

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPENDUDUKAN DAN  
KELUARGA BERENCANA NASIONAL  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**Nama : RIKA NOVRIYANTI**  
**NPM : 1505160220**  
**Program Studi : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 16 Mei 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

**MEMUTUSKAN**

Nama : RIKA NOVRIYANTI  
N P M : 1505160220  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN  
KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA  
NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA  
Dinyatakan : ( B ) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

**RAHMAD BAHAGIA, SE., M.Si**

Penguji II

**SAPRINAL MANURUNG, SE., MA**

**Pembimbing**

**AKRIM ASHAL LUBIS, SE., MA**

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

**IL. JANURI, SE., MM., M.Si**

**Sekretaris**

**ADE GUNAWAN, SE., M.Si**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa	: RIKA NOVRIYANTI
NPM	: 1505160220
Program Studi	: MANAJEMEN
Konsentrasi	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian	: PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Di setujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing



**AKRIM ASHAL LUBIS, SE., MA**

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, SE., M.Si**

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis



**H. JANURI, SE., MM., M.Si**



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : RIKA NOVRIYANTI  
N.P.M : 1505160220  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN  
KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL  
PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
18-03-2019	PERBINTI -		
	- ABSTRAK		
	- HAL. 63		
	- CERMAT LAGI PENULISAN & PENGETIKAN		
20-03-2019	Ace y. S. Name		

Medan, Februari 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

  
AKRIM ASHAL LUBIS, SE., MA

  
JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : RIKA NOVRIYANTI  
NPM : 1505160220  
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/HESP)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 20 November 2018  
Pembuat Pernyataan

  
RIKA NOVRIYANTI

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## **ABSTRAK**

**Rika Novrianti NPM 1505160220. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Sumatera utara.**

Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Motivasi merupakan mempersoalkan bagaimana caranya agar mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

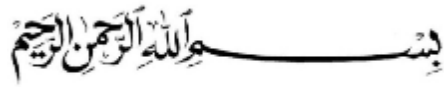
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 88. sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 88 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens)* versi 24.00.

Secara parsial diketahui motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara. Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan diketahui bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.

**Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Syukur *Alhamdulillah* penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat, ridho, dan hidayah Nya yang telah memberikan kesehatan, kesempatan, dan kemudahan untuk menyelesaikan Skripsi ini. *Shalawat* beriringkan salam tidak lupa penulis berikan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, selaku orang yang telah membawa kita dari jaman *jahiliyah* ke jaman yang penuh ilmu pengetahuan kini.

Adapun maksud dan tujuan pembuatan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat kelulusan dalam jenjang perkuliahan Strata 1 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi dan Bisnis (UMSU). Dalam penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara”**

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, semangat, serta bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis selama pembuatan skripsi ini. Baik itu bersifat moril maupun materil. Terkhusus dan teristimewa orang tua penulis tercinta dan terkasih, rasa hormat yang tulus dan ucapan terima kasih yang tiada akhir kepada Ayahanda Ramli Jambak dan Ibunda Elly Chaniago, yang telah banyak memberikan doa restu, kasih sayang, dan

dukungan kepada penulis, yang tak hentinya memberikan pengorbanan dan kebutuhan untuk penulis hingga terselesaikannya skripsi ini. Penulis juga menyampaikan terima kasih yang terhormat kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin, SE., M.Si., selaku ketua Program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si., selaku wakil ketua program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Akrim Ashal Lubis, SE., MA., selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu untuk memberikan bimbingan selama proses penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu pimpinan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) beserta pegawai yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
9. Teman-teman kuliah yang telah membantu dan mendukung penuh hingga terselesaikannya skripsi ini. Ari Syahputra, Salmiah, Mira Santia Ulfa, Indri, Latifa, Wadila, Ocha Natasya.



10. Terima kasih kepada teman-teman kelas C Manajemen Pagi stambuk 2015 yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Namun seperti kata pepatah “Tak ada gading yang tak retak“, ibarat seperti itulah skripsi yang mungkin tidaklah sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan dapat menerima saran dan kritik yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan juga pembaca. Atas perhatiannya penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, Maret 2019

Penulis,

**Rika Novriyanti**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>10</b>
A. Uraian Teoritis .....	10
1. Kinerja .....	10
a. Pengertian Kinerja .....	10
b. Tujuan Penilaian Kinerja .....	11
c. Faktor - faktor Kinerja .....	14
d. Indikator Kinerja.....	16
2. Motivasi.....	18
a. Pengertian Motivasi .....	18
b. Tujuan Motivasi.....	19
c. Faktor – faktor Motivasi .....	21
d. Indikator Motivasi .....	25
3. Lingkungan Kerja.....	26
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	26
b. Jenis Lingkungan Kerja .....	27
c. Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	28
d. Indikator Komunikasi .....	29
B. Kerangka Konseptual.....	29
C. Hipotesis .....	32

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	33
B. Defenisi Operasional.....	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
D. Populasi dan Sampel .....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
A. Hasil Penelitian .....	48
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	48
2. Identitas Responden .....	48
a. Jenis Kelamin.....	48
b. Umur .....	49
c. Pendidikan.....	49
d. Lama Bekerja .....	50
3. Presentase Jawaban Responden .....	50
4. Model Regressi .....	54
a. Uji Asumsi Klasik.....	54
b. Regressi Linier Berganda.....	57
c. Pengujian Hipotesis .....	59
B. Pembahasan.....	65
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	65
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	66
3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	67
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	69
B. Saran .....	70

## **DAFTAR PISTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III.1 Indikator Kinerja Pegawai .....	33
Tabel III.2 Indikator Motivasi.....	34
Tabel III.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	34
Tabel III.4 Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	35
Tabel III.5 Penilaian Skala Likert.....	37
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	38
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi .....	39
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	40
Tabel III.9 Hasil Uji Reabilitas.....	41
Tabel IV.1 Jenis Kelamin .....	48
Tabel IV.2 Umur.....	49
Tabel IV.3 Pendidikan .....	49
Tabel IV.4 Lama Bekerja.....	50
Tabel IV.5 Kriteria Jawaban Responden .....	50
Tabel IV.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai .....	51
Tabel IV.7 Persentase Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	52
Tabel IV.8 Persentase Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	53
Tabel IV.9 Hasil Uji Multikolinieritas.....	56
Tabel IV.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	58
Tabel IV.11 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t) .....	60
Tabel IV.12 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F).....	62
Tabel IV.13 Hasil Uji Determinasi .....	64



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1 Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	30
Gambar II.2 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	30
Gambar II.3 Kerangka Konseptual .....	31
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	45
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	46
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas .....	55
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	57
Gambar IV.3 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	61
Gambar IV.4 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	62
Gambar IV.5 Hasil Pengujian Hipoesis (Uji F) .....	64

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk melakukan perubahan kearah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia handal. Dalam kepentingannya manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM), seperti diketahui dalam perusahaan terdapat salah satu unsur yaitu: manusia yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu perusahaan dan paling banyak berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut. Tujuannya adalah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase tingkat bunga bank. Pegawai bertujuan ingin mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu bersedia dipasar, sedangkan pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak (Supomo, 2018, hal. 7).

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Yusuf (2018, hal. 202) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dihasilkan oleh unit fungsional tertentu atau aktivitas individu selama periode waktu tertentu bukan berdasar pada karakteristik pribadi karyawan yang melakukan pekerjaan.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi. Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) terdapat 2 faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sedangkan menurut Yusuf (2018, hal. 203) kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh 2 faktor umum, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor individu.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. Menurut Hasibuan (2010, hal. 92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi disini sangat diperlukan para pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Karena telah diketahui bahwa pegawai dalam sebuah perusahaan adalah sebagai motor penggerak dari seluruh aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan begitu, perusahaan tidak boleh hanya memfokuskan perhatiannya pada tujuan saja, melainkan juga kepada hal-hal sepele seperti

pegawai. Di samping tujuan perusahaan juga harus mampu memperhatikan kesejahteraan pegawai.

Dalam memotivasi para pegawai sangat memerlukan motivator atau disebut juga seseorang yang mampu menjadi mesin penggerak tenaga kerja. Ada banyak bentuk motivasi kerja yang dapat dilakukan oleh motivator untuk merangsang semangat kerja pegawai. Menggunakan teknik pengukuran motivasi kerja dan mengolah dengan baik unsur-unsur penggerak motivasi merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan motivasi pegawai. Melakukan observasi pada beberapa perusahaan juga mampu mendukung. Dengan begitu, ada banyak hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi yang berhubungan dengan produktivitas kerja.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 118) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Manusia sebagai pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang baik. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang baik akan menciptakan produktivitas yang tinggi. Maka dari itu pihak manajemen harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja bagi pegawai, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik, sehingga akan mendapatkan hasil sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan.



Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja dan kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, pihak manajemen perusahaan harus menyadari pentingnya memelihara kinerja pegawai dan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempermudah pencapaian yang baik sesuai dengan standar perusahaan dalam hal kinerja pegawai. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas organisasinya adalah kondisi lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Karena apabila pegawai tersebut bekerja di lingkungan yang baik maka akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja, sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) merupakan organisasi yang bergerak dibidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana.yang merupakan Lembaga Pemerintahan Non Departemen Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan bersumber dari pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) jumlah pegawai mencapai 88 orang yang bekerja terbagi dalam berbagai bagian, diantaranya bagian Advokasi penggerakan dan informasi (Adpin), bagian perencanaan, bagian keuangan, bagian Pelatihan dan pengembangan (latbang), bagian keluarga berencana atau kesehatan reproduksi (KB/KR), dan bagian Keluarga sejahtera dan pembangunan keluarga (KS/PK). Besarnya jumlah pegawai yang dimiliki organisasi tentu membutuhkan pengelolaan secara

professional agar terciptanya sinergisitas dalam menjalankan setiap rencana kerja organisasi.

Namun optimalisasi dalam upaya menjalankan rencana kerja organisasi, tentu tidak dapat menafikan terdapatnya berbagai permasalahan yang muncul pada kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utaradiantaranya:

**Sasaran Kinerja Perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara tahun 2018**

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2018	Pencapaian SRPJM 2017
A	Sasaran Strategis			
1	Menurunnya angka kelahiran total (FTR)	Angka kelahiran total (TRF) PER WUS (15-49) Thn	2.56	2.66
2	Meningkatnya Prevalensi Kontrasepsi Modern (MCPR)	Persentase pemakaian kontrasepsi modern (MCPR)	49.42	48.3
3	Menurunnya tingkat putus pakai kontrasepsi	Persentase penurunan angka ketidakberlangsungan pemakaian (tingkat putus pakai) kontrasepsi	25	
4	Menurunnya kebutuhan ber KB yang tidak terpenuhi	Persentase kebutuhan ber KB yang tidak terpenuhi	14	25.3
5	Meningkatkan peserta KB aktif yang menggunakan MKJP	Persentase peserta KB aktif MKJP	38.15	36.1
6	Meningkatnya peserta KB aktif	Jumlah peserta KB aktif tambahan	43.682	

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target 2018	Pencapaian SRPJM 2018
A	Sasaran Strategis			
1	Menurunnya angka kelahiran total (FTR)	Angka kelahiran total (FTR) per WUS (15-49) Thn	2.56	2.82
2	Meningkatnya Prevalensi Kontrasepsi Modern (MCPR)	Persentase pemakaian Kontrasepsi Modern (MCPR)	49.42	46.7
3	Menurunnya tingkat putus pakai kontrasepsi	Persentase penurunan angka ketidakberlangsungan pemakaian (tingkat putus pakai) kontrasepsi	25	24.65
4	Menurunnya kebutuhan ber KB yang tidak terpenuhi	Persentase kebutuhan ber KB yang tidak terpenuhi	14	18
5	Meningkatnya peserta KB aktif yang menggunakan MKJP	Persentase kebutuhan ber KB yang tidak terpenuhi	38.15	69.47
6	Meningkatnya peserta KB aktif	Jumlah peserta KB aktif tambahan	43.682	

Menurunnya tingkat kinerja pegawai hal ini ditandai dengan belum tercapainya sasaran kinerja dalam arti pencapaian sasaran kinerja ditandai dengan adanya Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMN) dengan nilai 2,66 (lebih rendah dari SKAP), sedangkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKAP) dengan nilai 2,82 (lebih tinggi), jadi dapat disimpulkan bahwa sasaran kinerja di BKKBN Provinsi Sumatera Utara menurun.

Masalah yang berkaitan dengan motivasi yaitu motivasi yang diberikan kepada seluruh pegawai belum maksimal ditandai dengan kurangnya pemberian penghargaan (*reward*) kepada pegawai dalam hal ini pegawai merasa bahwa kinerja yang dihasilkan kurang dihargai selain itu kurangnya perhatian atasan terhadap bawahan dimana atasan terlalu bersifat formal dengan pegitu pegawai merasa tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Sedangkan masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif dilihat dari tata letak yang kurang baik serta keterbatasan ruang kerja yang sempit dimana dapat dilihat dengan ukuran ruangan 6 x 6 meter sedangkan ruangan tersebut ditempati oleh 8 orang pegawai, selain itu kurangnya fasilitas seperti printer serta pendingin ruangan (AC) yang belum merata keseluruh ruangan yang ada sehingga pegawai kurang merasa nyaman dalam beraktivitas di organisasi tersebut.

Berbagai permasalahan pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara, menjadi dasar peneliti untuk menganalisis sebab atau faktor yang muncul. Hal ini dapat dijadikan sebagai perbaikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Demi pencapaian hasil kerja yang baik atau kinerja pegawai yang baik, motivasi yang baik serta lingkungan

kerja yang kondusif perlu diberikan kepada pegawai, karena motivasi yang baik dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja para pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa motivasi, dan lingkungan kerja, mempunyai keterkaitan satu sama lain yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka penulis tertarik untuk meneliti tentang motivasi, dan lingkungan kerja dalam pencapaian kinerja pegawai. Untuk itu penulis menetapkan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Menurunnya kinerja pegawai
2. Motivasi yang diberikan kurang membangun semangat kerja
3. Lingkungan kerja kurang memiliki fasilitas yang lengkap sehingga pegawai kurang merasa nyaman dalam beraktivitas di organisasi tersebut

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Banyaknya berbagai masalah yang terdapat pada organisasi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara, tentu membutuhkan sebuah solusi dalam mengatasi kondisinya melalui berbagai aktivitas salah satunya melalui kegiatan penelitian. Namun disebabkan keterbatasan waktu dan dana, maka penelitian



lebih menekankan kegiatan penelitian ini membahas masalah motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara.

## **2. Manfaat penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengungkap komponen-komponen penting yang berpengaruh terhadap Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penulis berharap penelitian ini akan memberikan manfaat pada pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

### **a. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

### **b. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### **c. Bagi peneliti yang akan datang**

Hasil penelitian ini digunakan sebagai perbendaharaan perpustakaan yang dapat bermanfaat untuk kepentingan ilmiah mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi peneliti yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Toritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Bagi perusahaan, penilaian kinerja merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Sifat maupun cara penilaian kinerja terhadap pegawai banyak tergantung pada bagaimana Sumber Daya Manusia dipandang dan diperlukan didalam perusahaan tersebut.

Kesediaan dan keterampilan seseorang adalah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai mana prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Noor (2013, hal. 270) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Yusuf (2018, hal. 202) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dihasilkan oleh unit fungsional tertentu atau aktivitas individu selama periode waktu tertentu bukan berdasar pada karakteristik pribadi karyawan yang melakukan pekerjaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau sekelompok tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

#### **b. Arti Pentingnya dan Tujuan Penilaian Kinerja**

Kinerja sangat penting dalam membawa perusahaan kearah yang lebih baik, kinerja wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku pegawai, maka di perlukan penilaian kinerja, untuk hasil kerja yang telah dicapai pegawai dalam sebuah perusahaan. Maka yang harus dilakukan pimpinan yaitu melakukan penilaian kinerja, hasil dari penilaian kinerja tersebut perusahaan akan mengetahui apakah kinerja baik atau tidak. Pegawai dan lingkungan kerja untuk itu

mengadakan penilaian kinerja di suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting.

Menurut Fahmi (2016, hal.203) dalam rangka melakukan perbaikan yang berkesinambungan maka suatu organisasi perlu melakukan penilaian kinerja, dimana penilaian kinerja tersebut memiliki berbagai alasan. Ada beberapa alasan dan pertimbangan untuk itu, yaitu :

- 1) Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
- 2) Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan intropeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negative untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
- 3) Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*)serta pengembangan.
- 4) Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar perusahaan.
- 5) Hasil penilaian kinerja jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi perusahaan tersebut.

Adapun Menurut Dessler dalam Noor (2013, hal. 281) menyebutkan empat pendekatan penilaian kinerja pegawai bawahan, yaitu :

#### 1) Penilaian oleh Supervisor Langsung

Penilaian supervisor merupakan jantung dari seluruh sistem penilaian umumnya. Hal ini disebabkan karena mudah untuk memperoleh hasil penilaian supervisor dan dapat diterima oleh akal sehat. Para supervisor merupakan orang yang tepat untuk mengamati dan menilai prestasi bawahannya. Oleh sebab itu, seluruh sistem penilaian umumnya sangat tergantung pada evaluasi yang dilakukan oleh supervisor. Pada penelitian ini, pendekatan penilaian oleh atasan/supervisor langsung yang akan digunakan.

#### 2) Penilaian Teman Sekerja

Penilaian seorang pegawai oleh teman kerjanya telah terbukti efektif dalam memperkirakan keberhasilan manajemen di masa depan. Dari sebuah studi yang diselenggarakan dikalangan pejabat militer, diketahui bahwa penilaian teman sekerja cukup akurat untuk memperkirakan pejabat mana yang dapat dipromosi dan mana yang tidak.

#### 3) Panitia atau Komite Penilai

Banyak perusahaan menggunakan panitia atau komite untuk menilai para pegawai. Panitia ini beranggotakan para supervisor langsung dan tiga atau empat anggota adalah supervisor lain, setiap anggota panitia seharusnya mampu menilai prestasi pegawai dengan baik.

#### 4) Penilai Diri

Beberapa perusahaan telah berpengalaman menerapkan pengharkatan prestasi yang dilakukan oleh pegawai sendiri. Tetapi hal ini umumnya

bukanlah pilihan yang direkomendasikan. Masalahnya adalah hampir seluruh studi menunjukkan bahwa para pegawai umumnya menilai diri mereka lebih tinggi dari penilaian supervisor atau rekan sekerja mereka. Oleh karena itu, para supervisor yang meminta pegawai mereka untuk menilai prestasi mereka sendiri hendaknya diperingatkan bahwa hasil penilaian diri mungkin jauh berbeda dengan penilaian atasan atau rekan kerja.

Berdasarkan defenisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian pekerjaan adalah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja pegawai.

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

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah.

Menurut Mangkunegara (2017, hal.67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi

Berikut ini penjelasannya :

### 1) Faktor Kemampuan

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*) artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

### 2) Faktor Motivasi

Motivasi tersebut terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut Yusuf (2018, hal. 203) kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor umum, yaitu :

#### 1) Faktor Lingkungan Kerja (situasi)

#### 2) Faktor Individu

Berikut penjelasannya :

#### 1) Faktor Lingkungan Kerja (situasi)

Faktor ini mencakup lingkungan sosial, situasi tekanan, budaya organisasi, keterlibatan pekerjaan, kompetensi, dan komunikasi interpersonal.

#### 2) Faktor Individu

Faktor ini meliputi keterampilan, motivasi, pengetahuan, tingkat pendidikan, persepsi, tujuan, budaya pembelajaran organisasi, kemampuan diri, dan pengalaman kerja.



Berdasarkan defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja pegawai tersebut.

#### **d.Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur yang dipergunakan dan yang dipakai sebagai patokan untuk menilai apakah kinerja sudah dapat dikategorikan baik atau buruknya.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 75) menyatakan indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Keandalan Kerja
- 4) Sikap Kerja

Berikut penjelasannya :

##### **1) Kualitas Kerja**

Kualitas kerja mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.

##### **2) Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari satu unit kegiatan yang menggunakan barang dari segi jumlah, kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan atas nilai fisik dari hasil sebelumnya.

### 3) Keandalan Kerja

Keandalan kerja dapat mencerminkan sikap yang menonjol dalam melaksanakan pekerjaan dengan memberikan warna baru yang lebih baik lagi terhadap pekerjaan yang selama ini dilakukan. Biasanya dilakukan atas dasar sistem dan cara baru.

### 4) Sikap Kerja

Sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja, ketaatan pada atasan/pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan Menurut Moeheriono (2012, hal.113) menyatakan indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Efektif
- 2) Efisien
- 3) Kualitas
- 4) Ketepatan Waktu
- 5) Produktivitas
- 6) Keselamatan

Berikut Penjelasannya :

- 1) Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektifitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
- 2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektifitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.

- 3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan Waktu, indikator ini mengatur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk.
- 5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
- 6) Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

## **2. Motivasi**

### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan suatu objek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus dengan melalui orang lain.

Menurut Hasibuan (2010, hal. 92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 110) mengatakan motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Sedangkan Menurut Handoko (2016, hal. 251) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Dari pengertian motivasi dan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi energy, mendorong kegiatan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

#### **b. tujuan Motivasi**

Motivasi sangat penting artinya bagi organisasi, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan organisasi dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Menurut Thoha (2013, hal. 208) tujuan motivasi diartikan sebagai suatu harapan untuk mendapat suatu penghargaan, suatu arah yang dikehendaki oleh motivasi. Dalam psikologis tujuan seperti ini dinamakan insentif. Namun

istilah insentif sudah terlanjur dikenal orang-orang dalam masyarakat sebagai suatu hal yang selalu dihubungkan dengan penghargaan keuangan, seperti misalnya kenaikan gaji dan upah, honorarium, dan ataupun tunjangan. padahal ada penghargaan tidak bersifat keuangan amat berperan dalam menentukan suatu perilaku seperti misalnya kenaikan pangkat istimewa, penghargaan atau bintang jasa, dan lain-lainnya.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2010, hal. 97) tujuan motivasi antara lain:

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

Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan.

Berdasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan tujuan motivasi itu sendiri mendorong gairah kerja pegawai, menumbuhkan disiplin yang tinggi, meningkatkan kreativitas dan partisipatif setiap pegawai sehingga tercipta produktivitas pegawai yang tinggi.

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

Sutrisno (2009, hal. 116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

2) Faktor Ekstern

Berikut Penjelasannya.

1) Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi. Untuk mempertahankan hidup ini seseorang mengerjakan apa saja, apakah itu baik atau jelek, apakah itu halal atau haram, dan sebagainya.

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

(1) Memperoleh kompetensi yang memadai

(2) Pekerjaan tetap meskipun penghasilan tidak begitu memadai

(3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- (4) Perusahaan tempat bekerja yang dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apabila keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2) Faktor Ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Antara lain :

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat

kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervise yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun



jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu mas mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

Sedangkan menurut Hasibuan (2010, hal. 102) faktor motivasi merupakan walaupun setiap individu karyawan mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (*needs*)-nya, yaitu setiap

manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap manusia atau karyawan mengharapkan kompensasi dari prestasi yang diperikannya serta ingin memperoleh pujian, perlakuan yang baik dari atasannya.

#### **d. Indikator Motivasi**

Indikator merupakan sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau suatu keterangan, dan adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara (2017, hal 111) yaitu :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas/sasaran
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja yang dipilih
- 8) Pemanfaatan waktu

Berikut penjelasannya :

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.
- 3) Tingkatan cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi untuk lebih baik.
- 4) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 7) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **3. Lingkungan Kerja**

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

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi pegawai, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja pegawai.

Menurut Wusanto (Malik, 2018, hal. 164) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 118) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Sedangkan menurut Sedarmayati (Rahman, 2017, hal. 46) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,

serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja situasi atau keadaan disekitar pegawai, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja pegawai sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

#### **b. Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Siswandi (2011, hal. 27) lingkungan organisasi dibagi kedalam 3 tingkat yaitu :

- 1) Lingkungan Umum, terdiri dari unsur-unsur spesifik seperti ekonomi, teknologi, sosial budaya, politik, hukum ekologi dan berbagai unsur internasional.
- 2) Lingkungan Tugas/Operasional, terdiri dari pesaing, langganan, pemasok, pemerintah, serikat buruh/pekerja/sumber daya manusia, lingkungan internasional dan berbagai asosiasi profesi.
- 3) Lingkungan Intern, meliputi iklim atau budaya didalam organisasi dalam hal persepsi pegawai yang terkait sifat, norma, gaya, dan karakteristik.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (Handayani, 2016) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik, yaitu pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan.

- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik, yaitu struktur kerja,, tanggung jawab kerja, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran berkomunikasi.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

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

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan sesuatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Yenita (2017, hal. 28) faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor kimia yang mencakup debu, asap, awan atau kabut, cairan atau larutan.
- 2) Faktor fisik akan meliputi suhu ekstrim, penerangan, kebisingan dan getaran, radiasi baik yang mengion maupun yang tidak mengion dan tekanan udara ekstrim.
- 3) Faktor psikologi antara lain sikap dan cara, konstruksi mesin.
- 4) Faktor psikologis akan termasuk hubungan antara sesama tenaga kerja, suasana kerja yang monoton, pemilihan pekerjaan yang tidak cocok dan lain-lain.
- 5) Faktor biologi baik dari kelompok tumbuhan-tumbuhan atau hewan.

#### **d. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman harus memiliki alat ukur/indikator untuk mengetahui bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Menurut Afandi (2016, hal. 57) indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) Lampu penerangan tempat kerja
- 2) Jendela tempat kerja
- 3) Tata warna
- 4) Dekorasi
- 5) Bunyi Musik
- 6) Bunyi mesin
- 7) Suhu udara
- 8) Kelembaban udara

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja mencakup pewarnaan, penerangan, keamanan kerja pegawai, hubungan antara pegawai, hubungan pegawai dengan atasan, hubungan pegawai dengan bawahan, kebersihan, sirkulasi udara, music, kebisingan, pencahayaan, ruangan yang diperlukan, dan suhu.

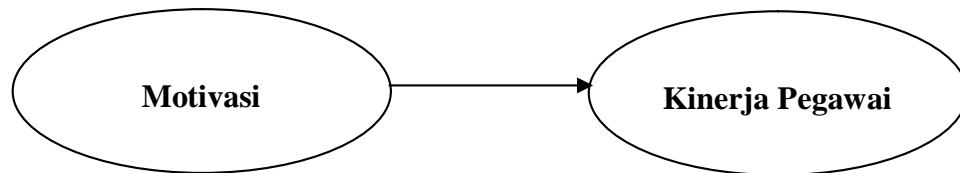
### **B. Kerangka Konseptual**

#### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi dan kinerja mempunyai pengaruh positif antara satu sama lain. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Jufrizen (2017) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Penelitian yang dilakakukan Bahri (2017) dan Sidanti (2015)

bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut kerangka konseptual Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja yang digunakan dalam penelitian ini:

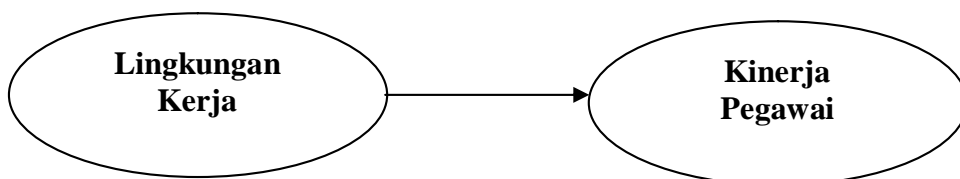


**Gambar II.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan Kerja merupakan kondisi atau keadaan tempat kerja yang dilengkapi dengan fasilitas yang diberikan perusahaan guna untuk mendapatkan suasana yang nyaman. Ketika rasa nyaman telah terjadi pada pegawai akan timbul semangat kerja yang baik sehingga kinerja pegawai meningkat dalam bekerja.

Lingkungan Kerja dan kinerja mempunyai pengaruh positif antara satu sama lain. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Surjosuseno (2015) yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Firmandari (2014) dan Nugroho (2014) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.



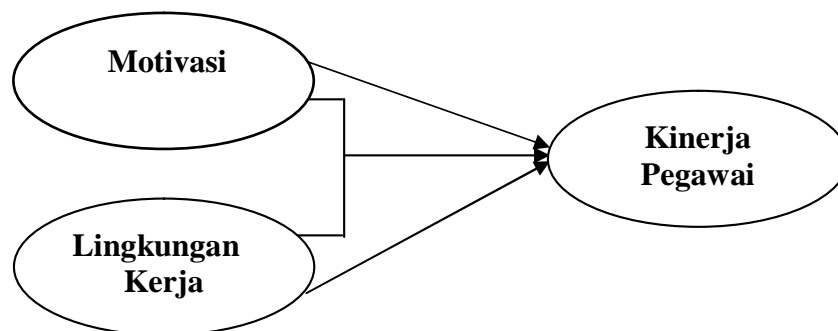
**Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

### 3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Pegawai

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Murti (2013) menyatakan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan Permanasari (2013) dan Potu (2013) menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini:



**Gambar II.3 Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**



### **C. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Menurut Sugiyono (2017, hal. 63) Berdasarkan batasan masalah dan rumusan permasalahan yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

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

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dimana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011, hal. 89) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

##### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

###### **1. Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**Table III.1**  
**Indikator Kinerja Pegawai**

<b>Varibel</b>	<b>Indikator</b>	<b>No. Item Pernyataan</b>
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Kerja	1,2,3
	Kuantitas Kerja	4,5
	Keandalan kerja	6,7
	Sikap Kerja	8,9,10

Sumber: Mangkunegara (2017, hal. 75)

## 2. Motivasi (X1)

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

**Tabel III.2**  
**Indikator Motivasi**

Variabel	Indikator	No. Item Pernyataan
Motivasi (X1)	Kerja keras	1,2
	Orientasi masa depan	3,4
	Tingkat cita-cita tinggi	5,6
	Orientasi tugas/sasaran	7,8
	Usaha untuk maju	9,10
	Ketekunan	11,12
	Rekan kerja yang dipilih	13,14
	Pemanfaatan waktu	15,16

Sumber: Mankunegara (2017, hal. 111)

## 3. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

**Tabel III.3**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

Variabel	Indikator	No. Item Pernyataan
Lingkungan Kerja (X2)	Lampu penerangan tempat kerja	1,2
	Jendela tempat kerja	3,4
	Tata warna	5,6
	Dekorasi	7,8
	Bunyi Musik	9,10
	Bunyi Mesin	11,12
	Suhu udara	13,14
	Kelembaban Udara	15,16

Sumber: Afandi (2016)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Dalam aktivitas penelitian ini dimana penulis menetapkan objek yang dijadikan penelitian adalah Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara (BKKBN), Jln. Gunung Krakatau No 110 Medan. Hal ini disebabkan, objek penelitian yang dijadikan dapat memberi representative terhadap judul pada penelitian ini.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian di rencanakan pada bulan Desember 2018 sampai dengan bulan Februari 2019, untuk lebih jelasnya tentang kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel III.4**  
**Jadwal Pelaksanaan Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																			
		Nov'18				Des'18				Jan'19				Feb'19				Mar'19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul																				
2.	Pra Riset																				
3.	Penyusunan Proposal																				
4.	Seminar Proposal																				
5.	Pengumpulan Data																				
6.	Penyusunan Skripsi																				
7.	Bimbingan Skripsi																				
8.	Sidang Meja Hijau																				

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018, hal. 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian ini untuk di pelajari dan kemudian

ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian adalah seluruh bagian populasi yang berjumlah 88 orang.

## **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2018, hal. 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, adapuan teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018, hal. 81) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 88 orang.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

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

### **1. Observasi**

Observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Menurut Sugiyono (2017, hal. 145). Dalam hal ini peneliti mengamati berbagai permasalahan yang ada pada Badan Kependudukan dan Keluarga Nasional Provinsi Sumatera Utara.

### **2. Angket**

Angket adalah pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat atau

persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” setiap jawaban diberi bobot nilai.

**Tabel III.5**  
**Penilaian Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

### 1. Uji Validitas

Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi person product momen.

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$  = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$  = Pengamatan jumlah variabel y

$\sum xy$  = Jumlah hasil kali sampel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  table dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Hipotesisnya adalah:

- a.  $H_0: p = 0$  (tidak ada korelasi signifikan skor item dengan skor (tidak valid)
- b.  $H_1: p \neq 0$  (ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a. Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed  $< \alpha 0,05$ .
- b. Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 –tailed  $> \alpha 0,05$ .

**Tabel III.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

No. Item	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
1	0.811	0.209	$0.000 < 0.05$	Valid
2	0.484	0.209	$0.000 < 0.05$	Valid
3	0.314	0.209	$0.003 < 0.05$	Valid
4	0.811	0.209	$0.000 < 0.05$	Valid
5	0.484	0.209	$0.000 < 0.05$	Valid
6	0.484	0.209	$0.000 < 0.05$	Valid
7	0.811	0.209	$0.000 < 0.05$	Valid
8	0.625	0.209	$0.000 < 0.05$	Valid
9	0.811	0.209	$0.000 < 0.05$	Valid
10	0.625	0.209	$0.000 < 0.05$	Valid

**Sumber: Data Hasil Penelitian 2019**

Dari hasil uji validitas variabel kinerja (Y) diatas dapat terlihat dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 10 dengan nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  0,209 yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja (Y) dinyatakan valid dengan nilai probabilitasnya di bawah 0,05.

**Tabel III.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)**

No. Item	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
1	0.846	0.209	$0.000 < 0.05$	Valid
2	0.279	0.209	$0.009 < 0.05$	Valid
3	0.249	0.209	$0.019 < 0.05$	Valid
4	0.484	0.209	$0.000 < 0.05$	Valid
5	0.279	0.209	$0.009 < 0.05$	Valid
6	0.279	0.209	$0.009 < 0.05$	Valid
7	0.484	0.209	$0.000 < 0.05$	Valid
8	0.755	0.209	$0.000 < 0.05$	Valid
9	0.846	0.209	$0.000 < 0.05$	Valid
10	0.755	0.209	$0.000 < 0.05$	Valid
11	0.846	0.209	$0.000 < 0.05$	Valid
12	0.755	0.209	$0.000 < 0.05$	Valid
13	0.846	0.209	$0.000 < 0.05$	Valid
14	0.755	0.209	$0.000 < 0.05$	Valid
15	0.846	0.209	$0.000 < 0.05$	Valid
16	0.755	0.209	$0.000 < 0.05$	Valid

**Sumber: Hasil Penelitian 2019**

Dari hasil uji validitas variabel motivasi (X1) diatas dapat terlihat dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 16 dengan nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  0,209 yang artinya semua item pernyataan dari variabel motivasi (X1) dinyatakan valid dengan nilai probabilitasnya di bawah 0,05.



**Tabel III.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No. Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Probabilitas	Keterangan
1	0.779	0.209	0.000 < 0.05	Valid
2	0.837	0.209	0.000 < 0.05	Valid
3	0.799	0.209	0.000 < 0.05	Valid
4	0.837	0.209	0.000 < 0.05	Valid
5	0.799	0.209	0.000 < 0.05	Valid
6	0.837	0.209	0.000 < 0.05	Valid
7	0.799	0.209	0.000 < 0.05	Valid
8	0.837	0.209	0.000 < 0.05	Valid
9	0.432	0.209	0.007 < 0.05	Valid
10	0.799	0.209	0.000 < 0.05	Valid
11	0.837	0.209	0.000 < 0.05	Valid
12	0.566	0.209	0.000 < 0.05	Valid
13	0.432	0.209	0.007 < 0.05	Valid
14	0.799	0.209	0.000 < 0.05	Valid
15	0.837	0.209	0.000 < 0.05	Valid
16	0.566	0.209	0.000 < 0.05	Valid

**Sumber: Data Hasil Penelitian 2019**

Dari hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X2) diatas dapat terlihat dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 16 dengan nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  0,209 yang artinya semua item pernyataan dari variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid dengan nilai probabilitasnya di bawah 0,05

### 1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjang dan membuktikan bahwa suatu instrumen data dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*

$$r = \left[ \frac{k}{(k - 1)} \right] \left[ \frac{\sum sb^2}{s^2} \right]$$

Keterangan:

$r$  = reliabilitas instrument

$\sum \sigma_i^2$  = jumlah varians butir

$k$  = banyaknya butiran pernyataan

$\sigma_t^2$  = varians total

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas  $> 0,6$  maka instrument memiliki reliabilitas yang baik
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas  $< 0,6$  maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.

**Tabel III.9**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.835	0,60	Reliabel
Motivasi (X1)	0.925		Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.924		Reliabel

**Sumber: Data Hasil Penelitian 2019**

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reabilitas (*Cronbach Alpha*) dari variabel kinerja pegawai (Y), variabel motivasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) yaitu lebih besar dari nilai R tabel 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini adalah handal dan dapat di percaya.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-

angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus-rumus dibawah ini:

### **1. Metode Regresi Linear Berganda**

Metode regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

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

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b<sub>1, 2</sub> = Koefisien Regresi

e = Standar Error

#### **1) Uji Asumsi Klasik**

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

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

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusinormal atau tidak (Juliandi *dkk*, 2014 hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji Normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan

Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau menceng kekanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

#### b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 10 (Juliandi *dkk*, 2014 hal. 161).

Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 10), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

#### c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika varian dari residual satu pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi *dkk*, 2014 hal. 161).

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y , maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

## 2) Pengujian Hipotesis

### a. Uji t

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen apakah variable Motivasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja (Y). Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji- t dengan rumus, yaitu:

$$t = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2011, hal 182).

Keterangan:

t = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

$r_2$  = Korelasi persial yang ditemukan

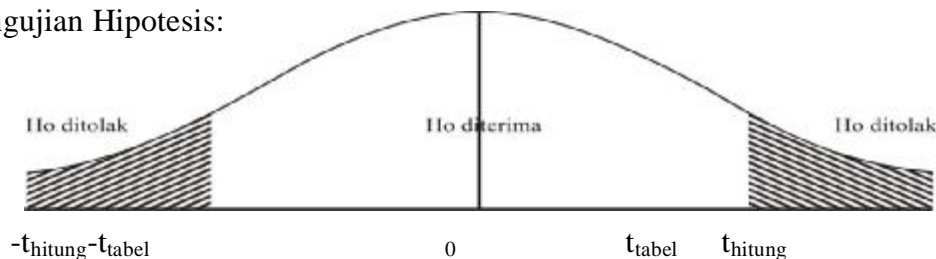
n = Jumlah sampel

Ketentuan:

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak

signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel x dan y.

Pengujian Hipotesis:



**Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji t**

Kriteria pengujian:

- $H_0$  diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$
- $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

## b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel ( $X_i$ ), mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y).

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2011, hal 190).

Keterangan:

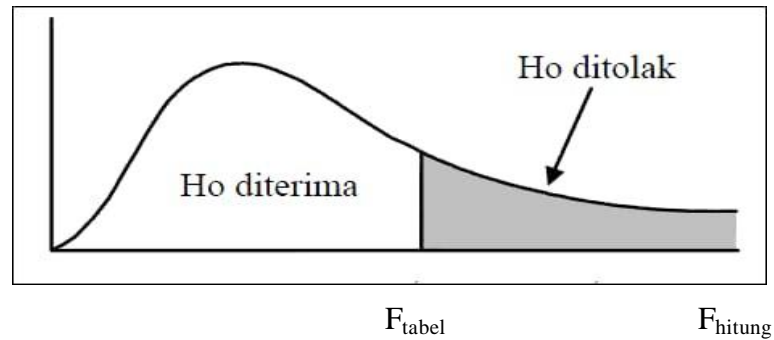
$F$  = Tingkat signifikan

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah Sampel

Pengujian hipotesis:



**Gambar III.2**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

Keterangan :

$F_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

$F_{tabel}$  = Nilai F dalam  $F_{tabel}$  berdasarkan (sampel penelitian)

Kriteria pengujian :

- a.  $H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$
- b.  $H_a$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

### 3) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Motivasi dan Lingkungan Kerja) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai  $R^2$  semakin besar (mendekati satu)

Berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2011, hal 277).

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R = R square

100% = Persentas Kontribusi



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 16 pernyataan untuk variabel Motivasi (X1), 16 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 88 orang pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara. responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

##### 2. Identitas Responden

###### a) Jenis Kelamin

**Tabel IV.1**  
**Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	52	59.1	59.1	59.1
	Perempuan	36	40.9	40.9	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**Sumber : Data Hasil Penelitian 2019**

Dari tabel IV. 1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 52 (59,1%) orang laki-laki dan sebanyak 36 (40,9%) orang perempuan. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki.

## b) Umur

**Tabel IV.2**  
**Umur**

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	10	11.4	11.4	11.4
	31-40 Tahun	30	34.1	34.1	45.5
	> 41 Tahun	48	54.5	54.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**Sumber: Data Hasil Penelitian 2019**

Dari tabel IV.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden dari umur terdiri dari 10 (11,4%) orang berumur 20-30 tahun, sebanyak 30 (34,1%) orang berumur 31-40 tahun dan sebanyak 48 (54,5%) orang dengan umur di atas 41 tahun. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden dari umur adalah di atas 41 tahun.

## c) Pendidikan

**Tabel IV.3**  
**Pendidikan**

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	52	59.1	59.1	59.1
	S2	11	12.5	12.5	71.6
	D3	25	28.4	28.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**Sumber: Data Hasil Penelitian 2019**

Dari tabel IV.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden dari pendidikan terdiri dari 52 (59,1%) orang dengan pendidikan Strata 1 (S1), sebanyak 11 (12,5%) orang dengan pendidikan Strata 2 (S2) dan sebanyak 25

(28,4%) orang dengan pendidikan Diploma 3 (D3). Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden dari pendidikan adalah Strata 1 (S1).

#### d) Lama Bekerja

**Tabel IV.4**  
**Lama Bekerja**

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	32	36.4	36.4	36.4
	> 5 Tahun	56	63.6	63.6	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

**Sumber: Data Hasil Penelitian 2019**

Dari tabel IV. 4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden dari lama bekerja terdiri dari 32 (36,4%) orang dengan lama bekerja di bawah 5 tahun dan sebanyak 56 (63,6%) orang dengan lama bekerja di atas 5 tahun. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden dari lama bekerja adalah di atas 5 tahun.

### 3. Persentase Jawaban Responden

**Tabel IV.5**  
**Kriteria Jawaban Responden**

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

**Tabel IV. 6**  
**Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas Kerja</b>						
1	Saya mengerjakan pekerjaan dengan sangat teliti dan penuh perhitungan	25 orang (28,4%)	41 orang (46,6%)	18 orang (20,5%)	4 orang (4,5%)	0%
2	Standar kualitas kerja saya yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal	30 orang (34,1%)	42 orang (47,7%)	14 orang (15,9%)	2 orang (2,3%)	0%
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik tepat waktu	18 orang (20,5%)	57 orang (64,8%)	13 orang (14,8%)	0%	0%
<b>Kuantitas Kerja</b>						
4	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang di harapkan oleh perusahaan	25 orang (28,4%)	41 orang (46,6%)	18 orang (20,5%)	4 orang (4,5%)	0%
5	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan	30 orang (34,1%)	42 orang (47,7%)	14 orang (15,9%)	2 orang (2,3%)	0%
<b>Keandalan Kerja</b>						
6	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang lain	30 orang (34,1%)	42 orang (47,7%)	14 orang (15,9%)	2 orang (2,3%)	0%
7	<i>Skill</i> yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini	25 orang (28,4%)	41 orang (46,6%)	18 orang (20,5%)	4 orang (4,5%)	0%
<b>Sikap Kerja</b>						
8	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	38 orang (43,2%)	29 orang (33,0%)	17 orang (19,3%)	4 orang (4,5%)	0%
9	Saya selalu membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan	25 orang (28,4%)	41 orang (46,6%)	18 orang (20,5%)	4 orang (4,5%)	0%
10	Saya bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan di kantor	38 orang (43,2%)	29 orang (33,0%)	17 orang (19,3%)	4 orang (4,5%)	0%

**Sumber: Data Hasil Penelitian 2019**

Dari tabel IV.6 diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja pegawai dimana mayoritas jawaban dari responden adalah setuju. hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.

**Tabel IV.7**  
**Persentase Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kerja keras</b>						
1	Saya berusaha memberikan hasil kerja terbaik	25 orang (28,4%)	41 orang (46,6%)	18 orang (20,5%)	4 orang (4,5%)	0%
2	Saya bersedia bila atasan meminta saya untuk lembur	30 orang (34,1%)	42 orang (47,7%)	14 orang (15,9%)	2 orang (2,3%)	0%
<b>Orientasi masa Depan</b>						
3	Saya berharap bekerja di pekerjaan yang sama di kemudian hari	18 orang (20,5%)	57 orang (64,8%)	13 orang (14,8%)	0%	0%
4	Saya melihat pekerjaan saya sebagai batu loncatan ke pekerjaan lain	25 orang (28,4%)	41 orang (46,6%)	18 orang (20,5%)	4 orang (4,5%)	0%
<b>Tingkat Cita-cita Tinggi</b>						
5	Saya berharap berada di level pekerjaan yang tinggi	30 orang (34,1%)	42 orang (47,7%)	14 orang (15,9%)	2 orang (2,3%)	0%
6	Saya berharap mendapatkan penghasilan tertinggi	30 orang (34,1%)	42 orang (47,7%)	14 orang (15,9%)	2 orang (2,3%)	0%
<b>Orientasi Tugas/sasaran</b>						
7	Saya berharap dapat mencapai sasaran kerja terbaik	25 orang (28,4%)	41 orang (46,6%)	18 orang (20,5%)	4 orang (4,5%)	0%
8	Saya berusaha agar tugas terselesaikan tepat waktu	38 orang (43,2%)	29 orang (33,0%)	17 orang (19,3%)	4 orang (4,5%)	0%
<b>Usaha Untuk Maju</b>						
9	Kemajuan perusahaan memberikan semangat pada saya untuk lebih giat bekerja	25 orang (28,4%)	41 orang (46,6%)	18 orang (20,5%)	4 orang (4,5%)	0%
10	Saya ingin mengembangkan kemampuan diri	38 orang (43,2%)	29 orang (33,0%)	17 orang (19,3%)	4 orang (4,5%)	0%
<b>Ketekunan</b>						
11	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu	25 orang (28,4%)	41 orang (46,6%)	18 orang (20,5%)	4 orang (4,5%)	0%
12	Saya berharap mendapatkan penghargaan	38 orang (43,2%)	29 orang (33,0%)	17 orang (19,3%)	4 orang (4,5%)	0%
<b>Rekan Kerja</b>						
13	Saya menikmati kerja sama dengan rekan kerja dari pada bekerja sendirian	25 orang (28,4%)	41 orang (46,6%)	18 orang (20,5%)	4 orang (4,5%)	0%
14	Saya menyukai rekan kerja karna bisa diajak kerja sama dalam hal pekerjaan	38 orang (43,2%)	29 orang (33,0%)	17 orang (19,3%)	4 orang (4,5%)	0%
<b>Pemanfaatan</b>						
15	Saya mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai	25 orang (28,4%)	41 orang (46,6%)	18 orang (20,5%)	4 orang (4,5%)	0%
16	Saya memanfaatkan waktu bekerja dengan baik	38 orang (43,2%)	29 orang (33,0%)	17 orang (19,3%)	4 orang (4,5%)	0%

**Sumber: Data Hasil Penelitian 2019**

Dari tabel IV.7 diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel motivasi dimana , mayoritas jawaban dari responden adalah Setuju. hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai.

**Tabel IV.8**  
**Persentase Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Lampu Penerangan Di tempat Kerja</b>						
1	Lampu penerangan yang ada diruang kerja sesuai dengan kebutuhan	25 orang (28,4%)	41 orang (46,6%)	18 orang (20,5%)	4 orang (4,5%)	0%
2	Perlengkapan penerangan lampu sudah memadai	38 orang (43,2%)	29 orang (33,0%)	17 orang (19,3%)	4 orang (4,5%)	0%
<b>Jendela Tempat Kerja</b>						
3	Jendela di tempat kerja saya sudah sesuai dengan tata letaknya sehingga sirkulasi udara lancar	25 orang (28,4%)	41 orang (46,6%)	18 orang (20,5%)	4 orang (4,5%)	0%
4	Jendela diruangan kerja sudah sesuai dengan ukuran ruangan	38 orang (43,2%)	29 orang (33,0%)	17 orang (19,3%)	4 orang (4,5%)	0%
<b>Tata Warna</b>						
5	Warna ruangan tempat saya bekerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan saya	25 orang (28,4%)	41 orang (46,6%)	18 orang (20,5%)	4 orang (4,5%)	0%
6	Kombinasi warna yang ada sudah sesuai	38 orang (43,2%)	29 orang (33,0%)	17 orang (19,3%)	4 orang (4,5%)	0%
<b>Dekorasi</b>						
7	Tata letak ruang di tempat kerja sudah rapi dan baik	25 orang (28,4%)	41 orang (46,6%)	18 orang (20,5%)	4 orang (4,5%)	0%
8	Desain ruang kerja memudahkan saya untuk berkomunikasi dengan rekan kerja saya	38 orang (43,2%)	29 orang (33,0%)	17 orang (19,3%)	4 orang (4,5%)	0%
<b>Bunyi Musik</b>						
9	Lingkungan kerja saya memasang musik agar pegawai lebih rileks dalam bekerja	32 orang (36,4%)	38 orang (43,2%)	16 orang (18,2%)	0%	2 orang (2,3%)
10	Suara musik yang dipasang sesuai dengan selera saya	25 orang (28,4%)	41 orang (46,6%)	18 orang (20,5%)	4 orang (4,5%)	0%
<b>Bunyi Mesin</b>						
11	Lingkungan kerja saya sudah bebas dari suara bising	38 orang (43,2%)	29 orang (33,0%)	17 orang (19,3%)	4 orang (4,5%)	0%
12	Lingkungan kerja sudah tenang dari bunyi mesin	11 orang (12,5%)	45 orang (51,1%)	26 orang (29,5%)	6 orang (6,8%)	0%
<b>Suhu Udara</b>						
13	Suhu udara dalam ruang kerja sudah baik dan tidak mengganggu aktivitas dalam ruangan	32 orang (36,4%)	38 orang (43,2%)	16 orang (18,2%)	0%	2 orang (2,3%)
14	Suhu udara di lingkungan kerja sudah sesuai	25 orang (28,4%)	41 orang (46,6%)	18 orang (20,5%)	4 orang (4,5%)	0%
<b>Kelembaban Udara</b>						
15	Kelembaban tempat kerja mempengaruhi suhu tubuh	38 orang (43,2%)	29 orang (33,0%)	17 orang (19,3%)	4 orang (4,5%)	0%
16	Kelembaban udara di lingkungan kerja sudah baik	11 orang (12,5%)	45 orang (51,1%)	26 orang (29,5%)	6 orang (6,8%)	0%

**Sumber: Data Hasil Penelitian 2019**

Dari tabel IV.8 diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel lingkungan kerja dimana, mayoritas jawaban dari responden adalah Setuju. hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.

#### **4. Model Regresi**

##### **a. Uji Asumsi Klasik**

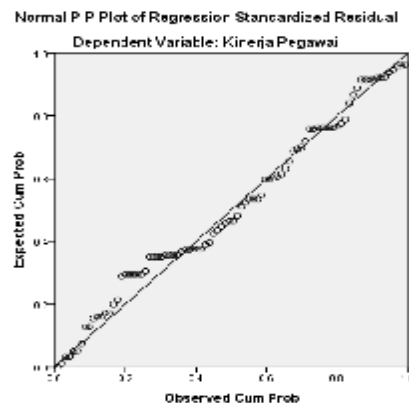
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

##### **1) Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independentnya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar IV.1**  
**Hasil Uji Normalitas**



**Sumber : Data Hasil Penelitian 2019**

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

## **2) Multikolineritas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :



**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	,126	7,926
	Lingkungan Kerja	,126	7,926
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

**Sumber : Data Hasil Penelitian 2019**

Berdasarkan tabel IV.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 7,926 dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 7,926. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,126 dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,126. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

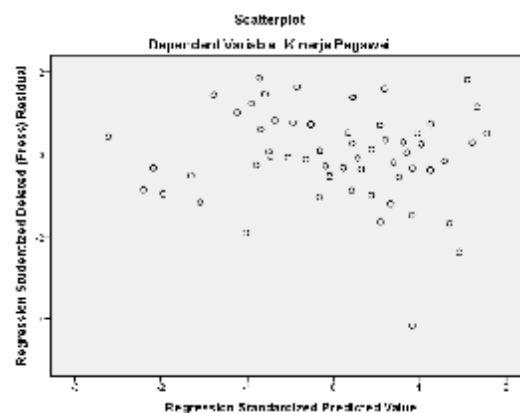
### 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

**Gambar IV.2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



**Sumber: Data Hasil Penelitian 2019**

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

#### **b. Regresi Linier Berganda**

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,735	,685		8,371	,000
	Motivasi	,809	,029	1,439	27,650	,000
	Lingkungan Kerja	,275	,028	,503	9,659	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

**Sumber : Data Hasil Penelitian 2019**

Dari tabel IV.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 5,735
- 2) Motivasi = 0,809
- 3) Lingkungan Kerja = 0,275

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda

sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 5,735 + 0,809_1 + 0,275_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 5,735 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara akan meningkat.
- 2)  $\beta_1$  sebesar 0,809 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,809 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- 3)  $\beta_2$  sebesar 0,275 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,275 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

### c. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- $H_a : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b. Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji Statistik t (Uji Parsial)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,735	,685		8,371	,000
	Motivasi	,809	,029	1,439	27,650	,000
	Lingkungan Kerja	,275	,028	,503	9,659	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

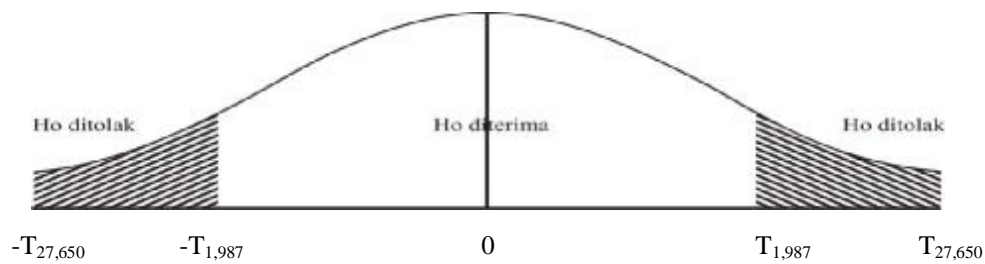
**Sumber : Data Hasil Penelitian 2019**

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

**a) Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Bedasarkan tabel IV.11 diatas diperoleh t hitung untuk variable motivasi sebesar 27,650 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (88-2= 86), di peroleh t tabel 1,987. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 27,650 > t tabel = 1,987. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 \leq 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.



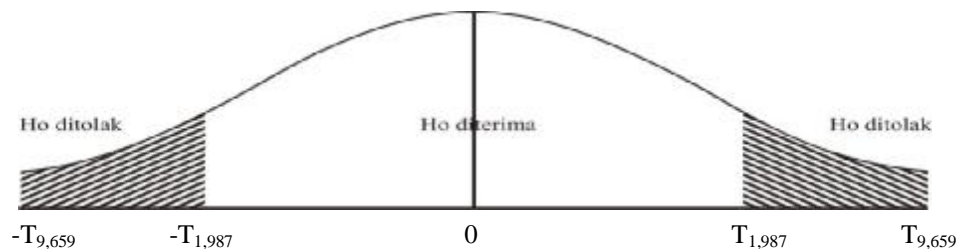
**Gambar IV.3**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

**b) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Bedasarkan tabel IV.11 diatas diperoleh t hitung untuk variable lingkungan kerja sebesar 9,659 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $88 - 2 = 86$ ), di peroleh t tabel 1,987. Jika t hitung  $>$  t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, didalam hal ini t-hitung  $= 9,659 >$  t tabel  $= 1,987$ . Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,007 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara

lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.



**Gambar IV.4**  
**Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

**c) Uji F (Uji Simultan)**

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2174.836	2	1087.418	1420.662	.000 <sup>b</sup>
	Residual	65.062	85	.765		
	Total	2239.898	87			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi						

**Sumber : Data Hasil Penelitian 2019**

Dari tabel IV. 12 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 1420,662, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

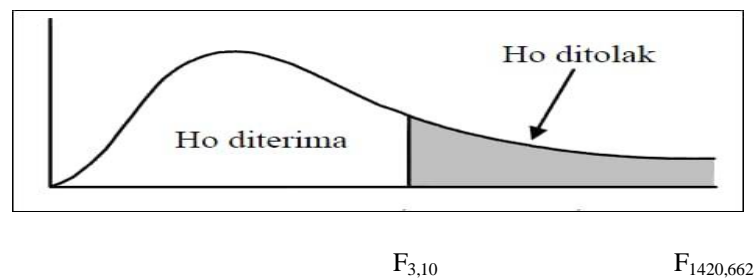
- a. Bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $-f_{hitung} < -f_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y.
- b. Bila  $f_{hitung} \leq f_{tabel}$  atau  $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y.

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan  $dk = n - k - 1$

Berdasarkan tabel IV.12 diatas diperoleh f hitung untuk variable motivasi dan lingkungan kerja sebesar 1420,662 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n - k - 1$  ( $88 - 2 - 1 = 85$ ), di peroleh f tabel 3,10. Jika f hitung  $>$  f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika f hitung  $<$  f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y, didalam hal ini f hitung  $= 1420,662 >$  f tabel  $= 3,10$ . Ini berarti pengaruh positif antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000  $<$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.





**Gambar IV.5**  
**Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F)**

#### d. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

**Tabel IV.13**  
**Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,985 <sup>a</sup>	,971	,970	,87489
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

**Sumber : Data Hasil Penelitian 2019**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,985 atau 98,5% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, yaitu motivasi dan lingkungan kerja adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,971 yang berarti 97,1% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan

sisanya 2,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R-Square* ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,970 yang berarti 97,0% kinerja pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan 3,0% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,87489 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

## **B. Pembahasan**

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara dimana  $t_{hitung}$  sebesar 27,650 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,987 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan

motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Artinya Ketika pegawai mendapatkan dorongan dan motivasi baik dari pimpinan, rekan kerja maupun dari dalam diri sendiri, maka kinerja pegawai juga akan meningkat karena pegawai sudah memiliki semangat untuk melakukan suatu pekerjaan berkat adanya dorongan atau motivasi di dalam diri pegawai.

Menurut Hasibuan (2010, hal. 92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Sedangkan Menurut Handoko (2016, hal. 251) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jufrizen (2017) dan Bahri (2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 9,659 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,987 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Artinya Ketika suasana ataupun kondisi lingkungan di tempat kerja itu bersih, nyaman, aman dan tidak terdapat gangguan dalam bekerja, makanya otomatis kinerja pegawai juga akan meningkat dikarena kondisi ruangan yang nyaman dan aman, sebaliknya karena jika kondisi ruangan di perusahaan tidak nyaman, maka kinerja pegawai juga akan menurun karena pegawai tidak memiliki semangat dalam bekerja akibat lingkungan perusahaan tidak kondusif.

Menurut Wusanto (Malik, 2018, hal. 164) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 118) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Surjosuseno (2015), Firmandari (2014) dan Nugroho (2014), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat  $F_{hitung}$  sebesar 1420,662 sedangkan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3,10. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa

tingkat signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Dengan demikian motivasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai. Agar pegawai dapat bekerja dengan optimal dan lebih produktif dengan pimpinan yang tegas dan mampu memberikan dorongan serta semangat untuk pegawai agar bekerja lebih baik lagi dengan kondisi lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan kondusif.

Menurut Hasibuan (2010, hal. 92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Wusanto (Malik, 2018, hal. 164) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murti (2013) dan PermanaSari (2013) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara.

1. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara dimana diperoleh ( $t_{hitung} 27,650$ ) > ( $t_{tabel} 1.987$ ) dan angka sig  $0,000 < 0.05$ .
2. Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara dimana diperoleh ( $t_{hitung} 9,659$ ) > ( $t_{tabel} 1.987$ ) dan angka sig  $0.000 < 0.05$ .
3. Secara simultan diketahui bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara dimana diperoleh ( $f_{hitung} 1420,662$ ) > ( $f_{tabel} 3.10$ ) dan angka sig  $0.000 < 0.05$ .

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Hendaknya pihak pemimpin memperhatikan seluruh keadaan bawahannya, memotivasi dan memberikan pengarahan guna meningkatkan kinerja pegawainya
2. Hendaknya pegawai maupun pimpinan perusahaan sama-sama harus lebih menjaga lingkungan kerja mulai dari segi kebersihan, keamanan dan nyaman, sehingga pegawai dapat bekerja lebih optimal.
3. Hendaknya kinerja pegawai harus lebih ditingkatkan kembali, dan pimpinan perusahaan juga harus lebih mengawasi dan memberikan motivasi kepada pegawai agar pegawai dapat bekerja secara maksimal dan di ikuti dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, F. (2016). *Concept and Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Bahri, S. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Ekonomi Islam*, 9(1), 25–34.
- Handayani, R., & Dwi. (2016). Persepsi Karyawan Pns terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Di Balista Lembang. *Jurnal Ecodemica*, 4(1), 108–116.
- Handoko, H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Juliandi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan aplikasi Sukses Menulis Skripsi dan Tesis Mandiri*. Medan: UMSU Press.
- Malik, N. (2018). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Malang: UMM Press.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.



- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Permanasari, R. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT. Augra Raharjo Semarang. *Mnagement Analysis Journal*, 2(1), 1–9.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1208–1218.
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. Makasar: Sah Media.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44–53.
- Siswandi. (2011). *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus Dan Pemecahannya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: YRAMA Media.
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. *Jurnal AGORA*, 3(2), 175–179.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Yenita, R. N. (2017). *Higiene Industri*. Sleman: CV Budi Utama.
- Yusuf, R. M. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makasar: Nas Media Pustaka.