu hadir tepat waktu dalam bekerja dan tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin, sebanyak 28 responden (35,0%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 3,0500. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai selalu hadir tepat waktu

dalam bekerja dan tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin cukup baik.

- Untuk item anda tidak pernah membolos dalam bekerja, sebanyak 22 responden (27,5%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 2,9875. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai pernah membolos dalam bekerja.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Kerjasama (Y_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Anda selalu berusaha untuk bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja		Anda selalu menghargai semua rekan kerja dalam pekerjaan		Anda dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	19	23,8	16	20,0	7	8,8
Tidak Setuju	18	22,5	11	13,8	27	33,8
Kurang Setuju	22	27,5	6	7,5	34	42,5
Setuju	17	21,3	36	45,0	10	12,5
Sangat Setuju	4	5,0	11	13,8	2	2,5
Total	80	100	80	100	80	100
Mean	2,6125		3,1875		2,6625	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Indikator kemampuan kerjasama (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item anda selalu berusaha untuk bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja, sebanyak 22 responden (27,5%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,6125. Jawaban ini menggambarkan bahwa usaha untuk bekerja sama terhadap rekan kerja belum baik.
- Untuk item anda selalu menghargai semua rekan kerja dalam pekerjaan, sebanyak 36 responden (45,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,1875. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai menghargai semua rekan kerja dalam pekerjaan cukup baik.

3. Untuk item anda dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim, sebanyak 34 responden (42,5%) menyatakan kurang setuju, dengan nilai rerata 2,6625. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai belum dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim.

7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid, Rusiadi, et.al (2013).

Tabel 4.19
Uji Validitas Motivasi (X₁)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	43.5250	157.670	.865	.809	.937
X1.2	43.5250	153.392	.836	.977	.937
X1.3	43.1500	167.927	.484	.519	.945
X1.4	43.1000	159.635	.740	.724	.939
X1.5	43.0750	162.880	.626	.770	.942
X1.6	43.3625	152.740	.857	.879	.936
X1.7	43.5750	153.969	.832	.974	.937
X1.8	43.4500	160.985	.743	.661	.940
X1.9	43.7500	164.190	.604	.476	.943
X1.10	42.8000	169.529	.562	.582	.944
X1.11	43.3250	157.665	.682	.593	.941
X1.12	43.3625	160.006	.652	.641	.942
X1.13	43.3875	156.139	.667	.713	.942
X1.14	43.9375	161.123	.646	.561	.942
X1.15	43.3250	153.108	.811	.786	.937

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.19 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada

variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.20
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	37.7375	43.031	.455	.467	.887
X2.2	37.7875	41.942	.716	.975	.875
X2.3	37.6625	38.910	.867	.962	.865
X2.4	37.8125	42.154	.670	.889	.877
X2.5	38.0750	43.361	.525	.610	.884
X2.6	37.7625	42.057	.701	.973	.876
X2.7	37.6000	39.129	.856	.941	.866
X2.8	37.8125	42.281	.636	.897	.879
X2.9	37.8875	44.050	.416	.581	.888
X2.10	37.6875	39.104	.810	.904	.868
X2.11	37.8875	40.430	.465	.449	.891
X2.12	38.1750	39.083	.440	.505	.901

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.20 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.21
Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	40.7125	128.081	.846	.828	.901
Y1.2	40.7250	124.404	.840	.908	.900
Y1.3	40.1375	135.133	.502	.623	.911
Y1.4	40.2500	128.772	.654	.685	.906
Y1.5	40.0250	130.151	.631	.699	.907
Y1.6	40.6000	122.522	.783	.818	.901
Y1.7	40.6000	127.914	.705	.818	.904
Y1.8	40.5500	128.706	.771	.714	.903
Y1.9	40.7250	132.354	.539	.701	.910

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.10	40.2125	131.461	.493	.562	.912
Y1.11	40.2875	137.119	.323	.664	.917
Y1.12	40.3500	133.927	.388	.708	.916
Y1.13	40.7250	133.923	.468	.652	.912
Y1.14	40.1500	123.015	.764	.746	.902
Y1.15	40.6750	134.374	.637	.535	.907

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.21 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

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

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

Tabel 4.22
Uji Reliabilitas Motivasi (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
---------------------	--	------------

.944	.944	15
------	------	----

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.22 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,944 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.23
Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.889	.908	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.23 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,889 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.24
Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.913	.917	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.24 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,913 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 (lima belas) butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

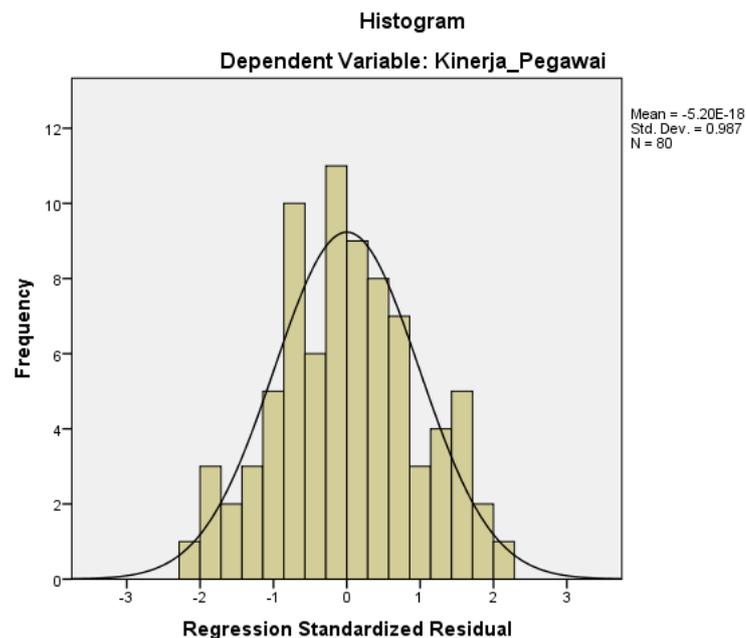
8. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

a. Uji Normalitas data

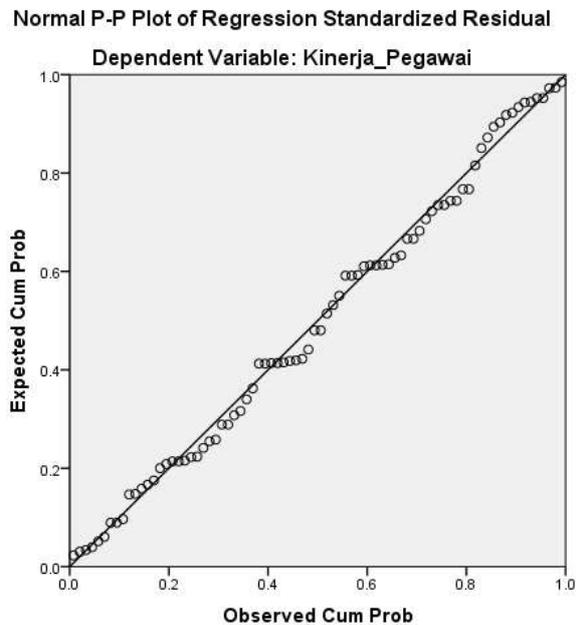
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai berdistribusi secara normal.

Tabel 4.25
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.46057381
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.047
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: SPSS Versi 23.00

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dimana angka ini diatas tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 5$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.26
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.968	6.681		.744	.459		
Motivasi	.462	.085	.512	5.449	.000	.888	1.126
Lingkungan_Kerja	.410	.164	.235	2.498	.015	.888	1.126

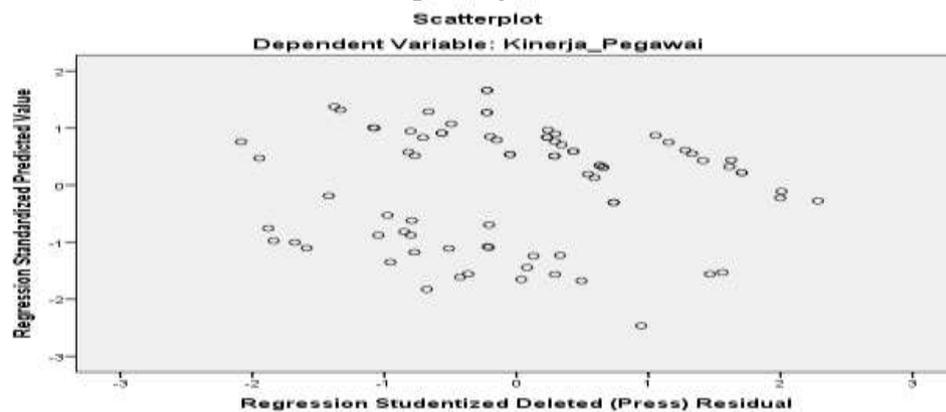
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 5 antara lain adalah motivasi 1,126 < 5 , lingkungan kerja 1,126 < 5 , dan nilai *Tolerance* motivasi 0,888 $> 0,10$, lingkungan kerja 0,888 $> 0,10$, sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

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

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

9. Pengujian Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan

memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Tabel 4.27
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.968	6.681		.744	.459		
Motivasi	.462	.085	.512	5.449	.000	.888	1.126
Lingkungan Kerja	.410	.164	.235	2.498	.015	.888	1.126

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.27 diatas maka persamaan linier berganda yang mempunyai formulasi $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$, sehingga diperoleh persamaan $Y = 4,968 + 0,462 + 0,410 + \varepsilon$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

b_0 : Bilangan konstanta (b_0) sebesar 4,968 menunjukkan besarnya kinerja pegawai apabila motivasi dan lingkungan kerja sama dengan 0.

b_1 : 0,462 Koefisien regresi pertama (b_1) sebesar 0,462 menunjukkan besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan asumsi lingkungan kerja konstan. Artinya apabila faktor motivasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja pegawai meningkat sebesar 0,462 satuan dengan nilai asumsi lingkungan kerja konstan.

b_2 : 0,410 Koefisien regresi kedua (b_2) sebesar 0,410 menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan asumsi motivasi konstan. Artinya apabila faktor lingkungan kerja

meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja pegawai meningkat sebesar 0,410 satuan nilai dengan asumsi motivasi konstan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

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

Tabel 4.28
Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4657.193	2	2328.597	25.358	.000 ^b
	Residual	7070.694	77	91.827		
	Total	11727.888	79			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.28 gambaran data terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 25,358 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah menggunakan rumus ($Df(1) = K-1$, $3-1 = 2$, $Df(2) = n-k$, $80-3 = 77$, jadi nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,12. Dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} 25,358 > nilai F_{tabel} 3,12. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

c. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.29
Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.968	6.681		.744	.459		
Motivasi	.462	.085	.512	5.449	.000	.888	1.126
Lingkungan Kerja	.410	.164	.235	2.498	.015	.888	1.126

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.29 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

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

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

t_{hitung} sebesar 5,449 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,664 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,449 > t_{tabel} 1,664$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

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

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

t_{hitung} sebesar 2,498 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,664 dan signifikan sebesar 0,015, sehingga $t_{hitung} 2,498 > t_{tabel} 1,664$ dan signifikan $0,015 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

d. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.30
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.381	9.58265

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel 4.30 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,381 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 38,1% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 38,1\% = 61,9\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model yang tidak diteliti. Nilai R sebesar 0,630 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

B. Pembahasan

Dalam penelitian ini, pembahasan dilakukan melalui kajian untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan berdasarkan metode analisis regresi linier berganda.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 5,449 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000, Jika dibandingkan pada t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, $t_{hitung} 5,449 > t_{tabel} 1,664$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi yang dilakukan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai secara bersamaan sebesar 0,462 satuan. Dengan kata lain ketika motivasi di Polbangtan Medan yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri bertambah maka kinerja pegawai pada Polbangtan Medan akan meningkat pula, ada 53,8% motivasi lainnya sebagai penyebab dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Leni Larasati dan Gilang (2014) dan Muhammad Nafi' Atqiya (2017) yang juga melakukan penelitian terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja, dengan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan variabel motivasi akan berdampak searah dengan peningkatan atau penurunan variabel kinerja pegawai. Apabila semakin baik motivasi yang dilakukan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang diperoleh.

Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang pegawai untuk mencapai output kinerja yang tinggi dan mencapai tujuan-tujuan instansi. Cara motivasi yang diterapkan oleh instansi dilihat dari manfaat langsung yang dirasakan oleh pegawai berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin baik motivasi yang dilakukan oleh instansi terhadap pegawai maka semakin baik kinerja yang dihasilkan pegawai.

Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpuaskan, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul (Sunarto, 2005:10). Oleh karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Pengaruh motivasi terhadap kinerja, dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas. Keinginan seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi. Pegawai dengan ciri-ciri motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki keinginan bekerja yang tinggi. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan

ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pada dasarnya, karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Polbangtan Medan, sudah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi yaitu motivasi yang berikan Politeknik Pembangunan Pertanian Medan masih kurang sehingga kinerja pegawai belum maksimal.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji-t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,498 dengan tingkat probabilitas (α) adalah 0,05, Jika dibandingkan pada t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $\alpha < 0,05$, $t_{hitung} 2,498 > t_{tabel} 1,664$ dan $\alpha 0,05 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja yang dilakukan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai secara bersamaan sebesar 0,410 satuan. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja di Polbangtan Medan yang terdiri dari hubungan pegawai, suasana kerja, fasilitas kerja dan keamanan bertambah maka kinerja pegawai di Polbangtan Medan akan meningkat

pula, ada 59,0% lingkungan kerja lainnya sebagai penyebab dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizky Novianto (2011) dan Siwanada (2017) yang juga melakukan penelitian terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan variabel lingkungan kerja akan berdampak searah dengan peningkatan atau penurunan variabel kinerja pegawai. Apabila semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang diperoleh.

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman.

Meskipun lingkungan kerja sudah baik tetapi tingkat kepedulian terhadap lingkungan kurang, maka kinerja pegawai dapat menjadi kurang optimal. Meskipun lingkungan kerja baik namun tidak didukung oleh

fasilitas lain yang memadai, maka kinerja pegawai juga dapat kurang optimal. Agar kita dapat mencapai kinerja pegawai yang maksimal, maka kita harus memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan semakin meningkat ketika faktor-faktor yang memengaruhi berpengaruh secara selaras dan positif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Polbangtan Medan, sudah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi yaitu lingkungan kerja dan suasana tempat kerja yang kurang optimal di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan sehingga pegawai belum optimal dalam menghasilkan capaian kinerja yang baik.

3. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian secara simultan variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $25,358 > 3,12$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi dan lingkungan kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai di Polbangtan Medan secara bersamaan. Dengan kata lain ketika motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan

sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri dan dilanjutkan dengan lingkungan kerja yang terdiri dari hubungan pegawai, suasana kerja, fasilitas kerja dan keamanan bertambah maka kinerja pegawai di Polbangtan Medan akan meningkat.

Salah satu aspek penting Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan lingkungan kerja dapat berpengaruh pada kinerja pegawai, oleh sebab itu pimpinan Polbangtan Medan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Polbangtan Medan, sudah terlaksana dan telah menyelesaikan masalah yang ada diidentifikasi yaitu kurangnya motivasi dari para pimpinan unit kerja serta lingkungan kerja yang belum optimal di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan sudah terjawab.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 5,449 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,664 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,449 > 1,664$) dan nilai Sig_{hitung} $0,000 < 0,05$.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 2,498 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,664 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,498 > 1,664$) dan nilai Sig_{hitung} $0,015 < 0,05$.
3. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} 25,358 > nilai F_{tabel} 3,12 dan nilai sig $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis maupun untuk kepentingan studi selanjutnya, maka disampaikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan bahwa dengan meningkatkan pemberian motivasi seperti kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri misalnya dengan memberikan *reward* dan pengembangan bagi pegawai yang telah melakukan capain kinerja yang baik akan menghasilkan Kinerja yang baik bagi Polbangtan Medan.
2. Disarankan bahwa lingkungan kerja yang baik, suasana kerja yang baik harmonis dan meningkatkan fasilitas kerja diharapkan pegawai Polbangtan Medan dapat mencapai kinerja yang baik sesuai yang diharapkan Polbangtan Medan.
3. Disarankan bahwa dengan memperhatikan motivasi seperti kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri dan lingkungan kerja yang nyaman menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan meningkatkan fasilitas kerja yang baik maka akan menghasilkan capaian kinerja yang baik pula bagi Polbangtan Medan sesuai dengan target yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Kesepuluh). Jakarta: Indeks
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan S.P Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan S.P Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). *Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*.
- Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta.
- Maslow, H. Abraham. (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PBP.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.

- Nitisemito, Alex S. (2012). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). *Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2011) *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Roziqin, M. Zainur. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang : Averroes Press.
- Rusiadi, et. al. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus Dan Aplikasi Spss, Eviews, Amos, Dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan: Usu Press.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, P. Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

- Tarigan, I. J., Alamsyah, B., Aryza, S., Siahaan, A. P. U., & Isa Indrawan, M. (2018). *Crime aspect of telemedicine on health technology. International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10).
- Ulfiana, E., Wahyuni, S., & Rahayu, S. (2020). *The effect of postpartum coping skill classes (PCSC) on stress level, cortisol levels, maternal self-efficacy, and baby's growth and development In Semarang, Central Java. Malaysian Journal of Public Health Medicine*, 20(1), 122-129.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.

Jurnal :

- Setiawan, Agung. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 1, No 4.
- Setyowati, Intan dan Haryani, Sri. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan. Vol 13, No. 2.
- Sidanti, Heny. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1: 44 - 53.
- Susilaningsih, Nur. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*. Jurnal Excellent. Vol.1 No.2 September 2013. STIE AUB Surakarta.