



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh:

IBNU HAZAM
NPM: 1615310203

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : IBNU HAZAM
NPM : 1615310203
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN
PANGAN DAN PETERNAKAN PROVINSI
SUMATERA UTARA

Medan, Januari 2021

KETUA PROGRAM STUDI

Ramadhan Harahap, SE., S. Psi., M.Si)

PEMBIMBING I

Emi Wakhyuni, SE., M.Si., CIHCM., CPHCM)

DEKAN



(Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(Dian Septiana Sari, S.Sos., M.SP)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : IBNU HAZAM
NPM : 1615310203
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

Medan, Januari 2021



Ramadhan Haratrap, SE, S.Psi, M.Si)

ANGGOTA II

(Dian Septiana Sari, S.Sos., M.SP)

ANGGOTA 1

(Emi Wakhyuni, SE., M.Si, CIHCM., CPHCM)

ANGGOTA III

(Cahyo Pramono, SE., MM)

ANGGOTA IV

(Drs H.Kasim Siyo, M.Si., Ph.D)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : IBNU HAZAM
NPM : 1615310203
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN
PROVINSI SUMATERA UTARA

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, Januari 2021



(IBNU HAZAM)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Ibnu Hazam
 Tgl. Lahir : MEDAN / 02 September 1997
 NIM / NPM : 1615310203
 Jurusan / Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.60
 No. Pribadi : 081370504463
 Saya mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara


Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu


 Rektor I,
 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 16 Juli 2020


Pemohon,


 (Ibnu Hazam)

Tanggal :

Disahkan oleh :


Dekan


 (Dr. Surya Nita, S.A., M.Hum.)

Tanggal :

Disetujui oleh :

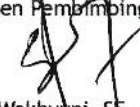
Ka. Prodi Manajemen


 (Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal : 23-7-2020

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I :


 (Emi Wakhyuni, SE., M.Si)

Tanggal : 5-8-2020

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing II :


 (Dian Septiana Sari, S.Sos., MSP)

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



Revisi: 0



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : EMI WAHAGUNI, S.E., M.Si.....
 Pembimbing II : Dian Septiana Sari, S.Sos., M.PP
 Mahasiswa : IBNU HAZAM
 Program Studi : Manajemen
 NIM / NPM / NIK / NIS / NIP / NIK / NIS / NIP / NIK / NIS / NIP : 1615310203
 Pendidikan :
 Jenis Akhir/Skripsi :

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1	4. Subjek kalimat dan kuesiner msh blm sebagai semua menggunakan kata " saku" atau "karyawan" 5. teori & faktor "kinerja yang mencapai semua variabel x kamu mana? Harus ada teori yang menjelaskan bhw faktor-faktor kinerja kinerja itu adalah lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi, teori kamu hanya ada motivasi dan lingkungan kerja	 	

Ace Sampri


 Emi W

Medan, 07 Februari 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: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

: Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 : Emi wahyuni SE, S.M. Si
 : Dian Septiana Sari S. Sos, M. SP
 : IBNU HAZAM
 : Manajemen
 : 1615310203

: Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara

PEMBAHASAN MATERI

PARAF

KETERANGAN

~~Prasurvet~~ tabel Tingkat Penyelesaian tugas tepat waktu tiap unit kerja di Dinas Ketahanan pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, F00t II
 - tabel 1.2 prasurvet Lingkungan kerja, F00t II
 - tabel 1.3 prasurvet kepemimpinan F00t II
 - tabel 1.4 prasurvet motivasi F00t II
 - prasurvet x harus spasi
 - Gambar 2.1 : kerangka konseptual harus ditengah
 - Fungsi kepemimpinan sebagai inovator harus dibawa lagi

[Handwritten signatures]

Acc Sempro

Medan, 07 Februari 2020

Diketahui/Ditetujui oleh:
 Dekan



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

S. Sari
PB II



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

: Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : EMI WAKHYUNI, SE., M. Si. CI HCM. CPHCM
 Pembimbing II : Dian Septiana Sari, S. Sos., M. SP
 Mahasiswa : IBNU HAZAM
 Program Studi : Manajemen
 NIM / NPM : 1615310203
 Pendidikan : S.1 (STRATA SATU)
 Judul Akhir/Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN
 DAN PETERNAKAN PROVINSI SUMATERA UTARA

LEGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
April 2021	- Kapan, takah (urutan bahasan bab, sub bab / sub sub bab) harus sesuai pedoman penulisan unpab, misal sub bab nya menggunakan, contoh! A- Landasan teori maka sub sub bab nya hrs 1., nanti dibawah lagi, 2., ... dst		

EMI W

 Dian S. Sari
 PB II

Medan, 27 April 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Emi Wakhayuni, SE., M. Si. CHCM. CPITLM
 Dosen Pembimbing II : Dian Septiana Sari, Sos, M.SP
 Nama Mahasiswa : IBNU HAZAM
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310203
 Bidang Pendidikan : SI
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN PROVINSI SUMATERA UTARA

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
21-12-2021	<ul style="list-style-type: none"> - ukuran kertas atas 3cm, bawah 3cm, kiri 3cm, kanan 4cm - BAB I Pegawai negeri Sipil P.N.S harus huruf kecil Lingkungan Kerja harus SPasi Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara harus di bawa dinas 		
	ACC Sidang Meja Hijau		

Dian S. Sari

 PB II

Medan, 18 Desember 2020
 Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Bambang Widjanarko,



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
 Dosen Pembimbing I : Emi Wakhroni, SE, M.Si, CIHCM, CPHCM
 Dosen Pembimbing II : Dian Septiana Sari, S.S., M.S.P.
 Nama Mahasiswa : IBNU HAZAM
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310203
 Jenjang Pendidikan : S1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN PROVINSI SUMATERA UTARA

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2-1-2021	tiap awal kalimat hrs huruf besar (lihat kalimat hipotesis) tambah penelitian terdahulu menjadi 5 jurnal lokal dan 5 jurnal internasional, kriteria responden berdasar usia dan jenis kelamin berbeda?, pembahasan di bab 4 jgn langsung berisi kalimat saran melainkan pembahasan hrs dikaitkan dgn masalah dan jawaban responden	<i>[Handwritten signature]</i>	
11-1-2021	skedul penelitian sesuaikan sub judul pembahasan di bab 4 jangan hanya dibuat H1 saja tuliskan kalimatnya hipotesisnya apa, tambah gelar di bingkai sama saja dengan CIHCM. CPHCM CPHCM	<i>[Handwritten signature]</i>	
	<i>[Handwritten signature]</i>	<i>[Handwritten signature]</i>	

[Handwritten signature]
 Emi W.

Medan, 18 Desember 2020

Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

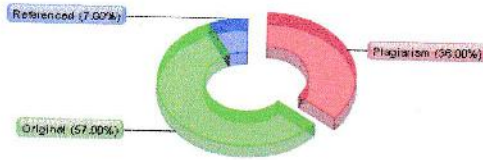


Dr. Bambang Widjanarko,

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 30-Jan-21 08:46:13

Analyzed document: IBNU HAZAM_1615310203_MANAJEMEN.docx Licensed to Universitas Pembangunan Panca Budi_License03
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph



Top sources of plagiarism

Percentage	Source
37%	http://jurnal.upi.ac.id/index.php/sem/article/download/25864/17205
21%	http://repository.upi.ac.id/195/1/SARPS%20%20FX.pdf
19%	https://pulsangstokista.co.id/wp-content/uploads/2021/01/kegiatan/kegiatan...

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3617/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
kehidupannya:

: IBNU HAZAM

: 1615310203

Periode : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

Sejak terhitung sejak tanggal 10 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 10 Februari 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,


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

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.



Yusni Muhandani Ritonga, BA., MSc

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

Acc jilid
Emi W

ACC jilid lux
29/4'2021



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS
KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh:

IBNU HAZAM
NPM: 1615310203

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

Pemohonan Meja Hijau

Medan, 10 Februari 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Permat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :
 : ibnu hazam
 Tgl. Lahir : MEDAN / 02 - 09-1997
 Orang Tua : alm. saring
 : 1615310203
 : SOSIAL SAINS
 Studi : Manajemen
 : 081397987800
 : jln.bunga baldu no.34

Permohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, Selanjutnya dinyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	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 oleh :

Hormat saya



ibnu Widjanarko, SE., MM.
 Fakultas SOSIAL SAINS

ibnu hazam
 1615310203

Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.

SURAT PERNYATAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : IBNU HAZAM
Tempat / Tanggal Lahir : Medan, 02 – 09 - 1997
NPM : 1615310203
Fakultas : sosial sains
Program studi : Manajemen
Alamat : jln bunga baldu no 34, kecamatan medan selayang

Dengan 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 dimana yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, januari 2021

Yang Membuat pernyataan



(IBNU HAZAM)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Sehubungan dengan tujuan penelitian, sampel sebanyak 62 orang. Metode analisis data dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara 2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. 4) Lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. nilai $R Square = 0,402$. Nilai tersebut dapat diartikan variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama atau simultan mampu mempengaruhi kinerja sebesar 40,2%, sisanya sebesar 59,8% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya..

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work environment, leadership and motivation on employee performance in the Food and Animal Husbandry Department of North Sumatra Province. In relation to the research objectives, the sample was 62 people. Methods of data analysis with multiple linear regression. The results showed that: 1) The work environment has a positive and partially significant effect on the performance of employees in the Food and Animal Husbandry Department of North Sumatra Province 2) Leadership has a positive and significant effect on the performance of employees at the Food and Animal Husbandry Department of North Sumatra Province 3) Motivation affects positive and significant impact on employee performance at the Food Security and Livestock Service Office of North Sumatra Province. 4) Work environment, leadership and motivation simultaneously influence the performance of employees at the Food Security and Animal Husbandry Office of North Sumatra Province. the value of R Square = 0.402. This value can be interpreted that the variables of work environment, leadership and motivation together or simultaneously are able to influence performance by 40.2%, the remaining 59.8% is explained by other variables or factors.

Keywords: Work Environment, Leadership, Motivation, Performance.

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	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	9
C. Perumusan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	11
E. Keaslian Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Landasan Teori	14
1. Kinerja	14
a. Pengertian Kinerja	14
b. Tujuan Kinerja	15
c. Elemen Kinerja	16
d. Manfaat Penilaian Kinerja	17
e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	17
f. Indikator-Indikator Kinerja	19
2. Lingkungan Kerja	21
a. Pengertian Lingkungan Kerja	21
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	22
c. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja.....	24
3. Kepemimpinan.....	27
a. Pengertian Kepemimpinan.....	27
b. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan.....	28
c. Indikator-Indikator Kepemimpinan	30
4. Motivasi	31
a. Pengertian Motivasi	31
b. Teori Motivasi.....	32
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	33
d. Jenis-Jenis Motivasi	34
e. Indikator-Indikator Motivasi.....	34

B. Penelitian Terdahulu.....	35
C. Kerangka Konseptual	41
D. Hipotesis	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	48
A. Pendekatan Penelitian	48
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	48
C. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel ..	49
D. Populasi dan Sampel	53
E. Teknik Pengumpulan Data.....	55
F. Jenis Dan Sumber Data Penelitian	56
G. Teknik Analisis Data	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
A. Hasil Penelitian	63
1. Deskripsi Objek Penelitian	63
a. Sejarah Singkat Dinas Ketahanan Pangan dan Pternakan Provinsi Sumatera Utara	63
b. Visi dan Misi Dinas Ketahanan Pangan dan Pternakan Provinsi Sumatera Utara	64
c. Struktur Organsiasi Dinas Ketahanan Pangan dan Pternakan Provinsi Sumatera Utara	65
2. Deskripsi Karakteristik Responden	67
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	68
3. Deskripsi Variabel Penelitian	69
a. Variabel X ₁ (Lingkungan Kerja)	69
b. Variabel X ₂ (Kepemimpinan).....	75
c. Variabel X ₃ (Motivasi)	80
d. Variabel Y (Kinerja).....	86
4. Uji Kualitas Data	92
a. Uji Validitas	92
b. Uji Reliabilitas	95
5. Uji Asumsi Klasik.....	96
a. Hasil Uji Normalitas.....	96
b. Hasil Uji Multikolonieritas.....	98
c. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	99
6. Pengujian Hipotesis	100
a. Model Analisis Regresi Linier Berganda	100
b. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)	101
c. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)	103
d. Pengujian Koefisien Determinasi (R ²)	105

	B. Pembahasan Hasil Penelitian	106
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	113
	A. Kesimpulan	113
	B. Saran	114
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
BIODATA		

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1.	Tingkat Penyelesaian Tugas Tepat Waktu Tiap Unit Kerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara	4
Tabel 1.2.	Prasurvey Lingkungan kerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara	5
Tabel 1.3.	Prasurvey Kepemimpinan di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara	6
Tabel 1.4.	Prasurvey Motivasi di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara	8
Tabel 2.1.	Mapping Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1.	Skedul Proses Penelitian	48
Tabel 3.2.	Operasionalisasi Variabel: Variabel, Definisi Operasional, Indikator, Butir Pertanyaan dan Skala Ukur.....	50
Tabel 3.3.	Daftar Populasi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara	53
Tabel 3.4.	Jumlah Sampel	54
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..	68
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	68
Tabel 4.5.	Kriteria Angket Respon	69
Tabel 4.6.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja (X_{1-1})	70
Tabel 4.7.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sirkulasi Udara di Tempat Kerja (X_{1-2}).....	71
Tabel 4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebisingan di Tempat Kerja (X_{1-3}).....	72
Tabel 4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Bau Tak Sedap di Tempat Kerja (X_{1-4}).....	73
Tabel 4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keamanan di Tempat Kerja (X_{1-5}).....	74
Tabel 4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sebagai Inovator (X_{2-1})	75
Tabel 4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sebagai Komunikator (X_{2-2}).....	76
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sebagai Motivator (X_{2-3})	78
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sebagai Kontroler (Pengendali) (X_{2-4})	79
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab Dalam Melaksanakan Tugas (X_{3-1}).....	81
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Melaksanakan Tugas Dengan Target Yang Jelas (X_{3-2})	81
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Memiliki Rasa Senang Dalam Bekerja (X_{3-3})	82

Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Diutamakan Prestasi Dari Apa Yang Dikerjakannya (X_{3-4}).....	83
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Selalu Berusaha Memenuhi Kebutuhan Hidup Dan Kebutuhan Kerjanya (X_{3-5})	84
Tabel 4.20.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Senang Memperoleh Pujian Dari Apa Yang Dikerjakannya (X_{3-6}).....	85
Tabel 4.21.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Bekerja Dengan Harapan Ingin Memperoleh Perhatian Dari Teman Dan Atasan (X_{3-7})	86
Tabel 4.22.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y_{1-1})	87
Tabel 4.23.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y_{1-2})	88
Tabel 4.24.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (Y_{1-3})	89
Tabel 4.25.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kehadiran (Y_{1-4}) ...	90
Tabel 4.26.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Kerjasama (Y_{1-5})	91
Tabel 4.27.	Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan kerja	93
Tabel 4.28.	Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Kepemimpinan.....	93
Tabel 4.29.	Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Motivasi	94
Tabel 4.30.	Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Kinerja	95
Tabel 4.31.	Uji Reliabilitas	96
Tabel 4.32.	Uji Normalitas	98
Tabel 4.33.	Hasil Uji Multikolinieritas	99
Tabel 4.34.	Model Analisis Regresi Linier Berganda	100
Tabel 4.35.	Uji t.....	102
Tabel 4.36.	Uji-F.....	104
Tabel 4.37.	Uji Koefisien Determinasi	105
Tabel 4.38.	Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	105

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual	46
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.....	66
Gambar 4.2.	Hasil Uji Normalitas Histogram.....	97
Gambar 4.3.	Uji Normalitas <i>Normal Probability Plot</i>	97
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kedudukan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat terikat oleh peraturan hukum dan perundang-undangan serta ketentuan lainnya, mengenai norma dan etika yang disebut dengan Kode Etik pegawai negeri sipil. Selain itu, setiap pegawai negeri sipil terikat dengan Sumpah dan Janji pegawai negeri sipil sebagaimana tertuang dalam PP No. 21 Tahun 1975. Dalam pelaksanaan tugasnya setiap pegawai negeri sipil harus memahami dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, menjunjung tinggi ke tidak berpihakan terhadap semua golongan, masyarakat, individu, serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan. Di samping itu, setiap pegawai negeri sipil harus menunjukkan akuntabilitasnya dengan mempertanggung jawabkan seluruh pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya baik kepada bangsa dan negara maupun masyarakat melalui pimpinan atau atasan langsungnya. Setiap organisasi selalu menginginkan para pegawai untuk dapat berkinerja dengan baik, karena hal ini akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi itu sendiri. Hal utama yang dituntut oleh organisasi dari pegawainya adalah kinerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, beberapa diantaranya adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi.

Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam organisasi. Hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Sedangkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh

kemampuan/pendidikan, motivasi, kepemimpinan, disiplin, peraturan, dan yang terpenting adalah dipengaruhi oleh lingkungan kerja dalam organisasi tersebut.

Menurut Nitisemito (2015:39) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dansituasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga mempengaruhi kinerja pegawai. Jika pegawai tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antara pegawai lain maka akan mengganggu kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Di samping lingkungan kerja, kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan gejala universal yang terdapat dalam kehidupan kolektif. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam kehidupan organisasi maupun berkelompok. Sebagai seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi bukanlah sesuatu hal yang mudah. Seorang pemimpin harus mampu menjadi motor penggerak bagi orang lain atau bawahan untuk dapat menjalankan setiap aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Pemimpin organisasi dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi orang lain atau bawahan agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah dalam pencapaian tujuan organisasi. Cara ini dapat dikatakan sebagai gambaran gaya kepemimpinan yang terdapat dalam diri seorang pemimpin.

Disamping kepemimpinan, motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai tidak hanya tergantung pada kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tetapi juga pada motivasi kerja yang ia miliki. Motivasi adalah dorongan yang timbul dari seseorang yang bersifat positif yang merupakan kemauan untuk menjadi lebih baik. Motivasi bisa berasal dari dalam diri seseorang dan ada juga yang berasal dari luar, motivasi yang berasal dari dalam bisa karena keinginan untuk berubah menjadi lebih baik sedangkan yang berasal dari luar karena pengaruh dari orang yang ada di sekitar. Dengan motivasi kerja yang tinggi, seorang pegawai akan bersungguh-sungguh dan bekerja keras dalam bekerja sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai di perusahaan. Salah satu faktor penentu kinerja adalah motivasi. Kinerja yang tinggi akan membuat pegawai semakin loyal terhadap organisasinya dan semakin termotivasi untuk bekerja dengan rasa senang sehingga akan mencapai produktivitas yang tinggi pula. Menurut Mathis (2015:114) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi kerja yang makin baik dapat mendorong pegawai bekerja dengan makin produktif.

Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah/ kewenangan provinsi di bidang ketersediaan dan distribusi pangan, konsumsi dan keamanan pangan, peternakan dan kesehatan hewan serta tugas pembantuan.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan oleh peneliti maka fenomena yang terjadi di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara terkait kinerja pegawai antara lain pegawai kesulitan meningkatkan kuantitas pekerjaan

yang dilakukannya, pegawai tidak mampu meningkatkan kualitas pekerjaan sesuai dengan peningkatan standar kualitas tertentu, pegawai kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga pekerjaan lainnya tertunda. dan pegawai tidak hadir tepat waktu dan keluar tanpa izin masih dalam jam kerja.

Di samping persoalan tersebut di atas, permasalahan lainnya adalah adanya perbedaan tingkat penyelesaian tugas tepat waktu tiap unit kerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara seperti di tunjukkan pada Tabel 1.1.berikut ini:

Tabel 1.1. Tingkat Penyelesaian Tugas Tepat Waktu Tiap Unit Kerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara

No	Unit Kerja	Tingkat Penyelesaian Tugas Tepat Waktu (%)
1	Bidang Ketersediaan dan Distribusi	60%
2	Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan	85%
3	Bidang Kesehatan Hewan	90%
4	Bidang Peternakan	85%
5	UPT. OKKPD	90%
6	UPT. IB	80%
7	UPT. KESMAVET	80%

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 1.1. di atas diketahui bahwa tingkat penyelesaian tugas tepat waktu untuk bidang ketersediaan dan distribusi hanya sebesar 60% saja, sementara untuk bidang konsumsi dan keamanan pangan, bidang kesehatan hewan, bidang peternakan, UPT. OKKPD, UPT IB dan UPT. KESMAVET lebih bagus untuk tingkat penyelesaian tugas tepat waktu dari pada bidang ketersediaan dan distribusi. Hal ini dapat dikatakan bahwa untuk bidang yang ada di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepada mereka dilaksanakan kurang baik.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan oleh peneliti maka fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja antara lain, berdasarkan hasil wawancara dengan sebagian pegawai diketahui bahwa lingkungan fisik kerja tergolong baik,

hal ini dapat dilihat dari fasilitas yang ada pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara dalam keadaan bersih, tidak bising, luasnya ruang kerja, dan sirkulasi udara yang baik serta terdapat peralatan yang memadai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan lingkungan non fisik khususnya hubungan antar pegawai yang memiliki konflik dalam bekerja seperti kurangnya interaksi antara pegawai dalam bekerja, sikap acuh tak acuh antar pegawai, banyaknya beban kerja dan adanya pekerjaan yang merangkap yang dikerjakan pegawai. Hal ini sesuai dengan Tabel 1.2 yang akan disajikan di bawah ini:

Tabel 1.2 Prasurvey Lingkungan kerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara

No.	Pertanyaan Lingkungan Kerja X1	YA		TIDAK	
		Jlh	%	Jlh	%
	Penerangan/cahaya di tempat kerja				
1.	Saya memiliki penerangan/cahaya di tempat kerja sudah cukup memadai dan dapat membuat lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu	32	67%	16	33%
2.	Saya memiliki ruang tempat bekerja dengan udara yang panas membuat saya merasa tidak nyaman sehingga saya tidak bisa menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar kerja	27	56%	21	45%
	Sirkulasi udara di tempat kerja				
3.	Saya memiliki ruangan kerja cukup oksigen ditambah adanya tanaman di sekitar tempat kerja membuat saya merasa nyaman untuk bekerja	38	79%	10	21%
4.	Saya memiliki ruang kerja yang sejuk dan segar selama bekerja dan membantu saya mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja	27	56%	21	45%
	Kebisingan di tempat kerja				
5.	Kebisingan dalam bentuk bunyi yang tidak dikehendaki yang dapat mengganggu ketenangan bekerja, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien	27	56%	21	45%
6.	Getaran yang disebabkan oleh alat-alat mekanis seperti mesin, kendaraan dan peralatan lainnya. Getaran mekanis dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja	32	67%	16	33%
	Bau tak sedap di tempat kerja				
7.	Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja	27	56%	21	45%

8.	Pemakaian <i>air conditioner</i> yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja	32	67%	16	33%
Bau tak sedap di tempat kerja					
9.	Saya memiliki ruangan yang dekorasinya menggunakan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan untuk bekerja	27	56%	21	45%
10.	Saya memiliki lingkungan kerja yang aman karena adanya personel keamanan di kantor saya	32	67%	16	33%

Sumber: Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara (Data diolah penulis 2020)

Tabel 1.3 Prasurvey Kepemimpinan di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara

No.	Pertanyaan Kepemimpinan X2	YA		TIDAK	
		Jlh	%	Jlh	%
Sebagai Inovator					
1.	Saya memiliki pimpinan yang mampu mengadakan berbagai inovasi-inovasi baik yang menyangkut pengembangan ide dan konsep kerja, sistem manajemen yang efektif dan efisien	30	63%	18	37%
2.	Saya memiliki pimpinan yang mampu dalam konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja organisasi.	38	79%	10	21%
Sebagai Komunikator					
3.	Saya memiliki pimpinan yang mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok pegawai sehingga timbul pengertian di kalangan mereka	20	41%	28	58%
4.	Saya memiliki pimpinan yang mampu dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan baik yang bersifat formal maupun yang bersifat non formal guna menunjang tercapainya visi dan misi organisasi	27	56%	21	45%
Sebagai Motivator					
5.	Saya memiliki pimpinan yang mampu merumuskan dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan yang mengarah kepada upaya mendorong pegawai untuk melaksanakan sesuatu kegiatan tertentu sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya	27	56%	21	45%
6.	Saya memiliki pimpinan yang mampu memberikan penghargaan kepada bawahan atas keberhasilan pencapaian tujuan organisasi	20	66%	10	34%
Sebagai Kontroler					
7.	Saya memiliki pimpinan yang mampu melaksanakan fungsi pengawasan terhadap berbagai aktivitas organisasi agar terhindar dari penyimpangan baik terhadap pemakaian sumber daya maupun didalam pelaksanaan rencana dan atau program kerja organisasi sehingga pencapaian tujuan menjadi efektif dan efisien	27	57%	15	43%

8.	Saya memiliki pimpinan yang mampu mengambil tindakan koreksi apabila bawahan melakukan penyimpangan dalam tugas dan tanggung jawab yang diembannya	32	67%	16	33%
----	--	----	-----	----	-----

Sumber: Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara (Data diolah penulis 2020)

Berdasarkan pra survey yang dilakukan oleh peneliti maka fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan antara lain,rendahnya pengawasan dari pimpinan terhadap kehadiran pegawai berdampak pada tingginya tingkat absensi pegawai pada jam kerja yang masih berlaku. Hal ini tercermin dari kehadiran pegawai di kantor setiap harinya, seperti banyak pegawai yang sering terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, meninggalkan kantor pada jam kerja atau bahkan tidak hadir ke kantor dengan berbagai alasan. Lambat laun kondisi ini dapat menghambat pelaksanaan penyelesaian tugas. Kurangnya keterbukaan antara pimpinan dengan bawahan dan sebaliknya, mengakibatkan perbedaan jarak antara pemimpin dengan bawahan. Pegawai menganggap bahwa pimpinan mereka adalah atasan yang harus ditakuti. Pemimpin yang kurang bersosialisasi dengan pegawainya akan berdampak pada minimnya kerjasama yang dapat dibina di dalam suatu organisasi. Selain itu, kekuasaan pemimpin hendaknya digunakan untuk menciptakan organisasi yang teratur dan produktif. Kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin hendaknya digunakan untuk membuat keputusan yang cepat dan tegas. Untuk internal organisasi pemimpin harus cepat membuat keputusan seperti memberi peringatan kepada pegawai, dipindahkan, dipecat jika lalai akan tugasnya atau diberi promosi jika mempunyai prestasi. Namun pada kenyataannya, ketika pegawai malas, sering absen tidak mendapat perlakuan yang tegas sehingga menimbulkan efek domino terhadap pegawai lain.

Tabel 1.4 Prasurvey Motivasi Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara

No.	Pertanyaan Motivasi X3	YA		TIDAK	
		Jlh	%	Jlh	%
	Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	30	75%	10	25%
1.	Saya bertanggungjawab penuh atas pekerjaan saya				
2.	Bagi saya keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama.	38	79%	10	21%
	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	20	41%	28	58%
3.	Dalam bekerja saya selalu mencapai target				
4.	Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, saya terlebih dahulu menentukan target pelaksanaannya	27	56%	21	45%
	Memiliki rasa senang dalam bekerja	27	56%	21	45%
5.	Saya merasa bangga bekerja di organisasi ini				
6.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya hadapi sekarang	20	66%	10	34%
	Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya	27	57%	15	43%
7.	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan				
8.	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh supaya saya berprestasi	32	67%	16	33%
	Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	27	57%	15	43%
9.	Penghasilan yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan				
10.	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini	32	67%	16	33%
	Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya	27	47%	30	53%
9.	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi				
10.	Adanya pujian dari pimpinan atas prestasi kerja yang saya lakukan membuat saya bekerja lebih giat lagi	32	67%	16	33%
	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	27	72%	10	28%
9.	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh agar supaya memperoleh perhatian dari teman dan atasan				
10.	Saya menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga	32	67%	16	33%

Sumber: Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara (Data diolah penulis 2020)

Berdasarkan pra survey yang dilakukan oleh peneliti makafenomena yang berkaitan dengan motivasi antara lain, sikap terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan tidak antusias, dikarenakan tidak adanya penghargaan terhadap kinerja apabila melebihi standar kerja, menyebabkan pegawai tidak terdorong untuk mencurahkan segala upaya yang dimilikinya pada pekerjaannya. Sikap disiplin yang ada di perusahaan tergolong rendah, dikarenakan

masih banyak pegawai yang sering datang terlambat dan tidak mematuhi peraturan seperti tidak mau menggunakan *finger print* untuk absensi.

Berdasarkan latar belakang maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Pegawai kesulitan meningkatkan kuantitas pekerjaan yang dilakukannya.
- b. Pegawai tidak mampu meningkatkan kualitas pekerjaan sesuai dengan peningkatan standar kualitas tertentu.
- c. Pegawai kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga pekerjaan lainnya tertunda.
- d. Pegawai tidak hadir tepat waktu dan keluar tanpa izin masih dalam jam kerja.
- e. Pegawai menganggap bahwa pimpinan mereka adalah atasan yang harus ditakuti.
- f. Pemimpin yang kurang bersosialisasi dengan pegawainya akan berdampak pada minimnya kerjasama yang dapat dibina di dalam suatu organisasi.
- g. Pimpinan kurang terbuka dengan bawahan dan sebaliknya, mengakibatkan perbedaan jarak antara pemimpin dengan bawahan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam penyajian fakta dan pengelolaan data sehingga dapat menyajikan informasi yang berkualitas. Hal lain yang menyebabkan pembatasan masalah ini bahwasannya agar penelitian ini terarah, fokus, dan tidak menyimpang dari tujuan yang diharapkan, maka peneliti membatasi pada variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- 1) Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
- 3) Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
- 4) Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut :

- 1) Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumbangan terhadap ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia khususnya lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara dan dapat meningkatkan pemahaman tentang teori-teori yang telah diterima dan dipelajari.

2) Manfaat Praktis.

a) Bagi Perguruan Tinggi.

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat berguna sebagai referensi kepustakaan dan memberikan informasi tentang pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

b) Bagi organisasi.

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat berguna bagi semua organisasi, sehingga dapat memperoleh gambaran dalam memahami lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

c) Bagi Peneliti.

Penelitian ini secara praktis dapat berguna bagi peneliti sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman agar dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki serta menjadi bahan dan sumber informasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai informasi bagi penelitian selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan adaptasi penelitian yang dilakukan oleh Suci Permata Sari, Rizky Natassia dan Yola Malinda (2017) dengan berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai Dharmasraya”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap

kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Lokasi penelitian: pada penelitian terdahulu di PT. BPR LPN Sungai Rumbai Dharmasraya, sedangkan penelitian ini di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara
2. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
3. Variabel Penelitian: pada penelitian terdahulu variabel penelitiannya adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja, Sedangkan pada penelitian ini variabel penelitiannya lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi serta kinerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam organisasi. Hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Sedangkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja, kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, peraturan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2011:135), yaitu: 1) Tingkat kependidikan, 2) Keterampilan, 3) Disiplin, 4) Motivasi, 5) Gizi dan kesehatan, 6) Tingkat penghasilan, 7) Jaminan sosial, 8) Lingkungan dan iklim kerja, 9) Hubungan industrial, 10) Teknologi, 11) Kesempatan berprestasi, 12) Bonus, 13) Perumahan, 14) Kepemimpinan.

Faktor-faktor di atas merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja. Semakin tinggi keberadaan dari faktor-faktor tersebut maka karyawan semakin semangat bekerja dan terdorong untuk berprestasi, sehingga dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

a. Pengertian Kinerja

Menurut Fahmi (2013:127) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja

sehingga organisasi perlu memiliki pegawai yang berkemampuan dan berkinerja tinggi.

Menurut Rivai (2014:532) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Menurut Mondy (2010:256) kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi. Menurut Malthis dan Jackson (2015:376) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Tujuan Kinerja

Menurut Fahmi (2013:131) tujuan kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
- 2) Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
- 3) Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.

- 4) Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
- 5) Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

Menurut Rivai (2014:549) adapun tujuan kinerja pegawai :

- 1) Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
- 2) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- 3) Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

c. Elemen Kinerja

Menurut Fahmi (2013:131) bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

- 1) Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
- 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.

- 3) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- 4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Fahmi (2013:137) bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk :

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti : promosi, transfer, dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atas mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam menjamin peningkatan kinerja, para pemimpin perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2011:135), yaitu:

- 1) Tingkat kependidikan
- 2) Keterampilan
- 3) Disiplin
- 4) Motivasi
- 5) Gizi dan kesehatan
- 6) Tingkat penghasilan
- 7) Jaminan sosial
- 8) Lingkungan dan iklim kerja
- 9) Hubungan industrial
- 10) Teknologi
- 11) Kesempatan berprestasi
- 12) Bonus
- 13) Perumahan
- 14) Kepemimpinan

Faktor-faktor di atas merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja. Semakin tinggi keberadaan dari faktor-faktor tersebut maka karyawan semakin semangat bekerja dan terdorong untuk berprestasi, sehingga dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Sastrohadiwiryono (2015:236-239) menyebutkan beberapa faktor yang perlu diketahui sehubungan dengan penilaian kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Mengetahui tentang pekerjaan
- 2) Kemampuan membuat rencana
- 3) Pengetahuan tentang standar mutu pekerjaan yang disyaratkan
- 4) Tingkat produktivitas hasil kerja/hasil kerja karyawan tersebut
- 5) Pengetahuan teknis dalam pekerjaan

- 6) Kemandirian dalam bekerja
- 7) Kemampuan berkomunikasi
- 8) Kepemimpinan

f. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2015:378) berbagai dimensi atau kriteria kinerja yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja adalah:

1) Kuantitas pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki

ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu pada suatu bagian akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Menurut Robbins dan Judge (2015:260) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan masing-masing.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4) Kerjasama

Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.

5) Inisiatif

Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, tepat waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Pada umumnya, lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Menurut Sedarmayanti (2011:90) memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sunyoto (2012:43) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sjendri Loindong (2015:662) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Herman Sofyandi (2013:38) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:28) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah:

1) Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia

masih dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

2) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase.

3) Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

4) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan, getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

5) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

6) Dekorasi atau Tata Letak

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi

berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

7) Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan adanya faktor-faktor tersebut dapat membantu seseorang karyawan bekerja menjadi lebih baik serta nyaman.

c. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya

bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Menurut Sjendri Loindong (2015:662) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja merupakan kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja dapat dilihat dari tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi dengan adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja harus lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja pegawai didalam sebuah organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi variabel lingkungan kerja pada penelitian ini adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama.

Dessler (2017:3) menyatakan bahwa: “Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya”. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:16) “Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya.

Rivai (2013:3) mengemukakan bahwa: “Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Sedangkan Thoha (2012:9) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini adalah kegiatan untuk mempengaruhi

perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

b. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan berkelompok atau instansi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berda di dalam dan bukan di luar situasi tersebut. Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai (2013:34), yaitu:

1) Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3) Fungsi partisipatif

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

4) Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

5) Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

Menurut Thoha (2012:52), fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan menyatakan sebagai berikut:

1) Fungsi kepemimpinan sebagai inovator

Sebagai inovator, pemimpin mampu mengadakan berbagai inovasi-inovasi baik yang menyangkut pengembangan produk, sistem manajemen yang efektif dan efisien, maupun dibidang konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.

2) Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator

Sebagai komunikator, maka pimpinan harus mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok karyawan sehingga timbul pengertian di kalangan mereka. Mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok karyawan sehingga timbul pengertian di kalangan mereka. Pemimpin harus mampu memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan-pembicaraan orang lain.

3) Fungsi kepemimpinan sebagai motivator

Sebagai motivator, pemimpin merumuskan dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan yang mengarah kepada upaya mendorong karyawan untuk melaksanakan sesuatu kegiatan tertentu sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya yang mampu memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

4) Fungsi kepemimpinan sebagai *kontroler*

Sebagai *kontroler* (pengendali) pemimpin melaksanakan fungsi pengawasan terhadap berbagai aktivitas perusahaan agar terhindar dari penyimpangan baik terhadap pemakaian sumber daya maupun didalam pelaksanaan rencana dan atau program kerja perusahaan sehingga pencapaian tujuan menjadi efektif dan efisien.

c. Indikator-Indikator Kepemimpinan

Menurut Thoha (2012:52), indikator kepemimpinan dapat dilihat dari, fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi, yaitu :

- 1) Fungsi kepemimpinan sebagai inovator
 - a) Kemampuan pimpinan dalam berinovasi
 - b) Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan
- 2) Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator
 - a) Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi
 - b) Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan
- 3) Fungsi kepemimpinan sebagai motivator
 - a) Kemampuan pimpinan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai tanggung jawabnya
 - b) Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi
- 4) Fungsi kepemimpinan sebagai *kontroler*
 - a) Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan
 - b) Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Sukanto dan Handoko motivasi, yaitu keadaan dalam diri pribadiseseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Yuli, 2015:142). Martoyo (2013:54) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Sedangkan menurut Uno (2011:45) motivasi adalah suatu

faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud motivasi dalam penelitian ini adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu.

b. Teori Motivasi

1. Teori Motivasi Proses

Teori ini berusaha agar setiap pekerja giat sesuai dengan harapan organisasi perusahaan. Daya penggeraknya adalah harapan akan diperoleh si pekerja. Dalam hal ini teori motivasi proses yang dikenal seperti : (a). Teori Harapan (*Expectancy Theory*), komponennya adalah: Harapan, Nilai (*Value*), dan Pertautan (*Instrumentality*). (b). Teori Keadilan (*Equity Theory*), hal ini didasarkan tindakan keadilan diseluruh lapisan serta obyektif di dalam lingkungan perusahaannya. (c). Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*), hal ini didasarkan pada hubungan sebab-akibat dari pelaku dengan pemberian kompensasi.

2. Teori Motivasi Prestasi

Teori ini menyatakan bahwa seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang dapat memotivasi gairah kerja adalah:

- a) Kebutuhan akan prestasi dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.

- b) Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
- c) Kebutuhan akan afiliasi : hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan bersahaja.

3. Teori X dan Y

Teori ini didasarkan pada asumsi-asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X dan mana yang menganut teori Y. Pada asumsi teori X menandai kondisi dengan hal-hal seperti karyawan rata-rata malas bekerja, karyawan tidak berambisi untuk mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindar dari tanggung jawab, karyawan lebih suka dibimbing, diperintah dan diawasi, karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri. Sedangkan pada asumsi teori Y menggambarkan suatu kondisi seperti karyawan rata-rata rajin bekerja. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah karena tidak ada yang dikerjakan, dapat memikul tanggung jawab, berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi, karyawan berusaha untuk mencapai sasaran organisasi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Tampubolon (2014:86), faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dapat dibagi menjadi 2 (dua) golongan besar, yaitu:

a. Faktor-faktor instrinsik

Yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan faktor-faktor instrinsik ini meliputi : upah, keamanan kerja, kondisi kerja,

status, prosedur perusahaan, mutu hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan dan dengan bawahan.

b. Faktor-faktor ekstrinsik

Yaitu pendorong yang datang dari luar diri seseorang atau karyawan, terutama dari organisasi tempat bekerja. Faktor-faktor ekstrinsik ini meliputi: prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan pegawai, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang.

d. Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama ini terdapat dua macam, yaitu:

a) Motivasi positif

Motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan imbalan, misalnya: hadiah.

b) Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah suatu proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah melalui kekuatan-kekuatan ataupun berbagai ancaman.

e. Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Hamzah B. Uno (2011:73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dibedakan sebagai berikut:

1) Motivasi internal

a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas

- b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - c) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
 - d) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
- 2) Motivasi eksternal
- a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
 - b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
 - c) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Mapping Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung (Aan Hardiyana, Farina Helwiyah, 2011)	1. Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Lingkungan Kerja	1. Kinerja	Analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 17,9%. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan melalui motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 6,1% dan oleh lingkungan kerja 11,5%, efeknya mencapai 35,5%. Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 14,2%. Pengaruh tidak langsung melalui motivasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 11: 15% dan melalui lingkungan kerja sebesar 6,3%, total efek sebesar 32,1%. Secara langsung mempengaruhi lingkungan kerja pada

					<p>kinerja karyawan sebesar 4,4%. Secara tidak langsung mempengaruhi lingkungan kerja melalui kepemimpinan pada karyawan kinerja sebesar 6,2% dan 6,3% melalui motivasi, efek total 16,9%.</p> <p>Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 84,5%, dalam hal ini terdapat signifikan secara bersama-sama antara variabel kepemimpinan (x1), motivasi (x2) dan lingkungan kerja (x3) terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi ($r^2 = 84,5\%$).</p>
2	<p>Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Badung (Gede Restu Mahajaya, Made Subudi, 2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Kepemimpinan 3. Lingkungan kerja 	1. Kinerja	<p>Analisis regresi linier Berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan disimpulkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat. Inspektorat Kabupaten Badung disarankan untuk selalu memberikan dorongan kepada pegawai berupa peningkatan gaji, memberikan informasi yang lengkap tentang pelaksanaan kerja yang benar, dan memperhatikan lingkungan kerja berupa peningkatan kualitas lingkungan kerja, serta meningkatkan kinerja terutama dalam hal peningkatan keterampilan serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan kelompok</p>

					maupun individu dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi
3.	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Satu Visi Edukasi (Ramy Inggita Manikottama, Lukman M Baga, Aida Vitayala S Hubeis , 2019)	1. Motivasi 2. Lingkungan kerja 3. Kepemimpinan	1. Kinerja	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap variabel bebas kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan dengan kinerja karyawan. Motivasi memiliki efek tertinggi diikuti oleh lingkungan kerja dan kepemimpinan. Saran terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah meningkatkan motivasi karyawan dalam memperoleh prestasi dengan memberikan penghargaan berdasarkan lamanya waktu karyawan di perusahaan dan hasil kerja dalam program perusahaan yang akan datang.
4	Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah dasar (Nani Hanifah, 2015)	1. Lingkungan kerja 2. Kepemimpinan 3. Motivasi	1. Kinerja	Analisis jalur	Hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1) ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, 2) ada pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja, 3) ada pengaruh langsung lingkungan kerja pada kinerja kepala sekolah, 4) ada pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja kepala sekolah, dan 5) ada pengaruh langsung dari motivasi kerja terhadap kinerja kepala sekolah. Berdasarkan

					temuan, dapat disimpulkan bahwa kinerja kepala sekolah dasar negeri di Kramat Jati, kecamatan Jakarta Timur secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja.
5.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan laweyan Kota Surakarta (Alwi Suddin, Sudarman, 2010)	1. Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Lingkungan kerja	1. Kinerja	Analisis regresi linier Berganda	Variabel kepemimpinan (X1) mempengaruhi kinerja pejabat, dari t akun dapat diketahui nilai signifikannya adalah sebesar $0,008 < 0,05$. Variabel motivasi (X2) mempengaruhi kinerja pejabat dari t akun dapat diketahui nilai signifikannya yaitu $0,017 < 0,05$. Variabel lingkungan (X3)) pengaruh kinerja pejabat dari t akun dapat diketahui nilai signifikannya adalah $0,001 < 0,05$. Karena nilai signifikansi kurang dari $0,05$, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan terhadap pejabat kinerja. Koefisien determinasi sebesar $0,744$, berarti bahwa kontribusi kepemimpinan, motivasi dan lingkungan terhadap kinerja pejabat Laweyan Surakarta dipengaruhi $74,4\%$ sedangkan $25,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Variabel lingkungan berpengaruh dominan terhadap kinerja pejabat.
6.	<i>Influence of leadership, Motivation and Work Environment on The performance of Employees In</i>	1. Leadership 2. Motivation 3. Work Environment	1. Performance	multiple linear regression	<i>Based on the F test independent variables (leadership, motivation and work environment)</i>

	<i>The Secretariat Departement Of Highways South Sulawesi Province (Titin Dunggio, Azis Rachman, 2017)</i>				<i>jointly have the positive and significant effect on the dependent variable (employee performance). Through testing the correlation coefficient (R) was obtained that the degree of correlation or relationship between leadership, motivation and work environment on employee performance is a high correlation is 61.2%. Motivation is the most dominant factor affecting the performance of the Secretariat Employees Highways Agency South Sulawesi.</i>
7.	<i>The Relationship Between Leadership Type, Work Motivation, Training of Employee, and Physical Work Environment Toward Employee's Performance of Fastfood Company in Yogyakarta Indonesia (Budi Guntoro Dyah Woro Hastuti and Sudi Nurtini, 2017)</i>	<i>1. Leadership Type 2. Work Motivation 3. Training of Employee 4. Physical Work Environment</i>	<i>1. Employee's Performance</i>	<i>Chi-Square, Cramer's V and Spearman Correlation</i>	<i>The results showed that the leadership type of the manager of the store was supportive type. The majority of respondents had a high work motivation. The training of the employee was classified in medium category. All employees assessed that physical work environment was classified in comfortable category. Most of the Employee's performance was in the high category. Employee's performance had a correlation ($P < 0.01$) with leadership type; employee's performance had a correlation ($P < 0.01$) with employee's training; employee's performance had a correlation ($P < 0.05$) with physical work environment; and employee's performance also had a correlation ($P < 0.10$)</i>

					<i>with work motivation. Leadership type, work motivation, employee's training, and physical work environment had a low strength correlation with employee's performance.</i>
8.	<i>The Influence of leadership and work environment t on employee performance : a case study of a private university in Jakarta (m.akbar, 2017)</i>	<i>1. Leadership 2. Work environment</i>	<i>1. employee performance</i>	<i>Correlational approach</i>	<i>The research proved that there is a positive and significant influence of Leadership on Employee Performance.</i>
9	<i>1. the effect of leadership, work motivation and work satisfaction on performance of employees of education and culuture department in padang pariaman (Enny noviyanti, Efrizal Syofyan, susi evanita ,2019)</i>	<i>1. leadership 2. work motivation 3. work satisfaction</i>	<i>1. performance of employees</i>	<i>Path Analysis</i>	<i>The results show that leadership has a significant effect on work motivation, leadership does not have a significant effect on job satisfaction, work motivation has a significant effect on job satisfaction, leadership does not have a significant influence on performance, work motivation has a significant effect on job performance and satisfaction significantly influence performance employee of the Padang Pariaman District Education and Culture Department.</i>
10	<i>The efecat of leadership, work motivation, work environment toward employees, performance (ingnatius Jeffrey and reiswa vallewey dantes ,2017)</i>	<i>1. leadership 2. motivation 3. workenvironment</i>	<i>1. work environment</i>	<i>multiple linear regressions</i>	<i>Results of hypothesis testing shows that the variables: 1) Leadership has positive and significant influence on employees' performance, 2) Work motivation has positive and significant influence on employees' performance, 3)</i>

					<p><i>Work environment has a positive and significant influence on employees' performance, 4). Leadership, work environment, work motivation simultaneously has a positive and significant influence on employees' performance. This study concluded that the employees' performance can be improved by enhancing the leadership, work motivation and work environment. This research could become a reference for PT XYZ to enhance the officials' erformances. The leaders at PT XYZ should be able to reflect the attitude of a leader and motivation on employee performance will effect positive if any availability of facilities and adequate working facilities and the creation of a working relationship between employees and leadership will help improve the performance of employees then it came to pass increase of employee performance at PT XYZ, Jakarta, Indonesia.</i></p>
--	--	--	--	--	---

Sumber: Data diolah (2020)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2014:89).

Kerangka konseptual bertujuan untuk mengemukakan secara umum mengenai objek pesnelitian yang dilakukan dalam kerangka dari variabel yang akan diteliti.

Sejalan dengan berbagai kajian teori dan referensi seperti yang disebutkan sebelumnya, maka penelitian akan memiliki kerangka konseptual atau jalur analisis, sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja dapat di bagi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga mempengaruhi kinerja pegawai. Jika pegawai tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antara pegawai lain maka akan mengganggu kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gede Restu Mahajaya, Made Subudi, (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan disimpulkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat. Inspektorat Kabupaten Badung disarankan untuk selalu memberikan dorongan kepada pegawai berupa peningkatan gaji, memberikan informasi yang lengkap tentang pelaksanaan kerja yang benar, dan memperhatikan lingkungan kerja berupa peningkatan kualitas lingkungan kerja, serta meningkatkan kinerja terutama dalam hal peningkatan

keterampilan serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan kelompok maupun individu dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam kehidupan organisasi maupun berkelompok. Sebagai seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi bukanlah sesuatu hal yang mudah. Seorang pemimpin harus mampu menjadi motor penggerak bagi orang lain atau bawahan untuk dapat menjalankan setiap aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Pemimpin organisasi dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi orang lain atau bawahan agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah dalam pencapaian tujuan organisasi. Cara ini dapat dikatakan sebagai gambaran gaya kepemimpinan yang terdapat dalam diri seorang pemimpin.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alwi Suddin, Sudarman, (2010) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan laweyan Kota Surakarta”. Hasil penelitian Variabel kepemimpinan (X1) mempengaruhi kinerja pejabat, dari t akun dapat diketahui nilai signifikannya adalah sebesar $0,008 < 0,05$. Variabel motivasi (X2) mempengaruhi kinerja pejabat dari t akun dapat diketahui nilai signifikannya yaitu $0,017 < 0,05$. Variabel lingkungan (X3)) pengaruh kinerja pejabat dari t akun dapat diketahui nilai signifikannya adalah $0,001 < 0,05$. Karena nilai signifikansi kurang dari $0,05$, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan terhadap pejabat kinerja. Koefisien determinasi sebesar $0,744$, berarti bahwa kontribusi kepemimpinan, motivasi dan lingkungan terhadap kinerja pejabat Laweyan

Surakarta dipengaruhi 74,4% sedangkan 25,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Variabel lingkungan berpengaruh dominan terhadap kinerja pejabat.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Kinerja pegawai tidak hanya tergantung pada kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tetapi juga pada motivasi kerja yang ia miliki. Motivasi adalah dorongan yang timbul dari seseorang yang bersifat positif yang merupakan kemauan untuk menjadi lebih baik. Motivasi bisa berasal dari dalam diri seseorang dan ada juga yang berasal dari luar, motivasi yang berasal dari dalam bisa karena keinginan untuk berubah menjadi lebih baik sedangkan yang berasal dari luar karena pengaruh dari orang yang ada di sekitar. Dengan motivasi kerja yang tinggi, seorang pegawai akan bersungguh-sungguh dan bekerja keras dalam bekerja sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramya Inggita Manikottama, Lukman M Baga, Aida Vitayala S Hubeis (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Satu Visi Edukasi”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap variabel bebas kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan dengan kinerja karyawan. Motivasi memiliki efek tertinggi diikuti oleh lingkungan kerja dan kepemimpinan. Saran terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah meningkatkan motivasi karyawan dalam memperoleh prestasi dengan memberikan penghargaan berdasarkan lamanya

waktu karyawan di perusahaan dan hasil kerja dalam program perusahaan yang akan datang.

4. Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja

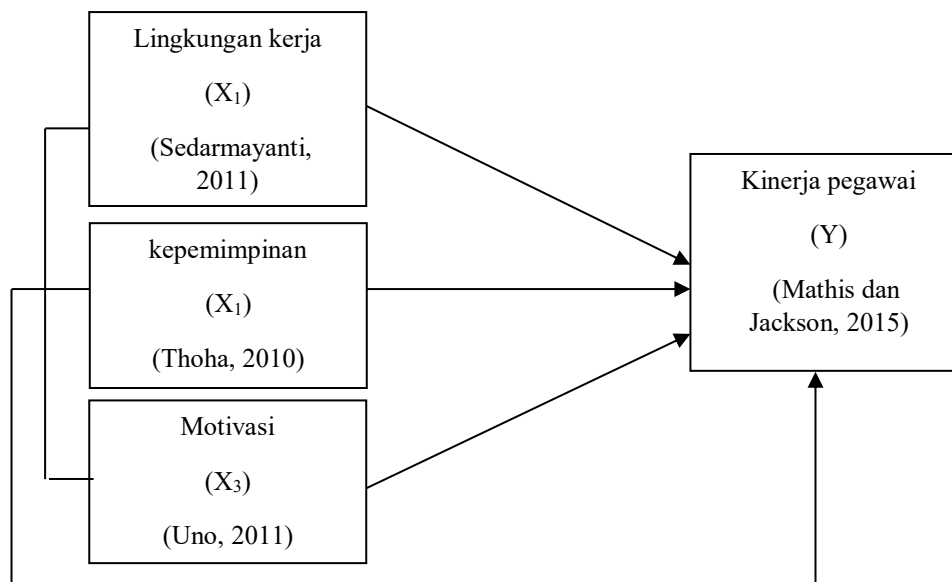
Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam organisasi. Hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Sedangkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan, komunikasi, disiplin kerja, kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, peraturan. Dalam menjamin peningkatan kinerja, para pemimpin perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2010:135), yaitu: Tingkat kependidikan, Keterampilan, Disiplin, Motivasi, Gizi dan kesehatan, Tingkat penghasilan, Jaminan social, Lingkungan dan iklim kerja, Hubungan industrial, Teknologi, Kesempatan berprestasi, Bonus, Perumahan.

Faktor-faktor di atas merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja. Semakin tinggi keberadaan dari faktor-faktor tersebut maka karyawan semakin semangat bekerja dan terdorong untuk berprestasi, sehingga dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramya Inggita Manikottama, Lukman M Baga, Aida Vitayala S Hubeis (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Satu Visi Edukasi”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap variabel bebas kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan dengan kinerja karyawan. Motivasi memiliki efek tertinggi diikuti oleh lingkungan kerja dan kepemimpinan. Saran terbaik untuk

meningkatkan kinerja karyawan adalah meningkatkan motivasi karyawan dalam memperoleh prestasi dengan memberikan penghargaan berdasarkan lamanya waktu karyawan di perusahaan dan hasil kerja dalam program perusahaan yang akan datang.

Berbagai pengertian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti membuat suatu hubungan dari variabel-variabel di atas yang bentuknya berasal dari perumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian yang digambarkan menjadi sebuah kerangka konseptual penelitian yaitu :



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2020

Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan pertanyaan yang penting karena hipotesis ini merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, sebagaimana pendapat Sugiyono (2012) “Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan pengertian hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Lingkungan secara parsial kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara
4. Lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kausal yaitu penelitian yang ingin melihat pengaruh dan hubungan suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. (Manullang dan Pakpahan, 2014:19). Penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jln. jend. Gatot Subroto Km. 7 Medan Sumatera Utara. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan September 2020 sampai dengan Januari 2021.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

Keterangan	Tahun 2020 - 2021																			
	September				Oktober				November				Desember				Januari			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan proposal	■	■	■	■																
Bimbingan dan Perbaikan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
Seminar Proposal													■	■	■	■				
Pengumpulan Data													■	■	■	■				
Pengelolaan dan Analisis Data													■	■	■	■				
Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
Penyelesaian Skripsi																	■	■	■	■
Sidang Meja Hijau																			■	■

C. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Manullang dan Pakpahan, 2014:21). Dari perumusan masalah, kerangka pemikiran dan hipotesis yang telah diajukan, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel ini sering disebut sebagai Variabel Stimulus, *Predictor*, *Antecedent*, Variabel Pengaruh, Variabel Perlakuan, Kausa, *Treatment*, Risiko, atau Variabel Bebas. Dalam penelitian ini variabel *independen* adalah kualitas pelayanan dan harga.

2. Variabel terikat (Dependen)

Variabel *Dependen* sering disebut sebagai Variabel *Out Put*, Kriteria, Konsekuen, Variabel Efek, Variabel Terpengaruh, Variabel Terikat atau Variabel Tergantung. Dalam penelitian ini variabel *dependen* adalah loyalitas konsumen.

Definisi operasionalisasi adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena (Manullang dan Pakpahan, 2014:25). Pemberian definisi operasionalisasi variabel penelitian ini bertujuan untuk membatasi variabel yang bersangkutan agar tidak menimbulkan arti yang berbeda-beda.

Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel: Variabel, Definisi Operasional, Indikator, Butir Pertanyaan dan Skala Ukur

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala Ukur
Lingkungan kerja (X ₁)	Sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011).	1. Penerangan/cahaya di tempat kerja 2. Sirkulasi udara di tempat kerja 3. Kebisingan di tempat kerja 4. Bau tidak sedap di tempat kerja 5. Keamanan di tempat kerja (Sedarmayanti, 2011).	1) Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. 2) Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. 3) Kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. 4) Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. 5) Guna menjaga tempat dan kondisi	Skala Likert

			lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.	
Kepemimpinan (X ₂)	Kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. (Thoha, 2010:9)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Sebagai inovator 2) Sebagai komunikator 3) Sebagai motivator 4) Sebagai kontroler (pengendali) (Thoha, 2010:9)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pemimpin mampu mengadakan berbagai inovasi-inovasi baik yang menyangkut pengembangan produk, sistem manajemen yang efektif dan efisien, maupun dibidang konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan. 2) Pimpinan harus mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok karyawan sehingga timbul pengertian di kalangan mereka 3) pemimpin merumuskan dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan yang mengarah kepada upaya mendorong karyawan untuk melaksanakan sesuatu kegiatan tertentu sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya yang mampu memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan 	Skala Likert

			4) Pemimpin melaksanakan fungsi pengawasan terhadap berbagai aktivitas perusahaan agar terhindar dari penyimpangan baik terhadap pemakaian sumber daya maupun didalam pelaksanaan rencana dan atau program kerja perusahaan sehingga pencapaian tujuan menjadi efektif dan efisien.	
Motivasi (X ₃)	suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Hamzah B. Uno, 2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab dalam tugas 2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas 3. memiliki rasa senang dalam bekerja 4. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya 5. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya 6. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya 7. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan. <p>(Hamzah B. Uno, 2011)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Tanggung jawab dalam tugas 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas 3) memiliki rasa senang dalam bekerja 4) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya 5) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya 6) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya 7) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan. 	Skala Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2015:378)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kuantitas pekerjaan 2) Kualitas pekerjaan 3) Ketepatan waktu 4) Kehadiran 5) Kemampuan kerjasama <p>(Mathis dan Jackson, 2015:378)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan 2) Standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk 	Skala Likert

			<p>dapat mengerjakannya sesuai ketentuan</p> <p>3) Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.</p> <p>4) Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.</p> <p>5) Tingkat kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan</p>	
--	--	--	--	--

Sumber: diolah penulis (2020)

D. Populasi dan Sampel

Menurut Manullang dan Pakpahan, (2014:67) populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah suatu unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 165 orang.

Tabel 3.3. Daftar Populasi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara

No	Bagian	Jumlah (Orang)
1.	Kepala Dinas	
2.	Sekretariat	36
3.	Bidang Ketersediaan dan Distribusi	15
4.	Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan	21
5.	Bidang Kesehatan Hewan	16
6.	Bidang Peternakan	21
7.	UPT. OKKPD	32
8.	UPT. IB	11

9.	UPT. KESMAVET	11
Total		165

Sumber: Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara (2020)

Menurut Manullang dan Pakpahan, (2014:67) sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian, agar informasi yang diperoleh dari sampel yang benar mewakili populasi. Sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya.

Di dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Taraf kesalahan (standar error 10%)

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah:

$$n = \frac{165}{1 + 165(0,1)^2} = 62,26 \text{ orang} = 62 \text{ orang}$$

Maka jumlah sampel yang akan diambil berjumlah 62 orang.

untuk mewakili masing-masing bidang maka 62 sampel tersebut didistribusikan, kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan Teknik *Proporsional Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilaksanakan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi itu. Dapat dilihat pada Tabel 3.4

Tabel 3.4 Jumlah Sampel

No	Bidang	Populasi	Sampel	Jumlah sampel yang mewakili
1	Sekretariat	36	$36/165 \times 62 = 13,4$	13
2	Bidang Ketersediaan dan Distribusi	15	$15/165 \times 62 = 5,6$	6

3	Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan	21	$21/165 \times 62 = 7,8$	8
4	Bidang Kesehatan Hewan	16	$16/165 \times 62 = 5,9$	6
5	Bidang Peternakan	21	$21/165 \times 62 = 7,8$	8
6	UPT. OKKPD	32	$32/165 \times 62 = 11,9$	12
7	UPT. IB	11	$11/165 \times 62 = 3,3$	3
8	UPT. KESMAVET	11	$11/165 \times 62 = 3,3$	3
	Jumlah	165		62

Sumber: Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, diolah (2020)

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

1. Riset Lapangan

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

a. Kuesioner (Angket)

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para respondendan pihak-pihak yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.(Sugiyono, 2010:142).

2. *Library research* (Penelitian kepustakaan)

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka, *literature*, dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini. *Library research* dibutuhkan untuk

membahas permasalahan yang bersifat teori. Dalam hal ini penulis membaca, mengumpulkan dan mengambil kesimpulan baik dari buku maupun artikel penerbit lainnya. Sehingga dapat memperluas pengetahuan atas masalah yang dibahas. Hasil-hasil yang diperoleh kemudian dijadikan dasar untuk memberikan gambaran mengenai masalah yang sedang diteliti dan juga digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan serta memberikan saran yang diperlukan.

F. Jenis Dan Sumber Data Penelitian

Aktivitas penelitian tidak akan terlepas dari keberadaan data yang merupakan bahan baku informasi untuk memberikan gambaran spesifik mengenai obyek penelitian. Data adalah fakta empirik yang dikumpulkan oleh peneliti untuk kepentingan memecahkan masalah atau menjawab pertanyaan penelitian. Data penelitian dapat berasal dari berbagai sumber yang dikumpulkan dengan menggunakan berbagai teknik selama kegiatan penelitian berlangsung.

1. Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Penentuan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data penelitian yang dibutuhkan. Data penelitian pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis antara lain: data subyek, data fisik, dan data dokumenter. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek yaitu data berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden).

2. Sumber Data Penelitian

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

a. Data Primer

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden.

b. Data Sekunder

Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dalam penelitian ini seperti gambaran umum kantor, buku, jurnal, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian pada penelitian ini.

Data primer maupun data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara *cross section*, yaitu pengambilan data pada satu waktu tertentu untuk satu kelompok sampel. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan yang dikirimkan melalui surat.

G. Teknik Analisis Data.

1. Uji Kualitas data

a. Uji Validitas.

Uji validitas berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur sah

atau valid tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi product moment.

Sugiyono (2010:15) mensyaratkan nilai r yang diperoleh dikonsultasikan dengan nilai r kritis = 0,30 Pada taraf signifikan 5% , jika r hitung $\geq r$ kritis maka data valid jika r hitung $\leq r$ kritis maka data tidak valid.

b. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama sehingga instrumen penelitian tersebut telah dianggap benar. Pengujian ini menentukan konsistensi atas suatu instrumen penelitian. Uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Syarat minimum untuk nilai Cronbach Alpha adalah 0,6 jika nilai Cronbach Alpha diatas 0,6 maka pertanyaan dinyatakan reliabel.

2. Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis statistik regresi linier berganda. Regresi Linear Berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas dengan variabel terikat.

Persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
b1,b2,b3	= Koefisien regresi berganda
X1	= Lingkungan Kerja
X2	= Kepemimpinan
X3	= Motivasi
e	= Standar error

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)* (Situmorang & Lufti, 2014:114). Analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi *logistic* atau regresi ordinal. Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi, agar didapat perkiraan yang tidak biasa dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Dengan adanya tes normalitas maka hasil penelitian kita bisa digeneralisasikan pada populasi (Situmorang & Lufti, 2014:114).

Dikatakan normal apabila pada scatter plot terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Untuk pendekatan kolmogrov-smirnov dikatakan variabel residual berdistribusi normal apabila nilai $Asymp.sig.$

(2-tailed) diatas nilai signifikan (0,05) dan nilai kolmogrov-smirnov $< 1,97$ (Situmorang & Lutfi 2014:121).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan yang seharusnya tidak terjadi maka dikatakan ada homokedastisitas, sedangkan jika varians tidak sama dikatakan heteroskedastisitas (Situmorang & Lufti , 2014:121-122).

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan grafik Scatterplot dengan ketentuan dari grafik yang disajikan terlihat titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak di pakai (Situmorang & Lufti , 2014:125).

c. Uji Multikolinieritas

Artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala *multikolinieritas* dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui program *SPSS*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai *VIF* < 5 , maka tidak terjadi multikolinieritas (Situmorang & Lufti, 2014:147, 153).

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X_1, X_2, X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara serentak. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} . Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Signifikan Parsial (Uji - t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen. kriteria pengujiannya adalah:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

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

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara

Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi menjelaskan bahwa Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu Dinas Daerah dalam kedudukannya pada organisasi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Susunan Organisasi Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara dijabarkan dalam Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 38 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Dinas-Dinas Daerah Provinsi Sumatera Utara sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Nomor 14 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 38 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Dinas-Dinas Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah/ kewenangan provinsi di bidang ketahanan pangan dan peternakan serta tugas pembantuan sesuai dengan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 4 Tahun 2019 tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Untuk melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud, Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan menyelenggarakan fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan penyelenggaraan pangan berdasarkan kedaulatan dan kemandirian, penyelenggaraan ketahanan pangan penanganan dan kerawanan pangan, keamanan pangan dan peternakan sesuai dengan lingkup bidang tugasnya;
- 2) Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan pangan berdasarkan kedaulatan dan kemandirian, penyelenggaraan ketahanan pangan penanganan dan kerawanan pangan, keamanan pangan dan peternakan sesuai dengan lingkup bidang tugasnya;
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan pangan berdasarkan kedaulatan dan kemandirian, penyelenggaraan ketahanan pangan penanganan dan kerawanan pangan, keamanan pangan dan peternakan sesuai dengan lingkup bidang tugasnya;
- 4) Pelaksanaan administrasi penyelenggaraan pangan berdasarkan kedaulatan dan kemandirian, penyelenggaraan ketahanan pangan penanganan dan kerawanan pangan, keamanan pangan dan peternakan sesuai dengan lingkup bidang tugasnya;
- 5) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan gubernur, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Visi dan Misi Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara

VISI

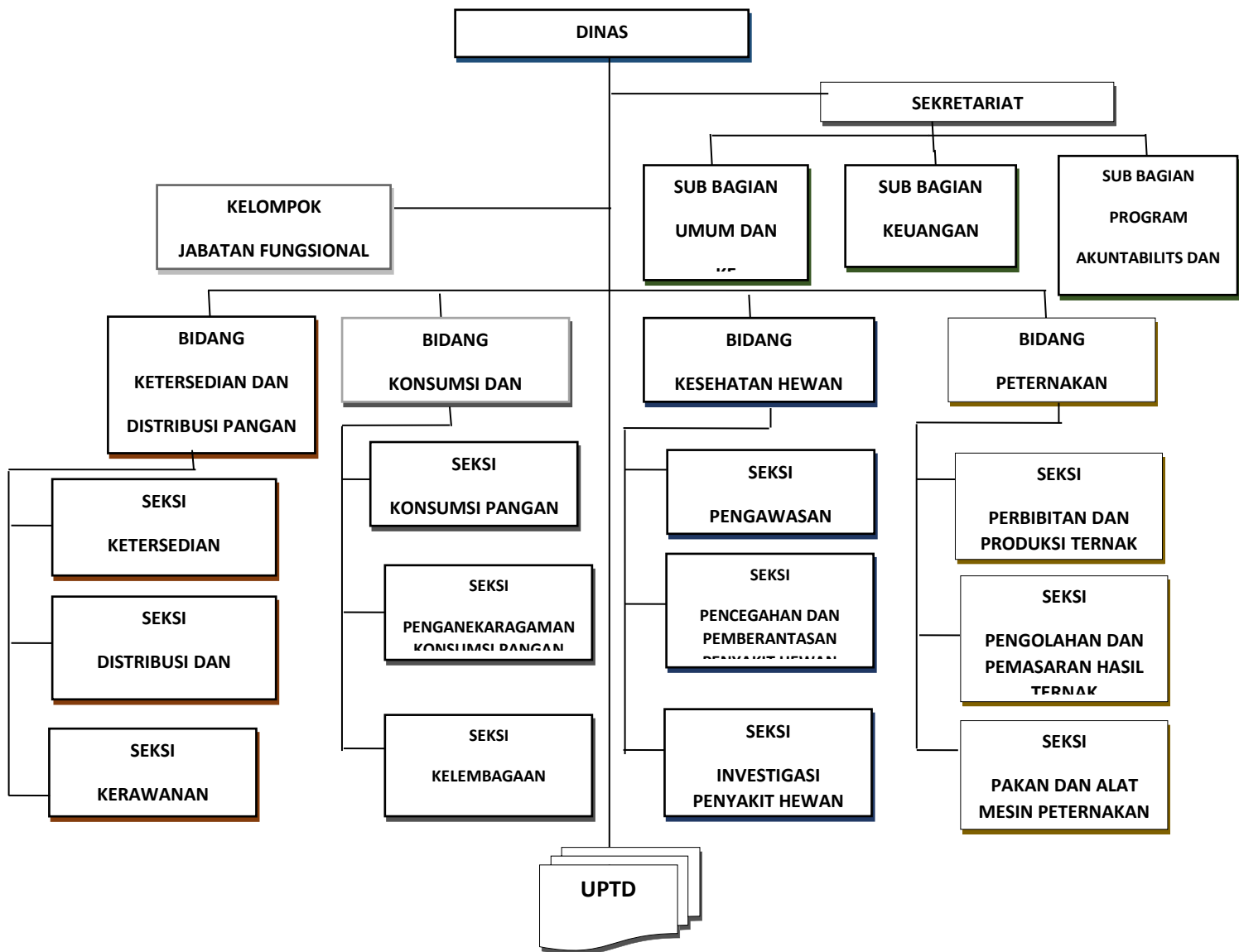
Menjadi institusi yang handal, aspiratif dan inovatif dalam pembangunan ketahanan pangan dan peternakan guna terwujudnya swasembada pangan yang berdaya saing menuju masyarakat yang sehat, mandiri dan sejahtera.

MISI

1. Membangun dan mengembangkan keberdayaan dan kemandirian masyarakat untuk mewujudkan ketahanan pangan dan peternakan yang berbasis sumberdaya lokal yang dimiliki melalui pengembangan sistem usaha agribisnis yang berdaya saing, berkelanjutan dan berkerakyatan
2. Mendorong berkembangnya kelembagaan ketahanan pangan dan peternakan, menyediakan pangan asal ternak yang cukup, memfasilitasi peningkatan pengelolaan manajemen kelembagaan ketahanan pangan dan peternakan masyarakat serta mendorong berkembangnya ekonomi daerah yang berwawasan lingkungan berkelanjutan.
3. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dan kesejahteraan masyarakat dengan mengembangkan jaringan dan sistem koordinasi antar instansi pemerintah serta masyarakat dalam perencanaan dan pelaksanaan manajemen pembangunan ketahanan pangan dan peternakan.

c. Struktur Organisasi Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara

Organisasi Perangkat Daerah Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara merupakan OPD Tipe A dipimpin oleh Kepala Dinas sebagai pimpinan OPD yang merupakan pejabat eselon II dan terdiri dari 12 (dua belas) pejabat eselon III yaitu 4 (empat) kepala bidang dan 7 (tujuh) Kepala Unit Pelayanan Teknis (UPT). Masing-masing pejabat eselon III terdiri dari 3 (tiga) pejabat eselon IV. Adapun struktur organisasi dapat dilihat dalam gambar berikut:

**KETERANGAN:**

Unit pelayanan teknis daerah (UPTD) terdiri dari:

- 1.UPT Balai Pengujian Mutu dan Keamanan Pangan
- 2.UPT Kesehatan Masyarakat Veteriner
- 3.UPT Inseminasi Buatan
- 4.UPT Klinik Hewan
- 5.UPT Pengujian dan Pengembangan Pakan Ternak
- 6.UPT Pembibitan Ternak Ruminansial Labusona
- 7.UPT Pembibitan Ternak Unggas dan Sapi Sihitang

KETERANGAN :

Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari :

- Analisis ketahanan pangan
- Pengawasan mutu hasil pertanian
- Analisis pasar hasil pertanian
- Pengawasan mutu pakan
- Pengawasan bibit ternak
- Medik veteriner
- Jabatan fungsional lainnya

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara

2. Deskripsi Karakteristik Responden

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

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	31	50,0
Perempuan	31	50,0
Total	62	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Hasil penelitian responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 31 orang (50,0%), dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 31 orang (50,0%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	%
25 – 30	7	11,3
31 – 35	12	19,4
36 – 40	13	21,0
41 – 45	7	11,3
46 – 50	6	9,7
51 tahun ke atas	17	27,4
Total	62	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Hasil penelitian responden berdasarkan usia, menunjukkan bahwa usia responden paling dominan adalah yang berusia 51 tahun ke atas yang berjumlah 17 orang (27,4%). Kemudian responden yang berusia 36 tahun sampai dengan 40 tahun berjumlah 13 orang (21,0%), lalu responden yang berusia 31 tahun sampai dengan 35 tahun berjumlah 12 orang (19,4%). Kemudian responden yang berusia 25 tahun sampai 30 tahun dan responden yang berusia 41 tahun sampai 45 tahun yang sama-sama berjumlah 7 orang

(11,3%). Responden yang paling sedikit berusia 45 tahun sampai 50 tahun berjumlah 6 orang (9,7%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	%
SMA	22	35,5
Diploma	5	8,1
S1	28	45,2
S2	7	11,3
Total	62	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Hasil penelitian responden berdasarkan pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa pendidikan terakhir S1 paling dominan yang berjumlah 28 orang (45,2%). Responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 22 orang (35,5%). Kemudian responden dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 7 orang (11,3%). Responden yang paling sedikit berpendidikan terakhir diploma berjumlah 5 orang (8,1%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tahun	Frekuensi	%
di bawah 5	6	9,7
6 – 10	32	51,6
16 – 20	5	8,1
di atas 21	19	30,6
Total	62	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan masa kerja, menunjukkan bahwa masa kerja responden paling dominan adalah 6 tahun sampai 10 tahun berjumlah 32 orang (51,6%). Kemudian responden dengan masa kerja di atas 21 tahun sebesar 19 orang (30,6%). Responden dengan masa kerja di bawah 5 tahun berjumlah 6 orang (9,7%). Terakhir responden dengan masa kerja 16 tahun sampai 20 tahun berjumlah 5 orang (8,1%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pertanyaan dari setiap variabel harus di isi oleh responden. Responden yang mengisi kuesioner penelitian adalah sebanyak 62 orang. Tabel yang menunjukkan interval untuk kriteria angket respon dinyatakan sebagai berikut :

Tabel 4.5 Kriteria Angket Respon

No.	Score Means	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 : Sugiono (2015)

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

a. Variabel X_1 (Lingkungan Kerja)

Variabel lingkungan kerja (X_1) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari penerangan/cahaya di tempat kerja (X_{1-1}), sirkulasi udara di tempat kerja (X_{1-2}), kebisingan di tempat kerja (X_{1-3}), bau tidak sedap di tempat kerja (X_{1-4}), dan keamanan di tempat kerja (X_{1-5}), serta ada 10 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 sampai dengan tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya memiliki penerangan/cahaya di tempat kerja sudah cukup memadai dan dapat membuat lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu		Saya memiliki ruang tempat bekerja dengan udara yang panas membuat saya merasa tidak nyaman sehingga saya tidak bisa menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	-	-
Setuju	18	29,0	18	29,0
Sangat Setuju	44	71,0	44	71,0
Total	62	100.0	62	100.0
Mean	4,71		4,71	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.6 indikator penerangan.cahaya di tempat kerja direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya memiliki penerangan/cahaya di tempat kerja sudah cukup memadai dan dapat membuat lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 44, dengan nilai rata-rata 4,71. Jawaban ini menggambarkan bahwa penerangan/cahaya di tempat kerja sudah cukup memadai dan dapat membuat lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.
- 2) Untuk item saya memiliki ruang tempat bekerja dengan udara yang panas membuat saya merasa tidak nyaman sehingga saya tidak bisa menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar kerja, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 44, dengan nilai rata-rata 4,71. Jawaban ini menggambarkan bahwa ruang tempat bekerja

dengan udara yang panas membuat responden merasa tidak nyaman sehingga responden tidak bisa menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar kerja.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Sirkulasi Udara di Tempat Kerja (\bar{X}_{1-2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya memiliki ruangan kerja cukup oksigen ditambah adanya tanaman di sekitar tempat kerja membuat saya merasa nyaman untuk bekerja		Saya memiliki ruang kerja yang sejuk dan segar selama bekerja dan membantu saya mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	2	3,2
Kurang Setuju	3	4,8	-	-
Setuju	24	38,7	28	45,2
Sangat Setuju	35	56,5	32	51,6
Total	62	100.0	62	100.0
Mean	4,52		4,45	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.7 indikator sirkulasi udara di tempat kerja direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya memiliki ruangan kerja cukup oksigen ditambah adanya tanaman di sekitar tempat kerja membuat saya merasa nyaman untuk bekerja, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 35, dengan nilai rata-rata 4,52. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden memiliki ruangan kerja cukup oksigen ditambah adanya tanaman di sekitar tempat kerja membuat merasa nyaman untuk bekerja.
- 2) Untuk item saya memiliki ruang kerja yang sejuk dan segar selama bekerja dan membantu saya mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 32, dengan nilai rata-rata 4,45. Jawaban ini menggambarkan bahwa

responden memiliki ruang kerja yang sejuk dan segar selama bekerja dan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebisingan di Tempat Kerja (X₁₋₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Kebisingan dalam bentuk bunyi yang tidak dikehendaki yang dapat mengganggu ketenangan bekerja, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien		Getaran yang disebabkan oleh alat-alat mekanis seperti mesin, kendaraan dan peralatan lainnya. Getaran mekanis dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,6	-	-
Kurang Setuju	2	3,2	3	4,8
Setuju	32	51,6	25	40,3
Sangat Setuju	27	43,5	34	54,8
Total	62	100.0	62	100.0
Mean	4,37		4,50	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.8 indikator kebisingan di tempat kerja direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item kebisingan dalam bentuk bunyi yang tidak dikehendaki yang dapat mengganggu ketenangan bekerja, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 32, dengan nilai rata-rata 4,37. Jawaban ini menggambarkan bahwa kebisingan dalam bentuk bunyi yang tidak dikehendaki yang dapat mengganggu ketenangan bekerja.
- 2) Untuk item getaran yang disebabkan oleh alat-alat mekanis seperti mesin, kendaraan dan peralatan lainnya. Getaran mekanis dapat menimbulkan.

ke tidak nyaman dalam bekerja, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 34, dengan nilai rata-rata 4,50. Jawaban ini menggambarkan bahwa getaran yang disebabkan oleh alat-alat mekanis seperti mesin, kendaraan dan peralatan lainnya, getaran mekanis dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Bau Tak Sedap di Tempat Kerja (X_{1-4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja		Pemakaian <i>air conditioner</i> yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	2	3,2
Kurang Setuju	2	3,2	-	-
Setuju	36	58,1	29	46,8
Sangat Setuju	24	38,7	31	50,0
Total	62	100.0	62	100.0
Mean	4,35		4,44	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.9 indikator bau tak sedap di tempat kerja direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 36, dengan nilai rata-rata 4,35. Jawaban ini menggambarkan bahwa adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.
- 2) Untuk item pemakaian *air conditioner* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu

di sekitar tempat kerja, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 31, dengan nilai rata-rata 4,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa pemakaian *air conditioner* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keamanan di Tempat Kerja (X₁₋₅)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya memiliki ruangan yang dekorasinya menggunakan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan untuk bekerja		Saya memiliki lingkungan kerja yang aman karena adanya personel keamanan di kantor saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3,2	-	-
Kurang Setuju	3	4,8	12	19,4
Setuju	34	54,8	32	51,6
Sangat Setuju	23	37,1	18	29,0
Total	62	100.0	62	100.0
Mean	4,26		4,10	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.10 indikator keamanan di tempat kerja direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya memiliki ruangan yang dekorasinya menggunakan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan untuk bekerja, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 34, dengan nilai rata-rata 4,26. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden memiliki ruangan yang dekorasinya menggunakan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan ruang

kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan untuk bekerja.

2) Untuk item saya memiliki lingkungan kerja yang aman karena adanya personel keamanan di kantor saya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 32, dengan nilai rata-rata 4,10. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden memiliki lingkungan kerja yang aman karena adanya personel keamanan di kantor.

b. Variabel X₂ (Kepemimpinan)

Variabel kepemimpinan (X₂) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari sebagai inovator (X₂₋₁), sebagai komunikator (X₂₋₂), sebagai motivator (X₂₋₃), sebagai kontroler (pengendali) (X₂₋₄), serta ada 8 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.11 sampai dengan tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Sebagai i Inovator (X₂₋₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya memiliki pimpinan yang mampu mengadakan berbagai inovasi-inovasi baik yang menyangkut pengembangan ide dan konsep kerja, system manajemen yang efektif dan efisien		Saya memiliki pimpinan yang mampu dalam konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja organisasi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	4	6,5	-	-
Setuju	25	40,3	33	53,2
Sangat Setuju	33	53,2	29	46,8
Total	62	100.0	62	100.0
Mean	4,47		4,47	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.11 indikator sebagai inovator direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya memiliki pimpinan yang mampu mengadakan berbagai inovasi-inovasi baik yang menyangkut pengembangan ide dan konsep kerja, system manajemen yang efektif dan efisien, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 33, dengan nilai rata-rata 4,47. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden memiliki pimpinan yang mampu mengadakan berbagai inovasi-inovasi baik yang menyangkut pengembangan ide dan konsep kerja, system manajemen yang efektif dan efisien.
- 2) Untuk item saya memiliki pimpinan yang mampu dalam konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja organisasi, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 33, dengan nilai rata-rata 4,47. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden memiliki pimpinan yang mampu dalam konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja organisasi.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Sebagai Komunikator (X₂₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya memiliki pimpinan yang mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok pegawai sehingga timbul pengertian di kalangan mereka		Saya memiliki pimpinan yang mampu dalam memahami, mengerti dan mengambil inti sari pembicaraan baik yang bersifat formal maupun yang bersifat non formal guna menunjang tercapainya visi dan misi organisasi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3,2	4	6,5
Kurang Setuju	7	11,3	16	25,8
Setuju	30	48,4	27	43,5

Sangat Setuju	23	37,1	15	24,2
Total	62	100.0	62	100.0
Mean	4,19		3,85	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.12 indikator sebagai komunikator direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya memiliki pimpinan yang mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok pegawai sehingga timbul pengertian di kalangan mereka, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 30, dengan nilai rata-rata 4,19. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden memiliki pimpinan yang mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok pegawai sehingga timbul pengertian di kalangan mereka.
- 2) Untuk item saya memiliki pimpinan yang mampu dalam memahami, mengerti dan mengambil inti sari pembicaraan baik yang bersifat formal maupun yang bersifat non formal guna menunjang tercapainya visi dan misi organisasi, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 27, dengan nilai rata-rata 3,85. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden memiliki pimpinan yang mampu dalam memahami, mengerti dan mengambil inti sari pembicaraan baik yang bersifat formal maupun yang bersifat non formal guna menunjang tercapainya visi dan misi organisasi.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Sebagai Motivator (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya memiliki pimpinan yang mampu merumuskan dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan yang mengarah kepada upaya mendorong pegawai untuk melaksanakan sesuatu kegiatan tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya		Saya memiliki pimpinan yang mampu memberikan penghargaan kepada bawahan atas keberhasilan pencapaian tujuan organisasi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,6	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	4	6,5	2	3,2
Setuju	36	58,1	40	64,5
Sangat Setuju	21	33,9	20	32,3
Total	62	100.0	62	100.0
Mean	4,23		4,29	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.13 indikator sebagai motivator direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya memiliki pimpinan yang mampu merumuskan dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan yang mengarah kepada upaya mendorong pegawai untuk melaksanakan sesuatu kegiatan tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 36, dengan nilai rata-rata 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden memiliki pimpinan yang mampu merumuskan dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan yang mengarah kepada upaya mendorong pegawai untuk melaksanakan sesuatu kegiatan tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.
- 2) Untuk item saya memiliki pimpinan yang mampu memberikan penghargaan kepada bawahan atas keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 40, dengan nilai rata-rata

4,29. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden memiliki pimpinan yang mampu memberikan penghargaan kepada bawahan atas keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Sebagai Kontroler (Pengendali) (\bar{X}_{2-4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Saya memiliki pimpinan yang mampu melaksanakan fungsi pengawasan terhadap berbagai aktivitas organisasi agar terhindar dari penyimpangan baik terhadap pemakaian sumber daya maupun didalam pelaksanaan rencana dan atau program kerja organisasi sehingga pencapaian tujuan menjadi efektif dan efisien		Saya memiliki pimpinan yang mampu mengambil tindakan koreksi apabila bawahan melakukan penyimpangan dalam tugas dan tanggung jawab yang diembannya	
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	8	12,9	10	16,1
Setuju	25	40,3	31	50,0
Sangat Setuju	29	46,8	21	33,9
Total	62	100.0	62	100.0
Mean	4,34		4,18	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.14 indikator sebagai kontroler (pengendali) direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya memiliki pimpinan yang mampu melaksanakan fungsi pengawasan terhadap berbagai aktivitas organisasi agar terhindar dari penyimpangan baik terhadap pemakaian sumber daya maupun didalam pelaksanaan rencana dan atau program kerja organisasi sehingga pencapaian tujuan menjadi efektif dan efisien, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 29, dengan nilai rata-rata 4,34. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden memiliki pimpinan yang mampu melaksanakan fungsi pengawasan terhadap berbagai aktivitas organisasi

agar terhindar dari penyimpangan baik terhadap pemakaian sumber daya maupun didalam pelaksanaan rencana dan atau program kerja organisasi sehingga pencapaian tujuan menjadi efektif dan efisien.

- 2) Untuk item saya memiliki pimpinan yang mampu mengambil tindakan koreksi apabila bawahan melakukan penyimpangan dalam tugas dan tanggung jawab yang diembannya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 31, dengan nilai rata-rata 4,18. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden memiliki pimpinan yang mampu mengambil tindakan koreksi apabila bawahan melakukan penyimpangan dalam tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

c. Variabel X₃ (Motivasi)

Variabel motivasi (X₃) dibentuk oleh 7 (tujuh) indikator yang terdiri dari tanggung jawab dalam melaksanakan tugas (X₃₋₁), melaksanakan tugas dengan target yang jelas (X₃₋₂), memiliki rasa senang dalam bekerja (X₃₋₃), diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya (X₃₋₄), selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya (X₃₋₅), senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya (X₃₋₆), dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan (X₃₋₇) serta ada 14 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.15 sampai dengan Tabel 4.21 berikut :

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab Dalam Melaksanakan Tugas (X_{3.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya bertanggungjawab penuh atas pekerjaan saya		Bagi saya keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,6	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	1	1,6	2	3,2
Setuju	24	38,7	25	40,3
Sangat Setuju	36	58,1	35	56,5
Total	62	100.0	62	100.0
Mean	4,52		4,53	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.15 indikator tanggung jawab dalam melaksanakan tugas direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya bertanggungjawab penuh atas pekerjaan saya, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 36, dengan nilai rata-rata 4,52. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden bertanggungjawab penuh atas pekerjaannya.
- 2) Untuk item bagi saya keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 35, dengan nilai rata-rata 4,53. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden menganggap keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Melaksanakan Tugas Dengan Target Yang Jelas (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Dalam bekerja saya selalu mencapai target		Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, saya terlebih dahulu menentukan target pelaksanaannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,6	1	1,6
Kurang Setuju	4	6,5	2	3,2

Setuju	29	46,8	31	50,0
Sangat Setuju	28	45,2	28	45,2
Total	62	100.0	62	100.0
Mean	4,35		4,39	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.16 indikator melaksanakan tugas dengan target yang jelas direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item dalam bekerja saya selalu mencapai target, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 29, dengan nilai rata-rata 4,35. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden dalam bekerja selalu mencapai target.
- 2) Untuk item sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, saya terlebih dahulu menentukan target pelaksanaannya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 31, dengan nilai rata-rata 4,39. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, terlebih dahulu menentukan target pelaksanaannya.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Memiliki Rasa Senang Dalam Bekerja (X₃₋₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya merasa bangga bekerja di organisasi ini		Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya hadapi sekarang	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,6	-	-
Kurang Setuju	3	4,8	3	4,8
Setuju	37	59,7	34	54,8
Sangat Setuju	21	33,9	25	40,3
Total	62	100.0	62	100.0
Mean	4,26		4,35	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.17 indikator memiliki rasa senang dalam bekerja direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya merasa bangga bekerja di organisasi ini, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 37, dengan nilai rata-rata 4,26. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden merasa bangga bekerja di organisasi ini.
- 2) Untuk item saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya hadapi sekarang, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 34, dengan nilai rata-rata 4,35. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden merasa senang dengan pekerjaan yang saya hadapi sekarang.

Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Diutamakan Prestasi Dari Apa Yang Dikerjakannya (X₃₋₄)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan		Saya bekerja dengan sungguh-sungguh supaya saya berprestasi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	1,6
Kurang Setuju	2	3,2	1	1,6
Setuju	41	66,1	34	54,8
Sangat Setuju	19	30,6	26	41,9
Total	62	100.0	62	100.0
Mean	4,27		4,37	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.18 indikator diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 41, dengan nilai rata-rata 4,27. Jawaban ini menggambarkan

bahwa responden untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, bersedia mengerjakan tugas tambahan.

- 2) Untuk item saya bekerja dengan sungguh-sungguh supaya saya berprestasi, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 34, dengan nilai rata-rata 4,37. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden bekerja dengan sungguh-sungguh supaya saya berprestasi.

Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Selalu Berusaha Memenuhi Kebutuhan Hidup Dan Kebutuhan Kerjanya (X_{3.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Penghasilan yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan		Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	2	3,2
Kurang Setuju	5	8,1	3	4,8
Setuju	38	61,3	31	50,0
Sangat Setuju	19	30,6	26	41,9
Total	62	100.0	62	100.0
Mean	4,23		4,31	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.19 indikator selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item penghasilan yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 38, dengan nilai rata-rata 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden menganggap penghasilan yang diterima saat ini sudah sangat memuaskan.
- 2) Untuk item gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan saya saat ini, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 31, dengan nilai rata-rata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden menganggap

gaji yang diberikan sesuai dengan jabatannya saat ini.

Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Senang Memperoleh Pujian Dari Apa Yang Dikerjakannya (X_{3-6})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi		Adanya pujian dari pimpinan atas prestasi kerja yang saya lakukan membuat saya bekerja lebih giat lagi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	2	3,2	3	4,8
Setuju	32	51,6	27	43,5
Sangat Setuju	28	45,2	36	51,6
Total	62	100.0	62	100.0
Mean	4,42		4,47	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.20 indikator senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 32, dengan nilai rata-rata 4,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden menganggap dengan adanya pujian dari atasan maka akan termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi.
- 2) Untuk item adanya pujian dari pimpinan atas prestasi kerja yang saya lakukan membuat saya bekerja lebih giat lagi, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 36, dengan nilai rata-rata 4,47. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden menganggap adanya pujian dari pimpinan atas prestasi kerja yang dilakukan membuatnya bekerja lebih giat lagi.

Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator Bekerja Dengan Harapan Ingin Memperoleh Perhatian Dari Teman Dan Atasan (X₃₋₇)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh agar supaya memperoleh perhatian dari teman dan atasan		Saya menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	2	3,2	-	-
Setuju	29	46,8	25	40,3
Sangat Setuju	31	50,0	37	59,7
Total	62	100.0	62	100.0
Mean	4,47		4,60	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.21 indikator bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya bekerja dengan sungguh-sungguh agar supaya memperoleh perhatian dari teman dan atasan, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 31, dengan nilai rata-rata 4,47. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden bekerja dengan sungguh-sungguh agar supaya memperoleh perhatian dari teman dan atasan.
- 2) Untuk item saya menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 37, dengan nilai rata-rata 4,60. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga.

d. Variabel Y (Kinerja)

Variabel kinerja (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari kualitas kerja (Y₁₋₁), kuantitas kerja (Y₁₋₂), ketepatan waktu (Y₁₋₃), kehadiran

(Y₁₋₄) dan kemampuan kerjasama (Y₁₋₅), serta ada 13 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.22 sampai dengan Tabel 4.26 berikut :

Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y₁₋₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya harus memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh organisasi secara konsisten		Hasil kerja saya harus memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang sesuai dengan tujuan pekerjaan		Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif sesuai dengan tanggung jawab dan bidang tugasnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,6	1	1,6	1	1,6
Kurang Setuju	-	-	-	-	4	6,5
Setuju	24	38,7	24	38,7	38	61,3
Sangat Setuju	37	59,7	37	59,7	19	30,6
Total	62	100.0	62	100.0	62	100.0
Mean	4,56		4,56		4,21	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.22 indikator kualitas kerja direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh organisasi secara konsisten, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 37, dengan nilai rata-rata 4,56. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden harus memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan secara konsisten.
- 2) Untuk item Hasil kerja saya harus memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang sesuai dengan tujuan pekerjaan, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 37, dengan nilai rata-rata 4,56. Jawaban ini

menggambarkan bahwa hasil kerja responden harus memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang sesuai dengan tujuan pekerjaan.

- 3) Untuk item saya mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif sesuai dengan tanggung jawab dan bidang tugasnya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 38, dengan nilai rata-rata 4,21. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif sesuai dengan tanggung jawab dan bidang tugasnya.

Tabel 4.23 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y₁₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja		Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode		Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3,2	-	-	8	12,9
Kurang Setuju	4	6,5	2	3,2	11	17,7
Setuju	32	51,6	40	64,5	32	51,6
Sangat Setuju	24	38,7	20	32,3	11	17,7
Total	62	100.0	62	100.0	62	100.0
Mean	4,26		4,29		3,74	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.23 indikator kuantitas kerja direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 32, dengan nilai rata-rata 4,26. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja sudah sangat baik.
- 2) Untuk item saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu

periode, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 40, dengan nilai rata-rata 4,29. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode sudah sangat baik.

- 3) Untuk item saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 32, dengan nilai rata-rata 3,74. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan sudah baik.

Tabel 4.24 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang di bebaskan kepadanya		Saya mampu menghasilkan pekerjaan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan		Saya dapat menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3,2	-	-	-	-
Kurang Setuju	4	6,5	1	1,6	1	1,6
Setuju	34	54,8	34	54,8	31	50,0
Sangat Setuju	22	35,5	27	43,5	30	48,4
Total	62	100.0	62	100.0	62	100.0
Mean	4,23		4,42		4,47	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.24 indikator ketepatan waktu direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang di bebaskan kepadanya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 34, dengan nilai rata-rata 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden mampu menggunakan

waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang di bebankan kepadanya.

- 2) Untuk item saya mampu menghasilkan pekerjaan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 34, dengan nilai rata-rata 4,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden mampu menghasilkan pekerjaan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.
- 3) Untuk item saya dapat menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 31, dengan nilai rata-rata 4,47. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden dapat menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan sudah sangat baik.

Tabel 4.25 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kehadiran (Y₁₋₄)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya selalu hadir tepat waktu		Saya selalu pulang kerja tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	5	8,1	2	3,2
Setuju	30	48,4	27	43,5
Sangat Setuju	27	43,5	33	53,2
Total	62	100.0	62	100.0
Mean	4,35		4,50	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.25 indikator kehadiran direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya selalu hadir tepat waktu, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 30, dengan nilai rata-rata 4,35. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden selalu hadir tepat waktu.

2) Untuk item saya selalu pulang kerja tepat waktu, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 33, dengan nilai rata-rata 4,50. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden selalu pulang kerja tepat waktu.

Tabel 4.26 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Kerjasama (Y₁₋₅)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya selalu menunjukkan kesediaan bekerjasama dalam melakukan pekerjaan tanpa diperintah sesuai dengan tupoksinya masing-masing		Saya mampu bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,6	-	-
Tidak Setuju	1	1,6	1	1,6
Kurang Setuju	14	22,6	4	6,5
Setuju	27	43,5	28	45,2
Sangat Setuju	19	30,6	29	46,8
Total	62	100.0	62	100.0
Mean	4,00		4,37	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.26 indikator kemampuan kerjasama direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item saya selalu menunjukkan kesediaan bekerjasama dalam melakukan pekerjaan tanpa diperintah sesuai dengan tupoksinya masing-masing, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 27, dengan nilai rata-rata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden selalu menunjukkan kesediaan bekerjasama dalam melakukan pekerjaan tanpa diperintah sesuai dengan tupoksinya masing-masing.
- 2) Untuk item saya mampu bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 29, dengan nilai rata-rata 4,37. Jawaban ini

menggambarkan bahwa responden mampu bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

4. Uji Kualitas Data

Kualitas hasil penelitian yang baik sudah semestinya diperoleh jika rangkaian penelitian dilakukan dengan baik. Perencanaan yang matang, dengan alat penelitian seperti daftar pertanyaan yang digunakan harus dalam kondisi baik. Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan instrumen penelitian dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang diperoleh konsisten atau stabil. Agar data yang diperoleh valid dan reliabel maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS 22.0 for *windows*.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:255) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas terhadap butir-butir pertanyaan kuesioner. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk menghitung nilai r_{tabel} , terlebih dahulu menghitung nilai derajat bebas (db).

$$db = n - 2 = 62 - 2 = 60$$

Setelah diperoleh nilai db, selanjutnya menghitung nilai r_{tabel} berdasarkan tabel r diketahui nilai r_{tabel} dengan db = 60 dan tingkat signifikansi 0,05 adalah $r_{tabel} = 0,2500$. Namun menurut Sugiyono (2012:88) butir yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta

korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa butir tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat uji validitas adalah jika $r_{\text{tabel}} = 0,3$.

Berikut hasil dari uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan dari variabel penelitian.

Tabel 4.27. Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan kerja

Pertanyaan Butir ke-	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,389	0,250	Valid
2	0,389	0,250	Valid
3	0,407	0,250	Valid
4	0,546	0,250	Valid
5	0,523	0,250	Valid
6	0,410	0,250	Valid
7	0,512	0,250	Valid
8	0,664	0,250	Valid
9	0,584	0,250	Valid
10	0,369	0,250	Valid

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Dari Tabel 4.27 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. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel lingkungan kerja sebanyak 10 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} 0.250$. Diketahui seluruh pertanyaan lingkungan kerja dengan nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} 0.250$, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 4.28 Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Kepemimpinan

Pertanyaan butir ke-	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,412	0,250	Valid
2	0,505	0,250	Valid
3	0,402	0,250	Valid

4	0,383	0,250	Valid
5	0,562	0,250	Valid
6	0,644	0,250	Valid
7	0,569	0,250	Valid
8	0,484	0,250	Valid

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Dari Tabel 4.28 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. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel kepemimpinan sebanyak 8 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.250. Diketahui seluruh pertanyaan kepemimpinan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.250, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 4.29. Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Motivasi

Pertanyaan butir ke-	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,427	0,250	Valid
2	0,455	0,250	Valid
3	0,483	0,250	Valid
4	0,592	0,250	Valid
5	0,448	0,250	Valid
6	0,391	0,250	Valid
7	0,492	0,250	Valid
8	0,500	0,250	Valid
9	0,525	0,250	Valid
10	0,458	0,250	Valid
11	0,430	0,250	Valid
12	0,421	0,250	Valid
13	0,370	0,250	Valid
14	0,464	0,250	Valid

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Dari Tabel 4.29 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. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel motivasi

sebanyak 14 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel} 0.250$. Diketahui seluruh pertanyaan motivasi dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel} 0.250$, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 4.30. Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Kinerja

Pertanyaan butir ke-	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,550	0,250	Valid
2	0,371	0,250	Valid
3	0,503	0,250	Valid
4	0,486	0,250	Valid
5	0,463	0,250	Valid
6	0,412	0,250	Valid
7	0,475	0,250	Valid
8	0,498	0,250	Valid
9	0,570	0,250	Valid
10	0,422	0,250	Valid
11	0,548	0,250	Valid
12	0,414	0,250	Valid
13	0,519	0,250	Valid

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Dari Tabel 4.30 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. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel kinerja sebanyak 13 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel} 0.250$. Diketahui seluruh pertanyaan kinerja dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel} 0.250$, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. 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 4.31. Uji Reliabilitas

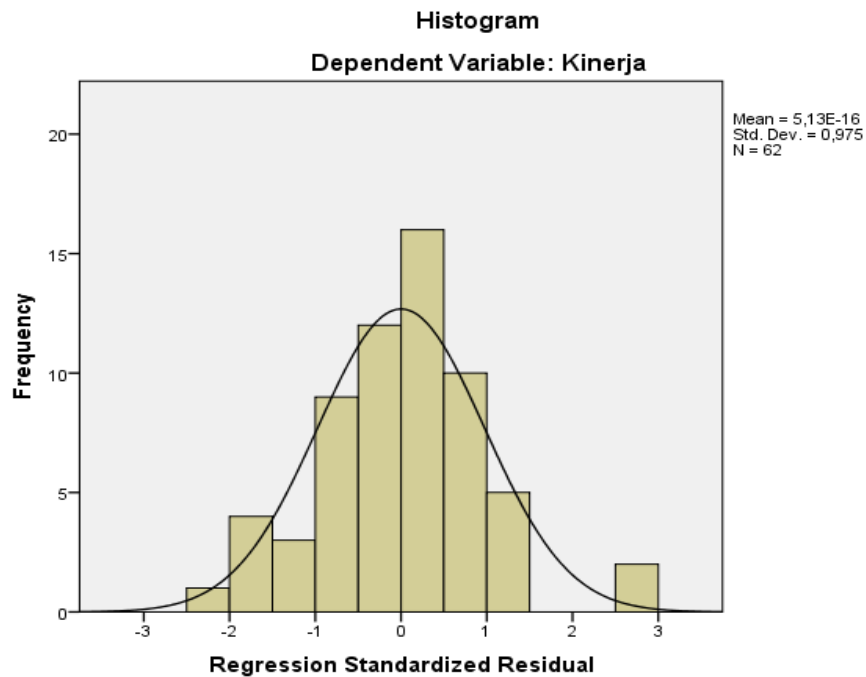
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja	0,803	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)
Kepemimpinan	0,758	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)
Motivasi	0,813	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)
Kinerja	0,769	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

5. Uji Asumsi Klasik

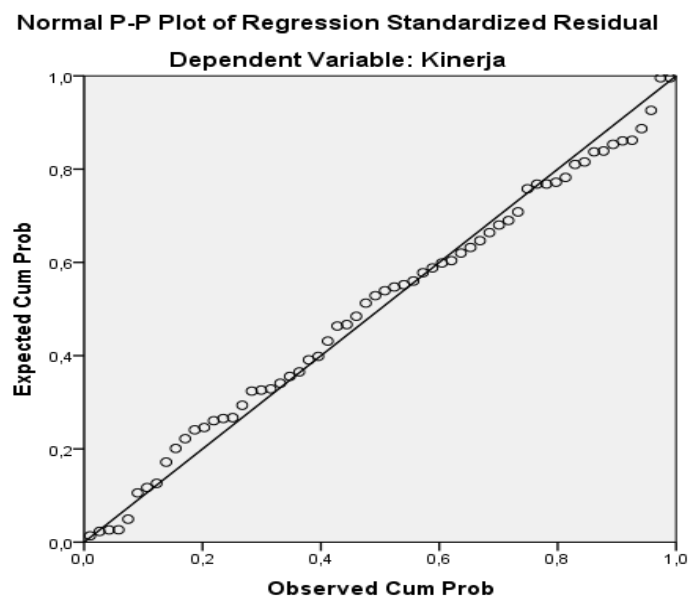
a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji *t* dan *F* mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas *p*, dengan ketentuan sebagai berikut. Jika nilai probabilitas $p \geq 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi. Jika probabilitas < 0,05, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.



Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang di tengah.



Gambar 4.3 Uji Normalitas *Normal Probability Plot*

Gambar 4.3 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan *normal probability plot*, 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. Berdasarkan kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja berdistribusi secara normal.

**Tabel 4.32. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,43344178
	Absolute	,067
Most Extreme Differences	Positive	,067
	Negative	-,058
Kolmogorov-Smirnov Z		,531
Asymp. Sig. (2-tailed)		,941

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.32, diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar **0,941**. Karena nilai probabilitas p, yakni **0,941** lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

b. Hasil 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 < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

(Ghozali, 2013). Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.33. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan kerja	,609	1,642
	Kepemimpinan	,783	1,277
	Motivasi	,592	1,688

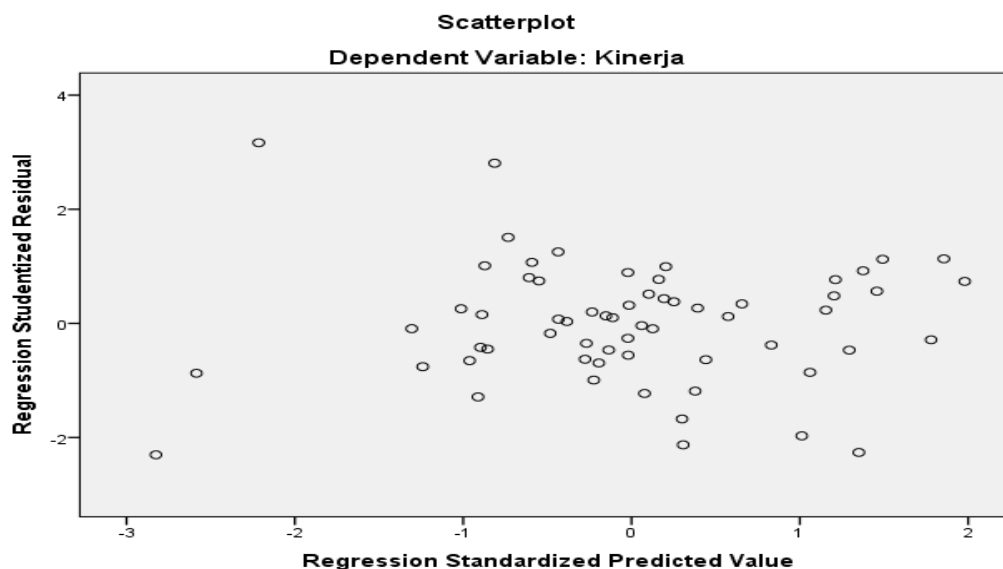
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.33, nilai VIF dari lingkungan kerja adalah 1,642, nilai VIF dari variabel kepemimpinan adalah 1,277 dan nilai VIF dari variabel motivasi adalah 1,688. Dikarenakan seluruh nilai VIF < 10, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas..

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID pada sumbu Y, dan ZPRED pada sumbu X.(Ghozali, 2013). Ghozali (2013) menyatakan dasar analisis adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Perhatikan bahwa berdasarkan Gambar 4.4, tidak terdapat pola yang begitu jelas, serta titik-titik menyebar **di atas dan di bawah angka 0** pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Pengujian Hipotesis

a. Model Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja (Y).

Tabel 4.34. Model Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	19,443	6,751
Lingkungan kerja	,231	1,58
Kepemimpinan	,326	,153
Motivasi	,580	,128

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 4.34 Kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,443 + 0,231X_1 + 0,326X_2 + 0,580X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) **Konstanta (a) = 19,443.** Ini mempunyai arti bahwa jika tidak ada peningkatan variabel independen maka kinerja adalah sebesar 19,443.
- 2) **Koefisien X_1 (b_1) = 0,231.** Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif, atau setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,231 atau 23,1%.
- 3) **Koefisien X_2 (b_2) = 0,326.** Ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja, atau setiap terjadi peningkatan variabel kepemimpinan sebesar 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,326 atau 32,6%.
- 4) **Koefisien X_3 (b_3) = 0,580.** Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja, atau setiap terjadi peningkatan variabel motivasi sebesar 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,580 atau 58,0%.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara individu pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen, yaitu variabel lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Model hipotesis yang akan digunakan adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2) dan motivasi (X_3) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

$H_2 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel lingkungan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2) dan motivasi (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

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

H_2 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Nilai t_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan *software SPSS 22,0 for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ yakni yang diperoleh dengan derajat bebas = $df - k$ (df = jumlah sampel dan k = jumlah variabel keseluruhan) yaitu $df_1 = 4-1 = 3$, dan $df_2 = 62-3 = 59$. Uji t_{tabel} yang dilakukan adalah uji dua arah maka $t_{tabel} 0,025(59) = 2,001$.

Tabel 4.35. Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,443	6,751		2,880	,006
Lingkungan kerja	,231	,158	,190	4,460	,000
Kepemimpinan	,326	,153	,244	2,123	,038
Motivasi	,580	,128	,596	4,519	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.35 terlihat bahwa:

- 1) Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 4,460 dan nilai t_{tabel} bernilai 2,00, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,460 > 2,00$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan

kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja, atau dengan kata lain hipotesis pertama (H_1) sebelumnya diterima.

- 2) Nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 2,123 dan nilai t_{tabel} bernilai 2,00, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,123 > 2,00$) dan nilai signifikan $0,038 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja, atau dengan kata lain hipotesis kedua (H_2) sebelumnya diterima.
- 3) Nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_3) sebesar 4,519 dan nilai t_{tabel} bernilai 2,00, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,519 > 2,00$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja, atau dengan kata lain hipotesis ketiga (H_3) sebelumnya diterima.

c. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berupa motivasi.

Model hipotesis yang digunakan dalam Uji F ini adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2, X_3) berupa lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, Artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2, X_3) berupa lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df \text{ (pembilang)} = k-1$$

$$df \text{ (penyebut)} = n-k$$

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 62 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 4, sehingga diperoleh:

$$1) df \text{ (pembilang)} = k-1 \quad df \text{ (pembilang)} = 4 - 1 = 3$$

$$2) df \text{ (penyebut)} = n-k \quad df \text{ (penyebut)} = 62 - 3 = 59$$

Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan *software SPSS 22,0 for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ ($3:59$) = 2,76, dengan kriteria uji sebagai berikut:

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 4.36. Uji-F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	482,836	3	160,945	12,981	,000 ^b
	Residual	719,100	58	12,398		
	Total	1201,935	61			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan kerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.36 bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,981 > 2,76$) dan probabilitas signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$ dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu (X_1, X_2, X_3) berupa lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) berupa kinerja, atau dengan kata lain hipotesis keempat (H₄) sebelumnya diterima.

d. Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.37 Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,634 ^a	,402	,371	3,521

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Tabel 4.37 menunjukkan bahwa nilai *R Square* = 0,402. Nilai tersebut dapat diartikan variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama atau simultan mampu mempengaruhi kinerja sebesar 40,2%, sisanya sebesar 59,8% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

Selanjutnya hasil uji faktor di atas akan disajikan secara ringkas pada Tabel 4.38 tentang kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

Tabel 4.38. Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	F _{hitung}	t _{hitung}	F _{tabel}	t _{tabel}	Sig	Hasil Uji
Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja	-	4,460	-	2,00	< 0,05	Diterima
Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja	-	2,123	-	2,00	< 0,05	Diterima
Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja	-	4,519	-	2,00	< 0,05	Diterima
Lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan	12,981	-	2,76	2,00	< 0,05	Diterima

signifikan secara simultan terhadap kinerja						
---	--	--	--	--	--	--

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan pada sub-bab berikut:

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,460 dengan signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja naik maka kinerja pegawai pun naik.

Hasil jawaban responden tertinggi menjawab sangat setuju pada pernyataan bahwa lingkungan kerja fisik seperti penerangan/cahaya di tempat kerja sudah cukup memadai dan dapat membuat lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu sebanyak 44 orang (71,0%%) menjawab sangat setuju. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan mendasar dalam lingkungan kerja terkait dengan pegawai kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga pekerjaan lainnya tertunda karena lingkungan

kerja fisik seperti penerangan/cahaya di tempat kerja kurang memadai sudah terjawab.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gede Restu Mahajaya, Made Subudi, (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan disimpulkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat. Inspektorat Kabupaten Badung disarankan untuk selalu memberikan dorongan kepada pegawai berupa peningkatan gaji, memberikan informasi yang lengkap tentang pelaksanaan kerja yang benar, dan memperhatikan lingkungan kerja berupa peningkatan kualitas lingkungan kerja, serta meningkatkan kinerja terutama dalam hal peningkatan keterampilan serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan kelompok maupun individu dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara telah telaksana dan sekaligus telah menyelesaikan permasalahan yang ada di identifikasi masalah.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,123 dengan signifikan sebesar 0,038. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat

disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima.

Arah positif menunjukkan bahwa jika kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai meningkat, sebaliknya jika kepemimpinan menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Dengan kata lain ketika kepemimpinan naik maka kinerja pegawai pun naik.

Hasil jawaban responden tertinggi menjawab sangat setuju pada pernyataan saya memiliki pimpinan yang mampu mengadakan berbagai inovasi-inovasi baik yang menyangkut pengembangan ide dan konsep kerja, system manajemen yang efektif dan efisien sebanyak 33 orang (53,2%) menjawab sangat setuju. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan mendasar dalam kepemimpinan terkait dengan pemimpin yang kurang bersosialisasi dengan pegawainya akan berdampak pada minimnya kerjasama yang dapat dibina di dalam suatu organisasi dan Pimpinan kurang terbuka dengan bawahan dan sebaliknya, mengakibatkan perbedaan jarak antara pemimpin dengan bawahan sudah terjawab.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alwi Suddin, Sudarman, (2010) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan laweyan Kota Surakarta”. Hasil penelitian variabel kepemimpinan (X1) mempengaruhi kinerja pejabat, dari t akun dapat diketahui nilai signifikannya adalah sebesar $0,008 < 0,05$. Variabel motivasi (X2) mempengaruhi kinerja pejabat dari t akun dapat diketahui nilai signifikannya yaitu $0,017 < 0,05$. Variabel lingkungan (X3)) pengaruh kinerja pejabat dari t akun dapat diketahui nilai signifikannya adalah $0,001 < 0,05$. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi dan

lingkungan terhadap pejabat kinerja. Koefisien determinasi sebesar 0,744, berarti bahwa kontribusi kepemimpinan, motivasi dan lingkungan terhadap kinerja pejabat Laweyan Surakarta dipengaruhi 74,4% sedangkan 25,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Variabel lingkungan berpengaruh dominan terhadap kinerja pejabat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin no. f dan poin no. g yaitu “Pemimpin yang kurang bersosialisasi dengan pegawainya akan berdampak pada minimnya kerjasama yang dapat dibina di dalam suatu organisasi dan Pimpinan kurang terbuka dengan bawahan dan sebaliknya, mengakibatkan perbedaan jarak antara pemimpin dengan bawahan” telah terjawab.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,519 dengan signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima.

Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi meningkat maka kinerja pegawai meningkat, sebaliknya jika motivasi menurun maka kinerja pegawai juga

akan menurun. Dengan kata lain ketika motivasi naik maka kinerja pegawai pun naik.

Hasil jawaban responden tertinggi menjawab sangat setuju pada pernyataan saya bertanggungjawab penuh atas pekerjaan saya sebanyak 36 orang (58,1%) menjawab sangat setuju. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan mendasar dalam motivasi terkait dengan pegawai kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga pekerjaan lainnya tertunda dan Pegawai tidak hadir tepat waktu dan keluar tanpa izin masih dalam jam kerja sudah terjawab.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramya Inggita Manikottama, Lukman M Baga, Aida Vitayala S Hubeis (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Satu Visi Edukasi”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap variabel bebaskinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan dengan kinerja karyawan. Motivasi memiliki efek tertinggi diikuti oleh lingkungan kerja dan kepemimpinan. Saran terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah meningkatkan motivasi karyawan dalam memperoleh prestasi dengan memberikan penghargaan berdasarkan lamanya waktu karyawan di perusahaan dan hasil kerja dalam program perusahaan yang akan datang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin

no. c dan poin no. d yaitu “Pegawai kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga pekerjaan lainnya tertunda dan Pegawai tidak hadir tepat waktu dan keluar tanpa izin masih dalam jam kerja” telah terjawab.

4. Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 12,981 dengan signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima.

Arah positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi meningkat maka kinerja pegawai meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramya Inggita Manikottama, Lukman M Baga, Aida Vitayala S Hubeis (2019) dengan judul penelitian

“Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Satu Visi Edukasi”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap variabel bebakinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan dengan kinerja karyawan. Motivasi memiliki efek tertinggi diikuti oleh

lingkungan kerja dan kepemimpinan. Saran terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah meningkatkan motivasi karyawan dalam memperoleh prestasi dengan memberikan penghargaan berdasarkan lamanya waktu karyawan di perusahaan dan hasil kerja dalam program perusahaan yang akan datang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan permasalahan yang ada.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan seperti:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini ditunjukkan nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 4,460 dan nilai t_{tabel} bernilai 2,000, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,460 > 2,000$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini ditunjukkan nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 2,123 dan nilai t_{tabel} bernilai 2,000, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,123 > 2,000$) dan nilai signifikan $0,038 < 0,05$.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini ditunjukkan nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_3) sebesar 4,519 dan nilai t_{tabel} bernilai 2,000, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,519 > 2,000$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
4. Lingkungan kerja, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,981 > 2,76$) dan probabilitas signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberikan beberapa saran seperti:

1. Disarankan untuk mempertahankan lingkungan kerja fisik seperti penerangan.cahaya di tempat kerja yang memadai dan ruang kerja yang cukup oksigen serta adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Juga di sarankan untuk memperhatikan ruangan kerja yang dekorasinya menggunakan tata warna yang baik dan adanya personal keamanan sehingga lingkungan kerja menjadi aman.
2. Disarankan untuk mempertahankan pemimpin yang mampu mengadakan berbagai inovasi-inovasi baik yang menyangkut pengembangan ide dan konsep kerja, system manajemen yang efektif dan efisien serta pemimpin yang mampu dalam konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja organisasi. Juga disarankan untuk memperhatikan pemimpin yang mampu dalam memahami, mengerti dan mengambil inti sari pembicaraan baik yang bersifat formal maupun yang bersifat non formal guna menunjang tercapainya visi dan misi organisasi serta pemimpin yang mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok pegawai sehingga timbul pengertian di kalangan mereka.
3. Disarankan untuk mempertahankan sikap pegawai yang bertanggungjawab atas pekerjaannya dan sikap pegawai yang menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga. Juga disarankan untuk memperhatikan tugas tambahan yang diberikan kepada pegawai dan penghasilan yang diterima oleh pegawai.
4. Disarankan untuk mempertahankan standar kerja yang telah ditentukan oleh organisasi secara konsisten dan tingkat daya guna dan hasil guna yang sesuai

dengan tujuan pekerjaan. Juga disarankan untuk memperhatikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan dan menunjukkan kesediaan bekerjasama dalam melakukan pekerjaan tanpa diperintah sesuai dengan tupoksinya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Hardiyana, Farida Helwiyani, 2011, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol. 5, No. 2, Oktober 2011, 86-96, ISSN 2443-0633
- Alwi Suddin, dan Sudarman, 2010, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 4 No. 1 Juni 2010:1- 8
- Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung. Alfabeta.
- Gede Restu Mahajaya, Made Subudi, 2016, Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11, 2016:7072-7099 ISSN:2302-8912.
- Handoko, 2011, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Iwashina, T., Rahayu, S., Sugahara, K., Mizuno, T., Tsutsumi, C., & Widyatmoko, D. (2021). Acylated pelargonidin and cyanidin 3-sambubiosides from the flowers of *Aeschynanthus* species and cultivars. *Phytochemistry*, 192, 112956.
- Martoyo, Susilo. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Mathis, Robert L Dan Jackson, John H, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Manullang, MARIHOT Manuntun. 2014. *Metodologi Penelitian*. Cetakan Pertama. Medan: Cipta Pustaka Media.
- Mondy, Wayne. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Nitisemito., Alex, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Nani Hanifah, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Jilid 21, Nomor 2 Desember 2015, Hlm. 167-277.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, , Depok : PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

- Rahayu, S., & Satria, C. (2019). *The Effect of Supply Chain Strategy and Marketing Mixes on Purchase Decisions Sharia Productin Palembang Region. International Journal of Supply Chain Management*, 8(3), 389-395.
- Ramya Inggita Manikottama, Lukman M Baga, Aida Vitayala S Hubeis, 2019, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satu Visi Edukasi, *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, Vol. 5, No. 2 Mei 2019.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Penerbit Mandar Maju.
- Sofyandi, Herman, 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Cetakan kedua Yogyakarta: Graha ilmu
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lutfi. 2014. *Analisis Data*, Medan :USU Press.
- Sutrisno, Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suci Permata Sari, natanssia, Malinda, 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR LPN Sungai Rumbai Dharmasraya, *Journal of Economic Education*, Vol. 5 No. 2 (191-198)
- Thoah, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Tampubolon, P Manahan. 2014, *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Tojib, D., Tsarenko, Y., Hin Ho, T., Tuteja, G., & Rahayu, S. (2022). *The Role of Perceived Fit in the Tourist Destination Choice. Tourism Analysis*, 27(1), 63-76.
- 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.
- Uno, Hamzah B. 2011. *Teori motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta : Bumi Aksara.