

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

FAIZAL ALVIN KUMALA HARAHAP

NPM : 0905160095



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2016**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : FAIZAL ALVIN KUMALA HARAHAP
N P M : 090516009
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN
DAN PARIWISATA DI KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2016

Pembimbing Skripsi

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi UMSU



ZULHISMAN TUPTI, SE, M.Si

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur Penulis ucapkan ke Hadhirat Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan Kasih dan Karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Terima kasih kepada Ayahanda dan Ibunda yang tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril maupun materil selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MA.P, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE. M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE. M.Si., selaku Ketua Program Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Jufrizen, S.E. M.Si. selaku Sekretaris Program Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E. M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan sehingga terwujud penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Biro Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Pimpinan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan beserta pegawai yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
8. Terimakasih kepada teman-teman penulis yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan kenang-kenangan manis selama dibangku kuliah.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. Amiin.

Medan, Oktober 2016
Penulis

FAIZAL ALVIN KUMALA HARAHAP

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	4
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	8
c. Indikator Kinerja	9
2. Lingkungan Kerja	11
a. Pengertian Lingkungan Kerja	11
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	13
c. Indikator Lingkungan Kerja	16
3. Motivasi	19
a. Pegertian Motivasi	19
b. Teori Motivasi Kerja	20
c. Indikator Motivasi Kerja	25
B. Kerangka Konseptual	26
C. Hipotesis.....	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	29
B. Defenisi Operasional	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian	30
D. Populasi dan Sampel	31
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Teknik Analisis Data	36
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	40
1. Identitas Responden	40
2. Analisis Variabel Penelitian	43

B. Pengolahan Data	45
1. Uji Asumsi Klasik	45
2. Pengujian Hipotesis	48
a. Regresi Linier Berganda	48
b. Pengujian Secara Parsial (Uji t)	49
c. Uji F	50
d. Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	51
C. Analisis Temuan Penelitian	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	54
B. Saran	55

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1. Indikator Kinerja	29
Tabel III-2. Indikator Lingkungan kerja	30
Tabel III-3. Indikator Motivasi	30
Tabel III-4. Skedul Penelitian	31
Tabel III-5. Skala Likert	32
Tabel III-6 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan kerja (X_1)	33
Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X_2)	34
Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)	34
Tabel III-9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y	35
Tabel IV-1. Skala Likert	40
Tabel IV-2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel IV-3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel IV-4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	42
Tabel IV-5. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	42
Tabel IV-6. Skor Angket untuk Variabel X_1 (Lingkungan Kerja)	43
Tabel IV-7. Skor Angket untuk Variabel X_2 (Motivasi)	44
Tabel IV-8. Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)	45
Tabel IV-9 Multikolinearitas	47
Tabel IV-10. Regresi	48
Tabel IV-11. Koefisien Regresi	49
Tabel IV-12. ANOVA	51
Tabel IV-13. Nilai R – Square	52

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 organisasi harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki. Organisasi juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para pegawai. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi suatu instansi karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh suatu instansi untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh instansi pemerintahan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis and Jakson, 2006, hal. 89).

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada organisasi besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya organisasi yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi dalam memasuki lingkungan pekerjaan, pimpinan harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan.

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan

tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu instansi atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi .

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad, 2006, hal. 49) kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja.

Jadi pada dasarnya apabila organisasi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka suatu organisasi haruslah memberikan motivasi pada pegawai agar pegawai mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi pegawai tidak mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu pegawai dengan

pegawai lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka suatu instansi akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja pegawai tersebut maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Pada dasarnya sudah ada motivasi dan lingkungan kerja yang baik pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan. Dalam hal ini masih banyak pegawai yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan. Kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan dinilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari data absensi pegawai. Pada data absensi dapat dilihat bahwa jumlah absensi pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan pegawai yang terlambat bekerja. Hal ini apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam indikator kinerja pegawai kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan kinerja pegawai. Padahal pegawai telah di motivasi dengan berbagai hal seperti: adanya jaminan

1. Masih rendahnya kinerja beberapa pegawai terlihat dari adanya pegawai yang tidak hadir dan terlambat datang ke kantor.
2. Adanya beberapa ruangan yang kurang memiliki ventilasi udara sehingga sirkulasi udara di ruang tersebut kurang baik, dan belum tertata rapinya kondisi letak lingkungan kerja tiap bagian.
3. Adanya pegawai yang kurang memiliki motivasi, terlihat dari pekerjaan yang sering terlambat untuk dilaporkan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada lingkungan kerja dan motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan. Disamping itu penulis juga membatasi pada pegawai tetap yang dijadikan responden pada penelitian ini.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian :

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan.
- b. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan.
- c. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

a. Bersifat Teoritis :

- 1) Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
- 2) Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

b. Bersifat Praktis :

Bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan khususnya, untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja dan motivasi berdampak pada kinerja yang diharapkan kantor, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

I. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Wibowo (2009, hal. 2) mengatakan:

Kinerja adalah tentang melakukan pekerja dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Riani (2011, hal. 97) mengatakan: "Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama."

Bernardin dan Russel dalam Tika (2006, hal. 121) mengatakan: "Kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu." Sedangkan menurut Rivai (2008, hal 15) menyatakan: "Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan hasil yang seperti diharapkan"

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

b. 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 Steers dalam Riani (2011, hal. 100) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Sedangkan MC Cormick dan Tiffin dalam Riani (2011, hal. 100-101) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Variabel Individu
Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelami, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap.
- 2) Variabel Situasional
Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:
 - a) Faktor sosial dari organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan kerja.
 - b) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2007, hal. 75)

unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah :

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

Adapun penjelasan dari indikator diatas adalah:

1) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas hasil

Kuantitas hasil merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4) Sikap

Sikap adalah sebuah konstruk/konsep/bangunan yang bersifat hipotetik (hypothetical construct). Dikatakan demikian karena secara riil sikap tidak bisa dilihat dengan mata kepala, disentuh dengan tangan atau dirasakan dengan lidah. Untuk memahami sikap seseorang, yang bisa kita lakukan adalah mendefinisikan atau menginterpretasikan apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang. Dengan demikian, untuk memahami sikap seseorang terhadap sebuah obyek, pertama, kita perlu mencermati apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang terhadap sebuah obyek tersebut. Langkah selanjutnya, kedua, adalah menginterpretasikan maksud dari perkataan atau tindakan orang tersebut. Ketiga, memahami perilaku orang bersangkutan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2008, hal. 86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Basuki dan Susilowati (2005, hal. 40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat

mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007, hal. 17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang : Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka pegawai bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka pegawai tidak bisa aman dan nyaman.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Alex S. Nitisemito (2009, hal. 184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya:

- 1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya,

untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

- 3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah pegawai yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.
- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas

akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Menurut Robbins (2008, hal. 93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1) Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

- a) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

a. Fasilitas alat kerja

Seseorang pegawai atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

b. Fasilitas perlengkapan kerja

Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

c. Fasilitas sosial

Fasilitas yang digunakan oleh pegawai yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

b) Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2) Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2009, hal. 159) yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja

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

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis

diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Tersedianya fasilitas kerja

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

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009, hal. 28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

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

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

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

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

3) Kebisingan di tempat kerja

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

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

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

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat

kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (2009, hal. 159) dan Sedarmayanti (2009, hal. 28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2008, hal. 286).

Wayne dalam Sunyoto (2012, hal. 11) motivasi adalah: "suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misalnya: rasa lapar, haus dan dahaga".

Sutrisno (2009, hal.115) menyatakan motivasi adalah: "suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas

tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.”

Mangkuprawira (2009, hal. 55) mengatakan bahwa: “motivasi merupakan dorongan yang membuat pegawai melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu.”

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

b. Teori Motivasi Kerja

Pada umumnya terdapat banyak teori yang membahas masalah kebutuhan atau motif seseorang dalam bekerja. Teori motivasi itu menurut Sutrisno (2009, hal. 129) antara lain:

1) Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

Beberapa teori kepuasan antara lain sebagai berikut:

a) Teori Motivasi Konvensional

Teori ini dipelopori oleh F. W. Taylor yang memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya

merupakan penyebab orang mau bekerja keras. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

b) Teori Hierarki

Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological*) merupakan kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, dan pakaian.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety*) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.
- c. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*) merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain.
- d. Kebutuhan pengakuan (*esteem*) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestise diri.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

c) Teori Motivasi Prestasi

Teori ini dipelopori oleh David McClelland, yaitu:

- a. *Need for achievement* adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.

- b. *Need for affiliation* adalah kebutuhan akan kebangsaan dan sekamgan dalam hubungannya dengan orang lain.
- c. *Need for power* adalah kebutuhan untuk menguasai dan memerintah terhadap orang lain.

d) Teori Model dan Faktor

Teori dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- a. Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.
- b. Faktor motivasi (*motivation factor*) merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) antara lain kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, dan tanggung jawab.

e) Teori ERG

Teori ini dipelopori oleh Clayton P. Alderfer dengan nama teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Terdapat tiga macam kebutuhan dalam teori ini, yaitu:

- a. *Existence* (Keberadaan) merupakan kebutuhan untuk terpenuhi atau terpeliharanya keberadaan seseorang di tengah masyarakat atau perusahaan yang meliputi kebutuhan psikologi dan rasa aman.
- b. *Relatedness* (Kekerabatan) merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.

c. *Growth* (Pertumbuhan) merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

f) Teori X dan Y

Teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, yaitu:

- a. Malas dan tidak suka bekerja.
- b. Kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab.
- c. Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
- d. Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Empat asumsi positif yang disebut sebagai teori Y, yaitu:

- a. Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
- b. Dapat bekerja produktif, perlu diberi motivasi.
- c. Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- d. Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

2) Teori Motivasi Proses

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi, (Sutrisno, 2009, hal. 153), dan terdapat tiga teori motivasi proses yang dikenal, yaitu:

- a) Teori Harapan (*Expectary Theory*)

Teori harapan mengandung tiga hal, yaitu:

- a. Teori ini menekankan imbalan.
- b. Para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh pegawai pada imbalan yang diterima.
- c. Teori ini menyangkut harapan pegawai mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu.

b) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka.

c) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

c. Indikator Motivasi Kerja

Mc Clelland dalam Sule dan Saefullah (2005, hal. 243) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi (N-Ach/nilai kebutuhan tinggi) memiliki karakteristik sebagai orang yang menyukai pekerjaan yang menantang, beresiko, serta menyukai adanya tanggapan atas pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi yang rendah (N-Ach/nilai kebutuhan rendah) cenderung memiliki karakteristik sebaliknya.

Menurut Mengkunegara (2007, hal. 111) petunjuk penilaian untuk daftar pertanyaan mengenai motivasi berprestasi 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

Adapun penjelasan dari penilaian motivasi adalah:

- 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) Tingkat 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.

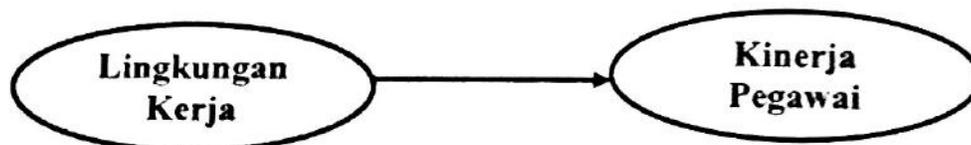
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

William Stern dalam Mangkunegara (2007, hal. 16) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja adalah “faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi”.

Dale Timple dalam Mangkunegara (2006, hal. 15) menyatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal (faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang) dan faktor eksternal (faktor yang berasal dari lingkungan).

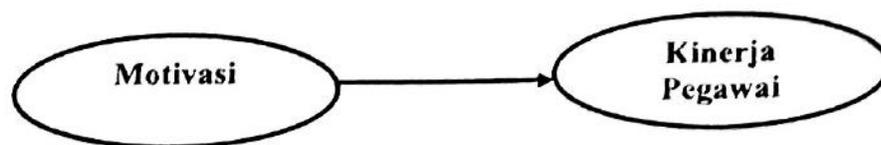
Wulan (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: lingkungan kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang”. Kusuma (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: “Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Hotel Muria Semarang.”



2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Gardjito, Musadieg dan Nurtjahjono (2012) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: "motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.

Wulan (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: motivasi kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang". Kusuma (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: "Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Hotel Muria Semarang."

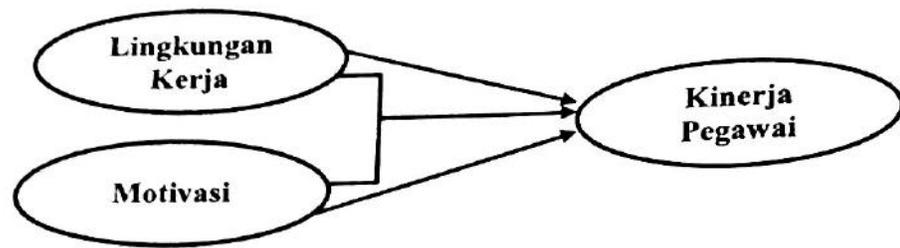


3. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja

Gardjito, Musadieg dan Nurtjahjono (2012) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: "motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula dengan lingkungan kerja yang bagus mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini.



Gambar II-1: Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kausal yang berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Kinerja (Y) adalah kemampuan dari seseorang untuk menaikkan hasil yang telah dicapainya pada saat sekarang melebihi hasil yang dicapainya waktu sebelumnya.

Tabel III-1. Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Keandalan
4	Sikap

Sumber : Mangkunegara (2007, hal. 75)

2. Lingkungan kerja (X_1) adalah semua keadaan yang disekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator dari lingkungan kerja adalah :

Tabel III-2 Indikator Kemampuan Kerja

No	Indikator
1	Keandalannya melakukan kerja,
2	Keberanian,
3	Sirkulasi belajar,
4	Keaktifan,
5	Bias tidak belajar,
6	Kepercayaan

Sumber: Santoso (2009, hal 159) dan Setiawan (2009, hal 28)

3. Motivasi (Variabel Bebas X₂)

Motivasi adalah suatu dorongan yang bisa mempengaruhi orang-orang atau individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu yang berguna dan sesuai dengan keinginannya. Indikator motivasi adalah:

Tabel III-3 Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Kerja Keras
2	Orientasi Masa Depan
3	Lingkup cita-cita yang tinggi
4	Orientasi Tugas
5	Usaha untuk Maju
6	Ketekunan
7	Pemanfaatan Waktu

Sumber: Mangkunegara (2007, hal 111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan. Sedangkan waktu penelitian direncanakan bulan Juni 2015 sampai dengan September 2016.

Tabel III.4 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan											
		Juni 16			Juli 16			Agust 16			Sept 16		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
1	Pra Riset												
2	Pengajuan Judul												
3	Pembuatan Proposal												
4	Seminar Proposal												
5	Revisi												
6	Riset												
7	Pengumpulan Data												
8	Pengolahan Data												
9	Bimbingan Skripsi												

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Istijanto (2010, hal. 115) : "Populasi adalah sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti". Populasi dalam penelitian ini dibatasi pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan berjumlah 119 orang.

2. Sampel

Menurut Istijanto (2010, hal. 115) : "Sampel adalah bagian yang diambil dari populasi". Penentuan jumlah sample yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin dalam Husain Umar (2007, hal. 108) sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase ketidaktepatan kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 10% atau 0,1

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{119}{1 + 119(0,1)^2} = 54 \text{ orang}$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 54 orang pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan.

k. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Angket (*Questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para pegawai atau responden di objek penelitian yaitu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi.

Tabel III-5. Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Sugiyono, 2012, hal. 182)

Dimana:

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
$(\sum y)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel y
$\sum xy$	=	jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Imam Ghozali (2005, hal. 45), Uji signifikansi dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan kerja (X_1)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,622	0,267	Valid
2	0,579	0,267	Valid
3	0,706	0,267	Valid
4	0,576	0,267	Valid
5	0,798	0,267	Valid
6	0,683	0,267	Valid
7	0,782	0,267	Valid
8	0,670	0,267	Valid
9	0,520	0,267	Valid
10	0,527	0,267	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III-7
 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X₂)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,714	0,267	Valid
2	0,670	0,267	Valid
3	0,592	0,267	Valid
4	0,778	0,267	Valid
5	0,558	0,267	Valid
6	0,711	0,267	Valid
7	0,572	0,267	Valid
8	0,634	0,267	Valid
9	0,692	0,267	Valid
10	0,574	0,267	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III-8
 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,513	0,267	Valid
2	0,728	0,267	Valid
3	0,544	0,267	Valid
4	0,489	0,267	Valid
5	0,714	0,267	Valid
6	0,737	0,267	Valid
7	0,645	0,267	Valid
8	0,702	0,267	Valid
9	0,502	0,267	Valid
10	0,673	0,267	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua pertanyaan untuk masing-masing variabel yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Selanjutnya butir instrumen yang valid di atas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Ghozali (2005, hal. 47) dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6, dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dengan keterangan :

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
 σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya :

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,6$ maka reliabilitas kurang baik.

Hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel III-9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, X₃ dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Lingkungan kerja (X ₁)	0,847	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,850	Reliabel
Kinerja(Y)	0,827	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$).

2. Studi dokumentasi yaitu teknik yang digunakan dengan mengambil data berdasarkan dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang ada pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan yang berhubungan dengan penelitian seperti, sejarah, struktur dan uraian tugas.
3. Wawancara (*interview*) yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan yang berhubungan dengan penelitian ini, seperti wawancara kepada beberapa pegawai dan pimpinan berkaitan dengan permasalahan yang ada di perusahaan tersebut.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji regresi berganda dengan model sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

(Sugiyono, 2012, hal. 221)

Y = Kinerja

a = Harga Y bila X_1 dan $X_2 = 0$ (harga konstan)

b = Angka arah koefisien regresi

- X_1 = Lingkungan Kerja
- X_2 = Motivasi
- ϵ = *error of term*

Penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2005) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent*. Jika variabel *independent* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel *independent* sama dengan nol. Menurut Ghozali (2005) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel *independent* manakah yang dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer (Ghozali, 2005)

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1 - (r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Tahap-tahap:

1) Bentuk Pengujian

H_0 : $r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

H_0 : $r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria Pengambilan Keputusan

H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 ditolak jika :

1) $t_{hitung} > t_{tabel}$

2) $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

b. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan statistif F (Uji F).

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

(Sugiyono, 2012, hal. 190)

Dimana:

F_h	=	F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel
R^2	=	Koefisien Korelasi ganda
k	=	Jumlah variabel independen
n	=	Jumlah sampel

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

H_0 : $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_0 : $\beta = 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi lingkungan kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja

F_{tabel} = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Kriteria Pengujian:

- Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$

3. Koefisien Determinasi (D)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat:

$$D = r^2 \times 100\% \quad (\text{Sudjana, 2012, hal. 370})$$

BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X_1 , 10 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah lingkungan kerja, variabel X_2 adalah motivasi dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 54 orang pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV-1. Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (lingkungan kerja dan motivasi) maupun variabel terikat (kinerja).

1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

a. Jenis kelamin Responden

Tabel IV-1.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki laki	31 orang	57,41%
2	Wanita	23 orang	42,59%
Jumlah		54 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 31 orang (57,41%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penyebaran angket dilakukan proporsinya lebih banyak diberikan kepada pegawai laki-laki dibandingkan wanita.

b. Kelompok Usia

Tabel IV-2.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	12 orang	22,22%
2	31 - 40 Tahun	21 orang	38,89%
3	41 - 50 Tahun	16 orang	29,63%
4	> 51 tahun	5 orang	9,26%
Jumlah		54	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 21 orang (38,89%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat membutuhkan pegawai yang masih berusia produktif, hal ini disebabkan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan pegawai-pegawai muda.

c. Masa Kerja

Tabel IV-3.
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0 - 5 Tahun	7 orang	12,96%
2	6 - 10 Tahun	11 orang	20,32%
3	> 10 Tahun	36 orang	66,67%
Jumlah		54	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara > 10 tahun ke atas yaitu sebanyak 36 orang (66,67%). Hal ini dikarenakan, mayoritas pegawai telah bekerja di perusahaan tersebut lebih dari 10 tahun, dan saat ini perusahaan tidak banyak menerima pegawai baru.

Tabel IV-4.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	4 orang	7,41%
2	D3	11 orang	20,37%
3	S1	39 orang	72,22%
Jumlah		54	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu masing-masing sebanyak 39 orang (82,22%). Hal ini dikarenakan, pemerintah dalam melakukan penerimaan pegawai mengutamakan calon pegawai yang berpendidikan sarjana.

2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebariskan yaitu:

Tabel IV-6.
Skor Angket untuk Variabel X_1 (Lingkungan Kerja)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	24.1	32	59.3	4	7.4	5	9.3	0	0	54	100
2	9	16.7	33	61.1	8	14.8	4	7.4	0	0	54	100
3	13	24.1	30	55.6	6	11.1	5	9.3	0	0	54	100
4	7	13.0	39	72.2	7	13.0	1	1.9	0	0	54	100
5	16	29.6	27	50.0	7	13.0	4	7.4	0	0	54	100
6	11	20.4	35	64.8	5	9.3	3	5.6	0	0	54	100
7	14	25.9	28	51.9	10	18.5	2	3.7	0	0	54	100
8	14	25.9	30	55.6	8	14.8	2	3.7	0	0	54	100
9	14	25.9	32	59.3	7	13.0	1	1.9	0	0	54	100
10	14	25.9	33	61.1	6	11.1	1	1.9	0	0	54	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Kesimpulan secara umum bahwa lingkungan kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan sangat baik, terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan ini selalu menyediakan fasilitas kerja dan selalu menatanya dengan rapi. Penerangan di dalam ruang kerja telah membantuk pekerjaan, serta ruangan kerja memiliki sirkulasi udara yang baik sehingga nyaman untuk melaksanakan pekerjaan. Perusahaan juga menjaga kebisingan dan aroma yang dapat mengganggu pekerjaan pegawai serta menjaga keamanan baik milik perusahaan maupun milik pribadi pegawai

Tabel IV-7.
Skor Angket untuk Variabel X₂ (Motivasi)

No. Per	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	16	29.6	24	44.4	11	20.4	3	5.6	0	0	54	100
2	10	18.5	31	57.4	9	16.7	4	7.4	0	0	54	100
3	13	24.1	34	63.0	6	11.1	1	1.9	0	0	54	100
4	12	22.2	28	51.9	6	11.1	8	14.8	0	0	54	100
5	9	16.7	37	68.5	8	14.8	0	0	0	0	54	100
6	11	20.4	28	51.9	9	16.7	6	11.1	0	0	54	100
7	9	16.7	38	70.4	4	5.6	3	5.6	0	0	54	100
8	12	22.2	30	55.6	9	16.7	3	5.6	0	0	54	100
9	12	22.2	32	59.3	6	11.1	4	7.4	0	0	54	100
10	5	9.3	37	68.5	9	16.7	3	5.6	0	0	54	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Kesimpulan secara umum bahwa motivasi pegawai pada umumnya sudah tinggi, terlihat dari jawaban responden menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan memiliki motivasi yang baik dimana pegawai selalu berkerja keras dan bersungguh-sungguh selama menjalankan tugas. Pegawai juga miliki orientasi tugas dan masa depan yang tinggi serta memiliki keinginan untuk mengembangkan karir. Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sehingga pekerjaan yang dilakukan selalu tepat.

Tabel IV-8.
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

No. Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	13.0	29	53.7	18	33.3	0	0	0	0	54	100
2	12	22.2	30	55.6	10	18.5	2	3.7	0	0	54	100
3	8	14.8	32	59.3	12	22.2	2	3.7	0	0	54	100
4	8	14.8	35	64.8	8	14.8	3	5.6	0	0	54	100
5	9	16.7	31	57.4	12	22.2	2	3.7	0	0	54	100
6	8	14.8	35	64.8	9	16.7	2	3.7	0	0	54	100
7	4	7.4	33	61.1	13	24.1	4	7.4	0	0	54	100
8	7	13.0	35	64.8	10	18.5	2	3.7	0	0	54	100
9	8	14.8	32	59.3	12	22.2	2	3.7	0	0	54	100
10	12	22.2	35	64.8	4	64.8	3	5.6	0	0	54	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Kesimpulan secara umum bahwa pegawai telah kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan sudah baik, hal ini terlihat dari jawaban responden mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju lebih dari 50%. Dimana pegawai selalu teliti dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan dan dalam menyelesaikan pekerjaan selalu terampil serta memiliki ide dan gagasan yang selalu berguna bagi perusahaan. Selain itu pegawai juga dapat diandalkan dan selalu mempunyai inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai selalu bersikap yang baik dan selalu ramah baik kepada pimpinan maupun sesama pegawai lain.

B. Pengolahan Data

1. Uji Asumsi Klasik

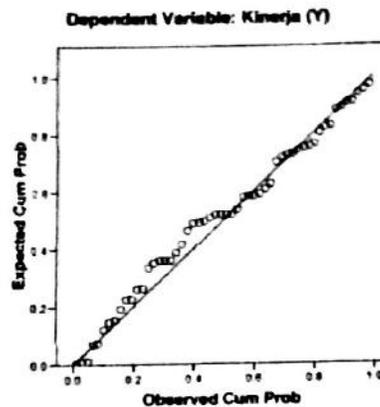
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk

mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas.

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 4 atau 5.

Tabel IV-9

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.667	3.956		1.938	.058		
	Lingkungan Kerja (X1)	.446	.093	.494	4.779	.000	.825	1.212
	Motivasi (X2)	.336	.090	.364	3.719	.000	.825	1.212

^a Dependent Variable: Kinerja (Y)

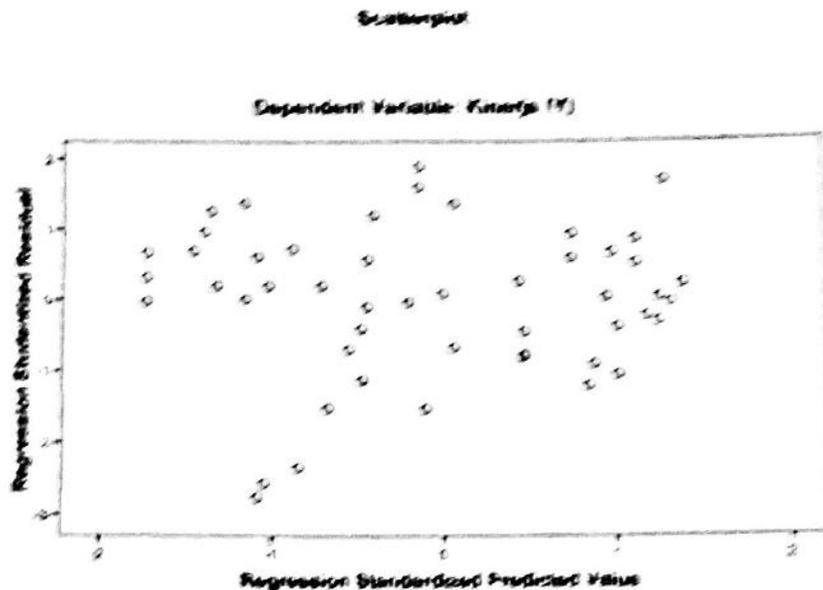
Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu mendekati nilai 1, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar IV-2 Heterokodastitas



Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian "tidak terjadi heterokodastisitas" pada model regresi.

2. Pengujian Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-11. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	7.667	2.193			3.492	.002
Langgungan Kerja (X1)	.448	.186	.464		2.406	.023
Motivasi (X2)	.258	.158	.384		1.633	.112

0. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Science*) Versi 15,0 di dapat

$$a = 7,667$$

$$b_1 = 0,446$$

$$b_2 = 0,336$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (lingkungan kerja dan ~~lingkungan kerja~~ ^{motivasi}) adalah:

$$Y = 7,667 + 0,446 X_1 + 0,336 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Variabel motivasi (X_2) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas.

b. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,667	3,956		1,938	,058
Lingkungan Kerja (X1)	,446	,093	,494	4,779	,000
Motivasi (X2)	,336	,090	,384	3,719	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Print Out SPSS

1) Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $4,779 > 2,008$, maka H_0 ditolak, dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis 2 (dua) diterima dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja(Y) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $3,719 > 2,008$, maka H_0 ditolak, dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis 1 (satu) diterima dan dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan.

c. Uji F

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja(Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0 \rightarrow$ {apabila semua koefisien β adalah nol, maka lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja(Y)}

$H_a : \text{Salah satu } \beta \neq 0 \rightarrow$ {apabila salah satu koefisien β tidak nol, maka lingkungan kerja (X_1) dan motivasi

(X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja(Y))

Ketentuannya, jika nilai Sig pada Tabel Anova $\leq \alpha_{0,05}$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai Sig $> \alpha_{0,05}$, maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-13. ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	571.698	2	285.849	31.208	.000 ^b
	Residual	467.136	51	9.160		
	Total	1038.833	53			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 31,208 dengan F_{tabel} 3,19 sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan hipotesis 3 (tiga) diterima, berarti lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (kinerja) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

a. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-12. Nilai R – Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.742 ^a	.550	.533	3.02847

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,742 dan *R-Square* adalah 0,550 atau 55,00%. Dari nilai *R-Square* dapat diketahui bahwa secara bersama lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh sebesar 55,00%.

C. Analisis Temuan Penelitian

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif variabel X_1 (lingkungan kerja), terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $4,779 > 2,008$. Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik X_1 (lingkungan kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja). Kemudian diperoleh pula bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini mendukung teori William Stern dalam Mangkunegara (2007, hal. 16) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja adalah “faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi”.

Dale Timple dalam Mangkunegara (2006, hal. 15) menyatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal (faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang) dan faktor eksternal (faktor yang berasal dari lingkungan). Wulan (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: lingkungan kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang". Kusuma (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: "Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Hotel Muria Semarang."

- b. Terdapat pengaruh positif variabel X_2 (motivasi) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $3,719 > 2,008$. Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel X_2 (motivasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja). Selain itu terlihat pula bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini mendukung penelitian Gardjito, Musadieg dan Nurtjahjono (2012) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: "motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Wulan (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: motivasi kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang". Kusuma (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa: "Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Hotel Muria Semarang.

Selanjutnya nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,550 menunjukkan sekitar 55,00% variabel kinerja (Y) dapat diketahui bahwa secara bersama lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki pengaruh sebesar 55,20%. Atau dapat dikatakan bahwa kontribusi lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel Y (kinerja) adalah 55,00%. Sedangkan sisanya sebesar 45,00% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pada penelitian ini ketiga hipotesis diterima, yakni lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha_{0,05}$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini yang dikatakan positif dan berpengaruh sebesar 55,00% merupakan gambaran umum dari seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif variabel X_1 (lingkungan kerja), terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $4,779 > 2,008$. Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik X_1 (lingkungan kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja). Dan terdapat pengaruh positif variabel X_2 (motivasi) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $3,719 > 2,008$. Dengan pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel X_2 (motivasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja).
2. Dari uji F diperoleh $31,208$ dengan $F_{tabel} 3,19$ atau $sig 0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.
3. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (*R-Square*) adalah $0,550$ atau $55,00\%$, menunjukkan sekitar $55,20\%$ variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi lingkungan kerja (X_1) dan motivasi

(X_1) terhadap variabel Y (kinerja) adalah 55,00%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Mengingat lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja para pegawai, maka hendaknya perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja seperti suasana ruangan kerja, fasilitas kerja, kenyamanan pegawai dari aroma dan kebisingan.
2. Motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja sehingga diharapkan kepada pihak manajemen perusahaan terus meningkatkan cara-cara motivasi pegawai yang benar.
3. Hendaknya pimpinan selalu memperhatikan kinerja pegawai dengan meningkatkan pemberian motivasi yang baik dan memperhatikan lingkungan kerja pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan penuh semangat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito (2009). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Asri Laksmi Riani (2011), *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Imam Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama Semarang : BP-Universitas Diponegoro
- Istijanto (2010) *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-aspek Kerja Pegawai Lainnya*. Cetakan Keempat, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira (2009), *Horison Bisnis, Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Bogor: IPB Press
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Moh. Pabundu Tika (2006), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. (2010). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Cetakan Keempat. Alfabeta.

DAPLAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Faizal Alvin Kumala Harahap
NPM : 0905160095
Tempat dan tanggal lahir : Medan, 06 Juli 1991
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Pka Warni Cig. Keluarga No 20 B Medan
Anak ke : 1 dari 2 bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : H. Ir. Indrawan Harahap
Nama Ibu : Hj. Astuti Aulina Bety Harahap
Alamat : Jl. Pka Warni Cig. Keluarga No 20 B Medan

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 7 Gunung Tua Tamat tahun 2003
2. SMP Swasta Yapeksi Langkat Tamat tahun 2006
3. SMA Swasta Harapan Mandiri Medan Tamat tahun 2009
4. Tahun 2009 - 2016, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akutansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Oktober 2016

FAIZAL ALVIN KUMALA
HARAHAP

Isi : Permohonan Menjadi Responden Penelitian
Ampiran : 1 (set) Angket

Medan,

2016

kepada Yth,
Bapak/Ibu Pegawai
DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
SOTA MEDAN

Tempat

Dengan Hormat

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : FAISAL ALVIN KUMALA HRP
NPM : 0905160095

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA SOTA MEDAN."

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu ketenangan/kegiatan Bapak/Ibu. Saya akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban/opini yang telah Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

(FAISAL ALVIN KUMALA HRP)

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:

- Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
- Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu.

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden : _____
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : _____ Tahun
4. Masa Kerja : 0 – 5 Tahun 6 – 10 Tahun > 10 Tahun
5. Tingkat Pendidikan : S2 S1 D3 SLTA

MOTIVASI (X₁)

PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak setuju	Sangat Tidak setuju
1. Saya bekerja keras dalam menjalankan tugas.					
2. Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan					
3. Saya selalu memiliki orientasi yang baik terhadap tugas yang diberikan kepada saya					
4. Dalam bekerja saya selalu berorientasi masa depan.					
5. Saya ingin karir saya dapat berkembang dengan baik.					
6. Tugas yang diberikan kepada saya dapat diselesaikan dengan benar.					
7. Saya selalu teliti dan memeriksa kembali setiap pekerjaan yang diberikan.					
8. Saya selalu berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan dan diri sendiri.					
9. Saya selalu tekun dalam menyelesaikan pekerjaan					
10. Saya selalu dapat memanfaatkan waktu dengan baik					

LINGKUNGAN KERJA (X₁)

Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1. Perusahaan memiliki ketersediaan fasilitas kerja yang baik					
2. Fasilitas di ruang kerja pegawai selalu tertata dengan rapi					
3. Pencerangan yang tersedia cukup membantu dalam melaksanakan pekerjaan					
4. Sirkulasi udara di dalam ruang kerja membuat saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan					
5. Kelembaban ruangan kerja pegawai selalu terjaga					
6. Pewarnaan di dalam ruangan sudah baik dan menyejukkan.					
7. Ruangan kerja cukup nyaman dari kebisingan kendaraan umum.					
8. Aroma ruangan kerja tidak mengganggu pegawai dalam menjalankan pekerjaan					
9. Keadaan lingkungan kerja aman bagi pegawai untuk bekerja.					
10. Adanya jaminan keamanan, baik peralatan kantor maupun milik pegawai					

KINERJA (Y)

PERNYATAAN	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak setuju	Sangat Tidak setuju
1. Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
2. Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan					
4. Saya memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
5. Saya selalu menggunakan keterampilan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan					
6. Saya memiliki ide atau gagasan yang selalu diterima perusahaan dalam pelaksanaan pekerjaan					
7. Saya selalu dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor					
8. Saya selalu mempunyai inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
9. Saya selalu bersikap baik sesama pegawai dalam bekerja					
10. Saya selalu ramah kepada sesama pegawai					

Lampiran 1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No. Res	Jawaban Responden										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	37
2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	34
3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	45
4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	44
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
7	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
8	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
9	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
10	2	4	4	2	2	4	3	4	3	4	32
11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
12	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
13	4	4	2	4	3	3	2	3	3	4	32
14	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
15	2	4	4	3	2	4	3	3	4	4	33
16	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
17	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	37
18	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
19	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	32
20	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
21	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	34
22	4	3	3	4	4	2	4	2	4	2	32
23	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	36
24	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	36
25	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	45
26	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	44
27	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
28	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46
29	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46
30	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	46
31	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
32	4	4	2	4	2	2	3	2	4	4	31
33	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44
34	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	39
35	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	33
36	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45
37	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
38	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
39	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	36

40	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	36
41	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	45
42	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	42
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
45	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	42
46	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45
47	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	43
48	4	2	2	4	3	4	3	4	4	4	34
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
51	2	4	3	3	2	3	3	4	4	4	32
52	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	40
53	4	2	2	4	3	3	4	4	5	4	35
54	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
Total											2161

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2016

Lampiran 2. Variabel Motivasi (X2)

No. Res	Jawaban Responden										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	35
2	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	34
3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45
5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	35
6	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	36
7	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	36
8	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	43
9	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	34
10	3	3	4	2	4	3	4	2	4	4	33
11	3	2	2	4	3	4	4	4	3	3	32
12	3	2	4	3	4	4	4	3	2	3	32
13	4	3	4	2	4	2	4	4	3	3	33
14	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	44
15	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
16	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	34
17	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	44
18	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44
19	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
20	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
21	2	3	4	2	4	3	4	3	4	4	33
22	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	33
23	4	4	3	2	3	4	2	4	3	2	31
24	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	34
25	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
26	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	45
27	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	45
28	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
29	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
30	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	44
31	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
33	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
34	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
35	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
36	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45
37	3	4	4	2	4	2	2	4	2	3	30
38	4	3	4	3	4	2	4	3	2	4	33
39	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
40	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	36
41	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45

42	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44
43	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44
44	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	40
45	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
46	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	36
49	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	35
50	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
51	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37
52	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
53	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	44
54	2	3	4	2	4	2	4	4	4	3	32
Total											2122

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2016

Lampiran 3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Res	Jawaban Responden										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	29
2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	44
5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	37
6	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
7	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37
8	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	43
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
10	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	34
11	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	36
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
13	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	35
14	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
15	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
16	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	43
17	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
18	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	41
19	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
20	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	41
21	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	36
22	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	33
23	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
24	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	27
25	3	5	4	5	4	4	4	3	5	5	42
26	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
27	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44
28	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
29	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
30	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
31	5	4	3	4	4	5	3	5	3	3	39
32	3	2	4	4	2	2	3	3	3	2	28
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
34	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	41
35	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	34
36	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
37	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	35
38	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	34
39	4	4	3	2	2	3	3	2	4	5	32
40	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38
41	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43

42	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
43	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	39
44	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
45	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
46	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	42
47	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
48	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	35
49	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	39
50	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
51	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	35
52	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
53	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	38
54	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	36
Total											2091

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2016

Lampiran 4. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

	Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr7	Btr8	Btr9	Btr10	Lingkungan Kerja (X1)	
Btr1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 060 54	.257 060 54	.342* 011 54	.542** 000 54	.448** 001 54	.465** 000 54	.448** 001 54	.455** 001 54	.455** 001 54	.455** 001 54	1 000 54
Btr2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.257 060 54	1 060 54	.612** 000 54	.281* 040 54	.300* 027 54	.312* 022 54	.455** 001 54	.455** 001 54	.455** 001 54	.455** 001 54	.220 034 54
Btr3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.342* 011 54	.612** 000 54	1 000 54	.261 057 54	.261 057 54						
Btr4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.542** 000 54	.281* 040 54	.261 057 54	1 000 54	.179 196 54	.179 196 54	.179 196 54	.179 196 54	.179 196 54	.179 196 54	.179 196 54
Btr5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.448** 001 54	.343* 011 54	.567** 000 54	.455** 001 54	.455** 001 54						
Btr6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.218 114 54	.300* 027 54	.455** 001 54	.179 196 54	.179 196 54						
Btr7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.465** 000 54	.312* 022 54	.454** 001 54	.501** 000 54	.623** 000 54	.434** 001 54	1 000 54	.549** 000 54	.549** 000 54	.549** 000 54	.549** 000 54
Btr8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.242 078 54	.170 220 54	.355** 008 54	.349** 010 54	.467** 000 54	.587** 000 54	.549** 000 54	1 000 54	.288* 034 54	.288* 034 54	.288* 034 54
Btr9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.235 087 54	.130 349 54	.139 318 54	.295* 030 54	.320* 018 54	.229 096 54	.500** 000 54	.288* 034 54	1 000 54	.353** 009 54	.353** 009 54
Btr10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.242 078 54	.284* 037 54	.244 076 54	.038 785 54	.328* 016 54	.469** 000 54	.220 111 54	.370** 006 54	.353** 009 54	1 000 54	.520** 000 54
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.622** 000 54	.579** 000 54	.706** 000 54	.576** 000 54	.798** 000 54	.683** 000 54	.782** 000 54	.670** 000 54	.520** 000 54	.527** 000 54	1 000 54

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

	Btr1	Btr2	Btr3	Btr4	Btr5	Btr6	Btr7	Btr8	Btr9	Btr10	Motivasi (X2)
Btr1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .490** 54	.000 54	.002 54	.000 54	.089 54	.104 54	.001 54	.008 54	.009 54	.714** 54
Btr2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.490** 54	1 54	.276* 54	.043 54	.012 54	.061 54	.001 54	.000 54	.009 54	.670** 54
Btr3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.408** 54	.276* 54	1 54	.506** 54	.225 54	.257 54	.378** 54	.368** 54	.383** 54	.592** 54
Btr4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.480** 54	.462** 54	.271* 54	1 54	.286* 54	.231 54	.558** 54	.286* 54	.286* 54	.778** 54
Btr5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.234 54	.338* 54	.506** 54	1 54	.231 54	.231 54	.438** 54	.231 54	.231 54	.558** 54
Btr6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.538** 54	.467** 54	.225 54	.558** 54	1 54	.302* 54	.415** 54	.302* 54	.302* 54	.711** 54
Btr7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.224 54	.098 54	.257 54	.543** 54	.302* 54	1 54	.173 54	.302* 54	.302* 54	.572** 54
Btr8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.446** 54	.496** 54	.378** 54	.388** 54	.415** 54	.173 54	1 54	.356** 54	.356** 54	.634** 54
Btr9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.356** 54	.404** 54	.368** 54	.461** 54	.387** 54	.514** 54	.356** 54	1 54	.336* 54	.692** 54
Btr10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.352** 54	.234 54	.383** 54	.474** 54	.318* 54	.277* 54	.158 54	.336* 54	1 54	.574** 54
Motivasi (X2)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.714** 54	.670** 54	.592** 54	.778** 54	.711** 54	.572** 54	.634** 54	.692** 54	.574** 54	1 54

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

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

Lampiran 6 Uji Validitas Variabel Kinerja (V)

	Bir1	Bir2	Bir3	Bir4	Bir5	Bir6	Bir7	Bir8	Bir9	Bir10	Kinerja (Y)
Bir1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 54	406** 54	177 54	151 54	379** 54	336* 54	661 54	323* 54	214 54	513** 54
Bir2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	406** 54	1 54	237 54	237 54	474** 54	510** 54	534** 54	363** 54	307* 54	452** 54
Bir3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	177 54	237 54	1 54	373** 54	327** 54	205 54	275* 54	431** 54	105 54	267 54
Bir4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	151 54	237 54	373** 54	1 54	405** 54	267* 54	150 54	281* 54	152 54	307* 54
Bir5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	379** 54	474** 54	327** 54	405** 54	1 54	547** 54	316* 54	503** 54	144 54	105 54
Bir6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	336* 54	510** 54	205 54	405** 54	547** 54	1 54	499** 54	590** 54	244 54	267 54
Bir7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	661 54	510** 54	205 54	287* 54	547** 54	1 54	439** 54	590** 54	280 54	450 54
Bir8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	323* 54	363** 54	431** 54	281* 54	503** 54	390** 54	1 54	357** 54	288 54	450 54
Bir9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	217 54	307* 54	105 54	152 54	144 54	195 54	195 54	1 54	195 54	105 54
Bir10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	214 54	452** 54	267 54	308 54	366** 54	582** 54	357** 54	1 54	267 54	452** 54
Kinerja (Y)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.513** .000 54	.728** .000 54	.544** .000 54	.489** .000 54	.714** .000 54	.737** .000 54	.645** .000 54	.702** .000 54	.502** .000 54	.673** .000 54

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

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

Lampiran 7. Reliability Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	54	100.0
Excluded ^a	0	0
Total	54	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	10

Lampiran B. Reliability Variabel Motivasi (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	54	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	10

Lampiran 9. Reliability Variabel Kinerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	54	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	10