

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERKEBUNAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh:

ARDIANSYAH
NPM 1305160862



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Ardiansyah, Npm 1305160862. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara. Skripsi 2017

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan wawancara, dokumentasi dan angket (kuesioner). Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan pengujian asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Hasil pembahasan yang telah dilakukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel X1 (Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja) yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,573, dengan adanya hubungan tersebut terdapat ada pengaruh yang baik antara motivasi terhadap kinerja di dinas terkait. Pengaruh variabel X2 (lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja) yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,271, dengan adanya hubungan tersebut terdapat ada pengaruh yang baik antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Persamaan regresi berganda $Y = -1.465 + 0,573 X1 + 0,271 X2$. Persamaan tersebut memperlihatkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat, variabel X1 memiliki kontribusi yang relative paling besar diantara variabel bebas. Dari uji F diperoleh 4.067 dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ menunjukkan hipotesis antara variabel bebas Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).

Kata kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw teladan hidup bagi penulis. Serta penulis ucapkan terimakasih kepada Ayahanda Suyoto dan Ibunda Tumini yang selalu memberikan motivasi dan nasehat sehingga penulis masih diberikan kesehatan dan keselamatan dalam menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Utara.** Dan Laporan ini disusun untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan program pendidikan S1 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya program StudiManajemenEkonomi.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya untuk membangun kedepannya.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Ibu Dewi Andriany, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta pegawai Tata Usaha Biro Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Abang Toni yang selalu memberi motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Sahabat-sahabat penulis Muhammad Iqbal, M. Ilham Makhroja, Raja Tua Pulungan, M. Syafri, Khairi Pratama, Dwiky Ramdhani.
8. Serta teman-teman khususnya kelas D Manajemen Siang yang telah mendukung dan memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga amal dan kebaikan yang telah diberikan semua pihak kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Wassalamualaikum, Wr.Wb

Medan, Februari 2017

Penulis,

Ardiansyah

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teoritis.....	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	8
c. Indikator Kinerja.....	9
2. Motivasi	10
a. Pengertian Motivasi	10
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	11
c. Indikator Kinerja.....	12
3. Lingkungan Kerja.....	13
a. Pengertian Lingkungan	13

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	14
c. Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	15
d. Indikator Lingkungan Kerja	17
B. Kerangka Konseptual	19
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	19
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	20
3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja..	21
C. Hipotesis	21

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	22
B. Defenisi Operasional	22
C. Tempat dan Waktu Penelitian	24
D. Populasi dan Sampel.....	25
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
F. Teknik Analisis Data	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	37
1. Karakteristik Responden.....	37
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	40
3. Analisis Data	47
B. Pembahasan.....	56
1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	56
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	57

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	57
--	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	59
B. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja Pegawai	22
Tabel III.2 Indikator Motivasi Kerja	23
Tabel III.3 Indikator Lingkungan Kerja	24
Tabel III.4 Tabel Jadwal Penelitian	24
Tabel III.5 Tabel Data Pegawai Dinas Perkebunan Sumatera Utara.....	25
Tabel III.6 Pengukuran Skala Likert.....	27
Tabel III.7 Uji Validitas Variabel Motivasi	28
Tabel III.8 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	29
Tabel III.9 Uji Validitas Variabel Kinerja	30
Tabel III.10 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	31
Tabel IV.1 Pengukuran Skala Likert.....	37
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	39
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel X1 Motivasi	40
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel X2 Lingkungan Kerja.....	43
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel Y Kinerja	45
Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas	49
Tabel IV.10	51
Tabel IV.11	53
Tabel IV.12	54
Tabel IV.13	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	20
Gambar II.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	20
Gambar II.3. Paradigma Penelitian	21
Gambar III-1. Kriteria Pengujian Hipotesis	35
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis	36
Gambar IV.1 Uji Normalitas	48
Gambar IV.2 Uji Heteroskedastisitas	50
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis	54
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengolah unsur manusia secara baik. Didalam organisasi manusia merupakan salah satu unsur yang penting tanpa peran manusia meskipun salah satu faktor yang dibutuhkan telah tersedia organisasi tidak dapat berjalan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arah yang positif demi tercapainya tujuan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut dapat dicapai dengan kinerja yang baik karena kinerja sangat mempengaruhi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011, hal 67). Kinerja dilakukan dengan melibatkan segenap sumber daya manusia dalam organisasi dan meliputi perbaikan seluruh proses manajemen kinerja. Perbaikan kinerja dapat dilakukan terhadap seluruh proses manajemen kinerja, meliputi perumusan tujuan dan sarana, proses pelaksanaan kinerja, *coaching*, dan pengawasan sumber daya manusia, proses penilaian dan *review*, dan pengukuran kinerja dalam melakukan evaluasi kinerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua hal yaitu : faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara 2011, hal 67). Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja

pegawai lingkungan kerja karena faktor ini tidak hanya dapat menguntungkan perusahaan tetapi juga pegawai secara pribadi.

Hasil kerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena hasil kerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas perusahaan agar tetap bertahan dan dapat mencapai target yang diinginkan. Kinerja pegawai tidak hanya penting bagi organisasi namun juga sangat penting bagi seorang pegawai, karena jika seorang pegawai memiliki kinerja yang baik akan membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor motivasi. Motivasi adalah dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula (Sondang, 2013, hal 287). Pada dasarnya suatu perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja dengan lebih baik, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Dan juga kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya apabila tidak diiringi dengan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam proses peningkatan kinerja pegawai pemberian motivasi juga sangat diperlukan karena motivasi memiliki pengaruh yang sangat kuat untuk mendapatkan hal tersebut. Tanpa adanya motivasi yang dimiliki oleh pegawai untuk bekerja maka tujuan dan kepentingan perusahaan yang telah ditetapkan

tidak dapat tercapai, tetapi apabila tujuan telah dicapai, perusahaan dan karyawan akan sama sama merasa puas atas hasil kinerja yang telah dilakukan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, karena lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung kepada karyawan yang sedang bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2012, hal 43). Lingkungan kerja berperan penting dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan, hal ini merupakan salah satu faktor pendorong seorang karyawan agar mampu bekerja dengan baik. Sebab, apabila lingkungan kerja memadai maka kinerja para pegawai akan menjadi lebih baik.

Begitu pula halnya dengan Dinas Perkebunan Sumatera Utara yang merupakan suatu dinas pemerintahan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan karet di Sumatera Utara, dari hasil penelitian awal pada tempat penelitian terdapat permasalahan yang masih terlihat diantaranya adalah motivasi kinerja pegawai yang masih rendah hal ini dapat dilihat dari kurangnya pemahaman dari pimpinan dalam hal-hal yang dapat menimbulkan motivasi bagi pegawai serta lingkungan kerja yang kurang mendukung untuk pegawai melakukan aktivitas kerjanya seperti tidak tersedianya beberapa alat atau fasilitas yang dapat mempermudah pekerjaan pegawai sehingga mempengaruhi hasil kinerja setiap pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara dapat diperoleh informasi permasalahan yang ada diinstansi tersebut yaitu :

1. Kurangnya pemahaman dari perusahaan terhadap faktor yang dapat menciptakan motivasi kerja pegawai.
2. Kurang memadai fasilitas yang ada sehingga menyulitkan pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.
3. Tidak meratanya kualitas atau hasil kinerja dari beberapa pegawai di dinas perkebunan sumatera utara.

C. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari penelitian ini dari hal lain, maka penulis membatasi hanya pada faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja dan kaitannya dengan prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah :

- a. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara ?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara ?

- c. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas/perusahaan dalam merumuskan kebijakan pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara khususnya tentang Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi ataupun sebagai data pembandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, serta memberikan bukti dari penelitian-penelitian sebelumnya

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang karyawan yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecekatan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2011, hal 67) Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bangun (2012, hal 231) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standart pekerjaan (*job standart*)

Suatu organisasi yang mampu meningkatkan kinerja karyawannya, maka organisasi akan memperoleh banyak keuntungan. Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kesalahan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan kepindahan karyawan dapat diminimalisir semenimal mungkin.

Jadi berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas ataupun kuantitas berdasarkan persyaratan dan standar pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2005, hal 20) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Faktor personal/individual, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan tim leader.
- 3) Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam atau tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, dan kekompakan serta keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor konstektual (situational) meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009, hal 75) indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, ketrampilan, ketelitian, dan kebersihan dari hasil kerja seseorang.

2) Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu nilai untuk menentukan karya tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruktur ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perubahan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

2. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk itu menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisai tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dalam motivasi.

Menurut Gitosudarmono (dalam Sutrisno, 2015 hal 109) 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. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Menurut Mangkunegara (2011, hal 93) motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Sondang (2013, hal 287) motivasi adalah dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena

meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula

Berdasarkan definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai karena motivasi merupakan dorongan kepada pegawai untuk melakukan aktivitas kerjanya agar para pegawai dapat mencapai kinerja serta tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan baik.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Matutina. DKK (dalam Munir, 2010, hal 19) faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain :

- 1) Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, berubah sepanjang waktu.
- 2) *Feeling* dan *emotions* yaitu perasaan dan emosi dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.
- 3) Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, minat, budaya, harapan, keinginan, dan lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi pegawai tersebut.
- 4) Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang.
- 5) Hambatan atau tekanan dalam organisasi, seperti kurang diterimanya seseorang dalam organisasi, adanya jenjang-jenjang atau tingkatan-tingkatan kebutuhan dari setiap pegawai, kompetisi

sesama pegawai yang kurang sehat, konflik dalam peranan dan tugas yang tidak dapat diatasi oleh pimpinan atau manajer, ketidakjelasan peranan dan perubahan tingkah laku.

- 6) Seseorang tidak konsisten dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak menurut atau sesuai dengan kebutuhannya, dan kebutuhan yang menggerakkan pegawai itu selalu berubah-ubah sepanjang waktu.
- 7) Tekanan-tekanan yang dialami seseorang dari dalam organisasi akan nampak dalam perilaku seperti frustrasi, kecemasan, kerisauan, ancaman dan keraguan dalam pekerjaan atau kurang percaya diri terhadap hasil kerjanya.
- 8) Pengaruh tekanan terhadap perilaku : dorongan untuk bangkit, dorongan untuk merubah persepsi, jawaban yang kreatif, tindakan yang agresif dan adanya rasa takut.

c. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2011, hal 111) petunjuk penilaian untuk daftar pertanyaan mengenai motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dengan rencana akan hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu selalu berfikir untuk terus menjadi yang lebih baik.
- 4) Orientasi tugas atau sasaran, yaitu selalu mengutamakan pada tugas atau pekerjaan.
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu kemampuan untuk bertahan ditengah kesulitan,

- 7) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat bekerja sama saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan

Lingkungan kerja sebagai bagian terpenting dalam suatu organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor utama yang memicu karyawan untuk bekerja secara optimal. Dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tenang dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja sebagai suatu kondisi, suasana dan situasi dimana karyawan melakukan proses pekerjaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Sunyoto (2015, hal 38) lingkungan kerja adalah bagian dari komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal 118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Nitisemito (2006, hal 183) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitas meskipun lingkungan kerja tidak berdampak langsung pada proses bisnis

perusahaan. Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Dari definisi dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun nonfisik, langsung dan tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Jenis-jenis lingkungan kerja

Sedarmayanti (dalam Fransiska, 2014, hal 18) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti : pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

c. Faktor-faktor lingkungan kerja

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan tata letak secara baik dan benar sebagaimana dinyatakan oleh Sedarmayanti (dalam Fransiska, 2014, hal 20-23) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya adalah :

1) Penerangan atau cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu /;

- a) Cahaya langsung
- b) Cahaya setengah langsung
- c) Cahaya tidak langsung
- d) Cahaya setengah tidak langsung

2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang

sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Dengan sirkulasi udara yang bagus akan membantu memberikan rasa sejuk pada para pekerja sehingga pekerja dapat bekerja tanpa adanya gangguan udara.

5) Kebisingan ditempat kerja

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran mekanisme di tempat kerja

Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi mekanis.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata warna ditempat kerja

Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang atau sedih karena warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di tempat kerja

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

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

d. Indikator lingkungan kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. Menurut Sunyoto (2015, hal 39-42) indikator lingkungan kerja yaitu :

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangannya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang baik secara individu maupun secara kelompok.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut.

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

5) Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi udara yang cukup maka hal yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

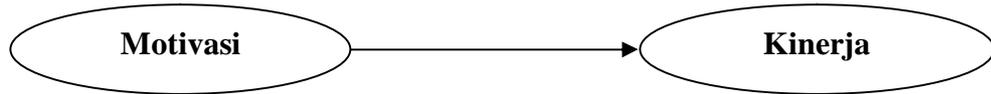
B. Kerangka Konseptual

Untuk lebih memahami pengaruh variabel yang diteliti maka diperlukan adanya pemberian kerangka konseptual mengenai maksud dari penelitian ini. Untuk semakin memperkuat kerangka pemikiran terhadap penelitian yang akan dilakukan kali ini, perlu sekiranya diletakkan hasil penelitian terdahulu yang berkenaan dengan pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai, yakni sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Secara teoritis terdapat hubungan yang positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai semakin baik motivasi yang diterima maka kemungkinan untuk mendapatkan kinerja yang baik semakin besar.

Hasil Penelitian Fitri Ramadani Arista (2016) menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

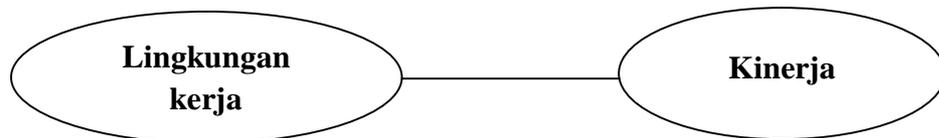


Gambar II.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dengan fasilitas atau suasana yang diberikan kepada pegawai dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hasil penelitian Rinal Suwinda (2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

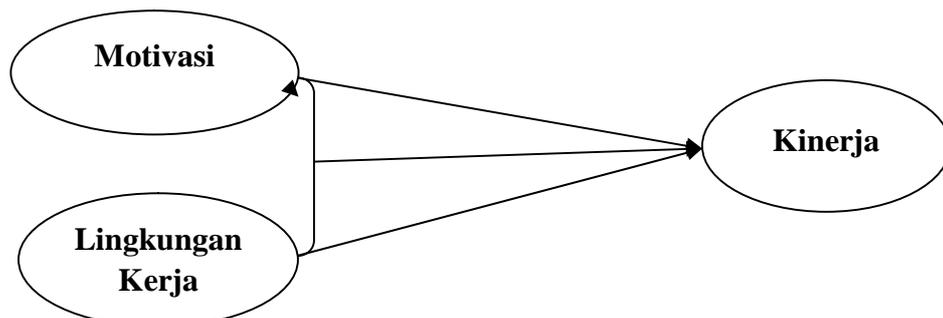


Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi dan lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai apabila diberikan dengan baik dan tepat.

Hasil penelitian Erpendi Syahputra (2016) menyatakan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.



Gambar II.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Menurut Juliandi (2013, hal. 45) hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pada pegawai kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara.
2. Adanya Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara.
3. Adanya pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif kuantitatif, pendekatan tersebut digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan diantara ketiga variabel dalam penelitian ini, yakni variabel bebas (*independent variabel*) adalah Motivasi Dan Lingkungan Kerja (X). Sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) adalah Kinerja Pegawai (Y).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variable dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini.

1. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Mangkunegara (2011, hal 67) Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel III.1
Indikator Kinerja Pegawai

No.	Indikator	Item Pernyataan
1	Kualitas kerja	1,2,3
2	Kuantitas kerja	4,5,6
3	Keandalan	7,8
4	Sikap	9,10,11

Sumber : Mangkunegara (2013, hal 75).

2. Motivasi kerja (X1)

Menurut Sondang (2013, hal 287) motivasi adalah dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula

Menurut Mangkunegara (2011, hal 111) indikator yang mempengaruhi motivasi adalah :

Tabel III.2

Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Kerja keras	1,2
2	Orientasi masa depan	3,4
3	Tingkat cita-cita yang tinggi	5,6
4	Orientasi tugas dan keseriusan	7
5	Usaha untuk maju	8
6	Ketekunan	9,10
7	Rekan kerja yang dipilih	11,12
8	Pemanfaatan waktu	13,14

Sumber : Mangkunegara (2011, hal 111)

3. Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Sunyoto (2015, hal 38) lingkungan kerja adalah bagian dari komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja.

Tabel III.3
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Item Pernyataan
1	Hubungan karyawan	1,2
2	Kebisingan	3,4
3	Peraturan kerja	5,6
4	Penerangan	7,8
5	Sirkulasi udara	9,10
6	Keamanan	11,12

Sumber : Sunyoto (2015, hal 39-42)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara Jl.

Williem Iskandar No. 9 Medan 2017

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan dimulai pada bulan Desember 2016 sampai

dengan April 2017

Tabel III.4
Tabel jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Des-16				Jan-17				Feb-17				Mar-17				Apr-17			
		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 (2012, hal 115) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara Kota Medan yang berjumlah 156 orang.

Tabel III.5

Tabel Data Pegawai Dinas Perkebunan Sumatera Utara

Bagian	Jumlah Pegawai
Bagian Umum	61 orang
Bagian UPTD-WIL I	32 orang
Bagian UPTD-WIL II	28 orang
Bagian UPTD-WIL III	35 orang
Jumlah Pegawai	156 orang

Sumber : Arsip Dinas Perkebunan Sumatera Utara (2015)

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

Dalam penentuan sampel penulis mengambil beberapa bagian populasi yang berjumlah 61 orang pegawai. Dengan rumus dibawah ini :

Rumus :

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

Keterangan

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (misalnya, 1%, 5%, 10% dll).

$$n = \frac{156}{1 + 156(0,1)^2}$$

$$= 60,93 \rightarrow 61$$

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Interview (wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan seseorang. Pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada pegawai kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara.

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data tentang gambaran umum Dinas Perkebunan Sumatera Utara dan data lain yang mendukung penelitian ini.

3. Kuisisioner

Kuisisioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para pegawai di

Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara yang diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

Tabel III.6
Pengukuran Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sanagat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Agar hasil kuisisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut :

a. Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevaliditas dari instrumen kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

(Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 79)

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. Dengan dilihat dari nilai *Sig(2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig(2 tailed)* $\leq 0,05$, maka butir instrument valid, jika nilai *Sig(2 tailed)* $> 0,05$, maka butir instrumen tidak valid.

1) Uji Validitas Motivasi (X1)

Tabel III.7

Uji Validitas Variabel Motivasi

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,473	0,000	Valid
Item 2	0,371	0,003	Valid
Item 3	0,289	0,024	Valid
Item 4	0,412	0,001	Valid
Item 5	0,515	0,000	Valid
Item 6	0,365	0,004	Valid
Item 7	0,467	0,000	Valid
Item 8	0,487	0,000	Valid
Item 9	0,453	0,000	Valid
Item 10	0,340	0,007	Valid
Item 11	0,417	0,001	Valid
Item 12	0,396	0,002	Valid
Item 13	0,651	0,000	Valid
Item 14	0,280	0,029	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan 14 dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel motivasi (X1) dinyatakan valid.

2) Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Tabel III.8

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,365	0,004	Valid
Item 2	0,498	0,000	Valid
Item 3	0,498	0,000	Valid
Item 4	0,603	0,000	Valid
Item 5	0,553	0,000	Valid
Item 6	0,260	0,043	Valid
Item 7	0,469	0,000	Valid
Item 8	0,491	0,000	Valid
Item 9	0,399	0,001	Valid
Item 10	0,311	0,015	Valid
Item 11	0,527	0,000	Valid
Item 12	0,526	0,000	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan item 12 memiliki nilai propabilitas $< 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid.

3) Uji Validitas Kinerja

Tabel III.9

Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,394	0,002	Valid
Item 2	0,658	0,000	Valid
Item 3	0,670	0,000	Valid
Item 4	0,545	0,000	Valid
Item 5	0,488	0,000	Valid
Item 6	0,405	0,001	Valid
Item 7	0,571	0,000	Valid
Item 8	0,372	0,003	Valid
Item 9	0,538	0,000	Valid
Item 10	0,459	0,000	Valid
Item 11	0,557	0,000	Valid

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item 1 sampai dengan item 11 memiliki nilai propabilitas $< 0,05$ yang artinya semua pernyataan dari variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabelitas

Pengujian reliabelitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Juliandi dan irfan (2013, hal. 86) dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha $> 0,60$, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan:

r : Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k : Banyaknya butir pernyataan/banyaknya soal

s_b^2 : Total varians butir

s_t^2 : Total varians

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel III.10
Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variable	Cronbach's alpha	R tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	0,637	0,6	Reliable
Lingkungan kerja (X2)	0,657		Reliable
Kinerja (Y)	0,724		Reliable

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut Juliandi dan Irfan (2013: 89) analisis data kuantitatif adalah analisis data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Sugiyono (2012, hal. 277)

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b₁ dan b₂ = besaran koefisien regresi dari masing-masing variable
- X₁ = Pengaruh Motivasi
- X₂ = Pengaruh Disiplin Kerja

2. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi 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 ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikoleniaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolenieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolenieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflasi Factro*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolenieritas.
 2. Jika koefisiensi antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolenieritas.
- ### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui 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-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3. Uji -t

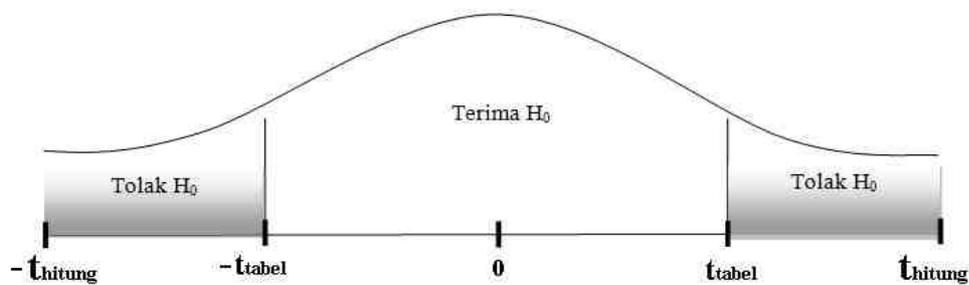
Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Keterangan :

- t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel
 rt = Korelasi parsial yang ditentukan
 n = Jumlah sampel



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Kriteria pengujian :

- a) Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- b) Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- c) Jika nilai Sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- d) Jika nilai Sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

4. Uji F

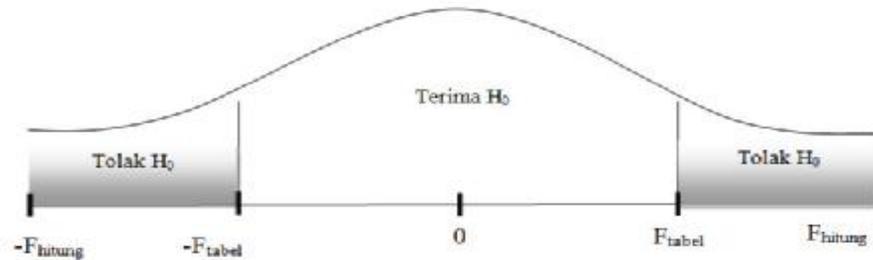
Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

(Sugiono, 2012, hal. 257)

Keterangan :

- F_h = Tingkat Signifikan
 R^2 = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel



Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan:

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

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

Kriteria pengujian:

- Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > -F_{tabel}$.
- Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > -F_{tabel}$.

5. Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat :

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

(Sudjana, 2006, hal. 370)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 14 butir pernyataan untuk variable X1, 12 butir pernyataan untuk variable X2, dan 11 butir untuk pernyataan variable Y. variable X1 adalah motivasi, variable X2 adalah lingkungan kerja dan yang menjadi variable Y adalah kinerja. Angket yang disebar ini diberikan kepada 61 orang pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan Skala Likert.

Tabel IV.1

Pengukuran Skala Likert

Ketereangan	Bobot
Sanagat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dengan ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variable X1 dan X2 yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja maupun terhadap variable Y yaitu Kinerja. Dengan demikian setiap responden yang menjawab angket penelitian ini maka skor tertinggi diberikan bobot 5 dan skor terendah diberikan bobot 1.

1. Karakteristik Responden

Data dalam tabel ibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja pegawai.

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	23	37.7	37.7	37.7
perempuan	38	62.3	62.3	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari 61 responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara terdiri dari 23 orang laki-laki yang memiliki persentase (37,7%) dan 38 orang perempuan yang memiliki persentase (62,3%)

b. Berdasarkan usia

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <25 thn	5	8.2	8.2	8.2
25-40 thn	27	44.3	44.3	52.5
>40 thn	29	47.5	47.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari 61 orang responden yang diteliti, banyaknya responden yang berusia < 25 tahun sebanyak 5 orang (8,2%), 25-40 tahun 27 orang (44,3%), > 40 tahun 29 orang (47,5%). Hal ini menunjukkan bahwa usia > 40 tahun merupakan jumlah responden terbesar yang mengisi angket ini yaitu sebanyak 29 orang.

c. Berdasarkan pendidikan

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	22	36.1	36.1	36.1
D3	3	4.9	4.9	41.0
S1	36	59.0	59.0	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 36 orang (59%), dan SMA sebanyak 22 orang (36,1%), selanjutnya D3 sebanyak 3 orang (4,9%).

d. Berdasarkan masa kerja

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <5 thn	4	6.6	6.6	6.6
5-10 thn	30	49.2	49.2	55.7

>10 thn	27	44.3	44.3	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari tabel diatas diketahui bahwa masa kerja responden yang dominan adalah 5-10 tahun sebanyak 30 orang (49,2%), > 10 tahun sebanyak 27 orang (44,3%) dan < 5 tahun sebanyak 4 orang (6,6%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu dalam penelitian ini, berikut ini penulis akan menyajikan perincian tabel hasil skor jawaban responden dari kuesioner/angket yang telah penulis sebarakan, yaitu

a. Variabel Motivasi (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X₁ (Motivasi) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.6

Skor Angket Untuk Variabel X1 Motivasi

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	77,0	14	23,0	0	0	0	0	0	0	61	100
2	44	72,1	17	27,9	0	0	0	0	0	0	61	100
3	15	24,6	37	60,7	9	14,8	0	0	0	0	61	100
4	18	29,5	41	67,2	1	1,6	1	1,6	0	0	61	100
5	11	18,0	43	70,5	7	11,5	0	0	0	0	61	100

6	16	26,2	39	63,9	6	9,8	0	0	0	0	61	100
7	26	42,6	33	54,1	2	3,3	0	0	0	0	61	100
8	23	37,7	38	62,3	0	0	0	0	0	0	61	100
9	17	27,9	43	70,5	1	1,6	0	0	0	0	61	100
10	32	52,5	27	44,3	2	3,3	0	0	0	0	61	100
11	19	31,1	40	65,6	2	3,3	0	0	0	0	61	100
12	19	31,1	40	65,6	2	3,3	0	0	0	0	61	100
13	15	24,6	44	72,1	2	3,3	0	0	0	0	61	100
14	8	13,1	52	82,2	1	1,6	0	0	0	0	61	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan bersungguh-sungguh dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 77%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 72,1%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan dan diri sendiri, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,7 %.
4. Jawaban responden tentang pernyataan bekerja dengan berorientasi kepada prestasi dan masa depan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,2%.
5. Jawaban responden tentang pernyataan merasa bahwa karirnya akan berkembang dengan baik di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70,5%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan selalu memotivasi untuk maju dan berprestasi dimasa depan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,9%.

7. Jawaban responden tentang pernyataan merasa serius dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,1% setuju sebesar
8. Jawaban responden tentang pernyataan melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan untuk maju, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 62,3%.
9. Jawaban responden tentang pernyataan dalam bekerja selalu memanfaatkan waktu dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70,5%.
10. Jawaban responden tentang pernyataan bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,5%.
11. Jawaban responden tentang pernyataan dapat bekerja secara tim dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 65,6%.
12. Jawaban responden tentang pernyataan berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab 65,6%.
13. Jawaban responden tentang pernyataan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 72,1%.
14. Jawaban responden tentang pernyataan berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar dapat mengerjakan tugas berikutnya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 82,2%.

Hasil angket diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa motivasi yang diberikan oleh pimpinan di perusahaan sudah tinggi dimana persentasi menunjukan diatas 50%.

b. Variabel lingkungan kerja

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X₂ (Lingkungan Kerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.7

Skor Angket Untuk Variabel X₂ Lingkungan Kerja

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	35	57,4	24	39,3	1	1,6	0	0	0	0	61	100
2	31	50,8	29	47,5	1	1,6	0	0	0	0	61	100
3	31	50,8	29	47,5	1	1,6	0	0	0	0	61	100
4	14	23,0	39	63,9	8	13,1	1	1,6	0	0	61	100
5	11	18,0	47	77,0	3	4,9	0	0	0	0	61	100
6	15	24,6	46	75,4	0	0	0	0	0	0	61	100
7	14	23,0	39	63,9	7	11,5	1	1,6	0	0	61	100
8	8	13,1	50	82,0	3	4,9	0	0	0	0	61	100
9	11	18,0	48	78,7	2	3,3	0	0	0	0	61	100
10	12	19,7	44	72,1	5	8,2	0	0	0	0	61	100
11	16	26,2	44	72,1	1	1,6	0	0	0	0	61	100
12	12	19,7	44	72,1	5	8,2	0	0	0	0	61	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan hubungan baik karyawan dan atasan dapat membantu dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,4%.

2. Jawaban responden tentang pernyataan bekerja sama dapat memberikan kemudahan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50,8%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50,8%.
4. Jawaban responden tentang pernyataan ruangan kerja memiliki tingkat kebisingan yang normal, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,9%.
5. Jawaban responden tentang pernyataan peraturan kerja yang diterapkan oleh atasan didalam lingkungan kerja sudah sesuai dengan standart, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 77%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan peraturan yang diterapkan ditempat kerja sudah berjalan dengan baik sehingga membuat nyaman dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 75,4%.
7. Jawaban responden tentang pernyataan pantulan sinar matahari membuat tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,9%.
8. Jawaban responden tentang pernyataan penerangan lampu didalam ruangan sudah cukup bagus sehingga mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 82%.
9. Jawaban reponden tentang pernyataan ventilasi udara sangat baik sehingga membuat nyaman dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 78,7%.

10. Jawaban responden tentang pernyataan suhu udara diruangan kerja telah sesuai dengan kondisi cuaca, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 72,1%.
11. Jawaban responden tentang pernyataan mendapatkan jaminan keamanan didalam lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 71,1%
12. Jawaban responden tentang pernyataan mendapatkan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 71,1%.

Hasil angket diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa Lingkungan Kerja yang ada di dalam perusahaan sudah baik dimana persentasi menunjukan diatas 50%.

c. Variable Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.8
Skor Angket Untuk Variabel Y Kinerja

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	68,9	19	31,1	0	0	0	0	0	0	61	100
2	5	8,2	43	70,5	12	19,7	1	1,6	0	0	61	100
3	13	21,3	39	63,9	6	9,8	3	4,9	0	0	61	100
4	13	21,3	47	77,0	1	1,6	0	0	0	0	61	100
5	23	37,7	36	59,0	2	3,3	0	0	0	0	61	100

6	21	65,6	40	34,4	0	0	0	0	0	0	61	100
7	11	18,0	48	78,7	2	3,3	0	0	0	0	61	100
8	19	31,1	39	63,9	3	4,9	0	0	0	0	61	100
9	19	31,1	41	67,2	1	1,6	0	0	0	0	61	100
10	18	29,5	41	67,2	2	3,3	0	0	0	0	61	100
11	22	36,1	35	37,4	4	6,6	0	0	0	0	61	100

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 68,9%.
2. Jawaban responden tentang pernyataan tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70,5%.
3. Jawaban responden tentang pernyataan mengerjakan sesuatu dengan penuh perhitungan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,9%.
4. Jawaban responden tentang pernyataan pencapaian pekerjaan yang dihasilkan telah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 77%.
5. Jawaban responden tentang pernyataan teliti dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 59%.
6. Jawaban responden tentang pernyataan memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,6%
7. Jawaban responden tentang pernyataan handal dalam melakukan prosedur pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 78,7%.

8. Jawaban responden tentang pernyataan mencari cara lain ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,9%.
9. Jawaban responden tentang pernyataan selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,2%.
10. Jawaban responden tentang pernyataan selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,2%.
11. Jawaban responden tentang pernyataan selalu datang tepat waktu ke kantor, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 37,4%.

Hasil angket diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan setuju bahwa kinerja yang diterapkan di perusahaan sudah tinggi dimana persentasi menunjukkan diatas 50%.

3. Analisis Data

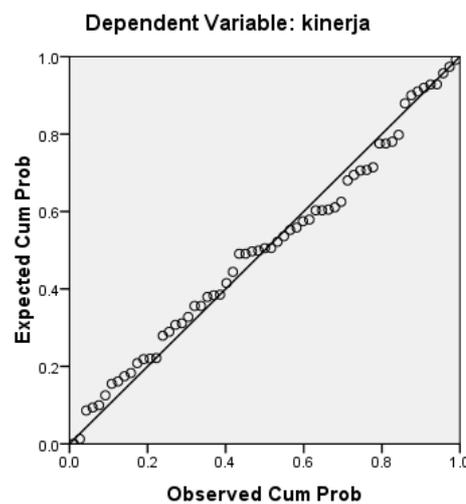
a. Uji Asumsi Klasik

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, yaitu :

1) Uji Normalitas

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1

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

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan

melihat nilai factor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel. IV.9

Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.465	5.520		-.265	.792		
	Motivasi	.573	.108	.574	5.308	.000	.634	1.577
	lingkungan kerja	.271	.115	.254	2.350	.022	.634	1.577

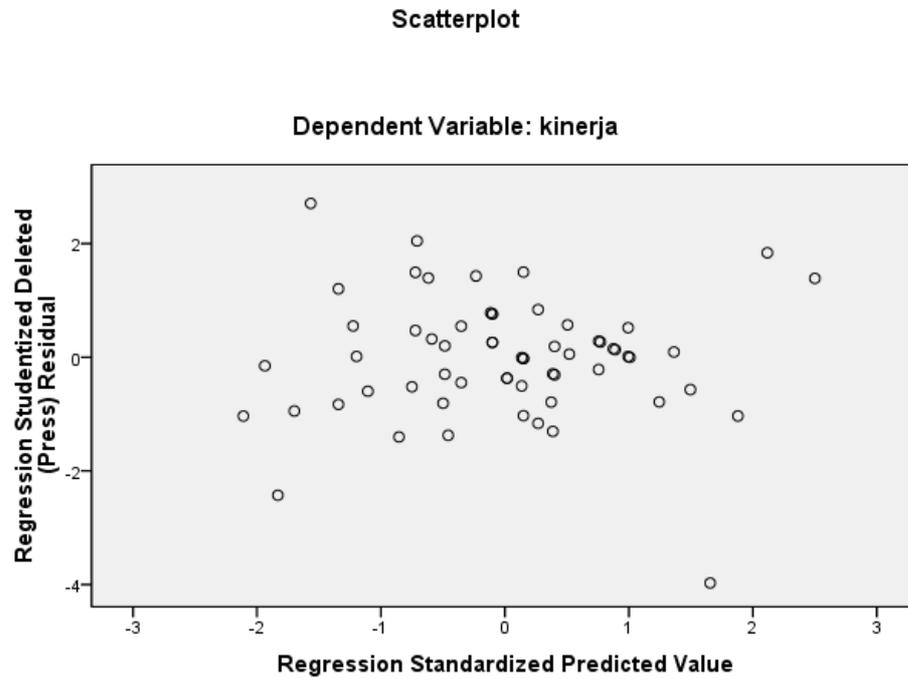
a. Dependent Variable:
kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu tidak lebih dari 5, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas



Gambar IV.2

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 heterokedastisitas” pada model regresi.

b. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengerahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut ini adalah hasil uji regresi berganda yang disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel. IV.10

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.465	5.520		-.265	.792
	motivasi	.573	.108	.574	5.308	.000
	lingkungan kerja	.271	.115	.254	2.350	.022

a. Dependent Variable:
kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari perhitungan dengan menggunakan program computer dengan aplikasi SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) didapat :

$$\begin{aligned} a &= -1.465 \\ X1 &= 0,573 \\ X2 &= 0,271 \end{aligned}$$

Jadi persamaan regresi linier berganda untuk dua predictor (Motivasi dan Lingkungan kerja) adalah :

$$Y = -1.465 + 0,573 X1 + 0,271 X2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Variabel X1 (motivasi) memiliki kontribusi relative yang paling besar diantara kedua variabel bebas.

c. Uji t (Parsial)

Uji statistik dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidaknya terhadap variabel terikat (Y). dengan Uji -t hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

rt = Korelasi parsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian :

a) Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

b) Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Untuk melihat pengaruh motivasi (X1) secara individual terhadap kinerja pegawai (Y), maka peneliti menggunakan uji-t. Untuk penyederhanaan Uji-t diatas maka peneliti menggunakan pengolahan data SPSS, maka dapat diperoleh hasil uji-t sebagai berikut :

Tabel. IV.11

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.465	5.520		-.265	.792
	motivasi	.573	.108	.574	5.308	.000
	lingkungan kerja	.271	.115	.254	2.350	.022

a. Dependent Variable:
kinerja

Dari pengolahan program SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 5,308$$

$$t_{tabel} = 2,001$$

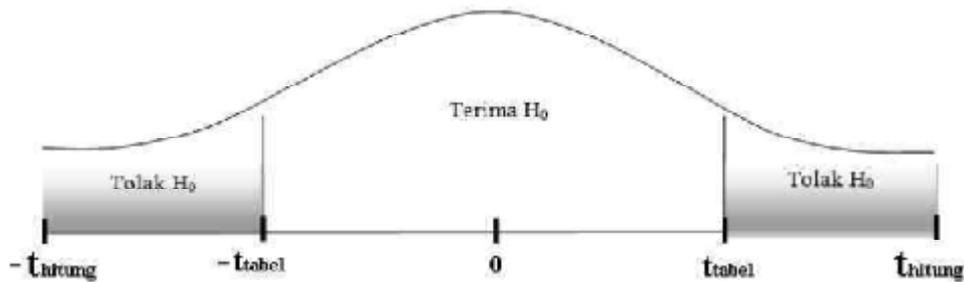
Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5,308 > 2,001$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari pengolahan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2,350$$

$$t_{tabel} = 2,001$$



Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,350 > 2,001$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

d. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel. IV.12

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312.804	2	156.402	38.457	.000 ^a
	Residual	235.885	58	4.067		
	Total	548.689	60			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi

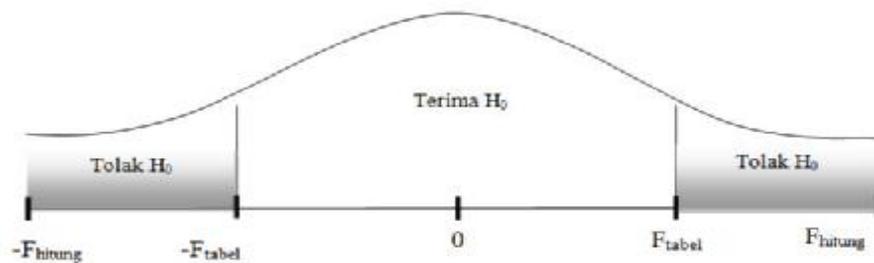
b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data penelitian spss (diolah), 2017

Dari pengolahan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji F, sebagai berikut :

$$F_{hitung} = 4,067$$

$$F_{tabel} = 3,156$$



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa F_{hitung} adalah 4.067 sedangkan F_{tabel} adalah 3,156. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $4.067 > 3,156$, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

e. Koefisien Determinasi (D)

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel. IV.13

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.555	2.01667

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Melalui tabel diatas terlihat bahwa nilai R-Square adalah sebesar 0,555 atau sama dengan 55,5% artinya bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 55,5%.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y. untuk lebih jelas melihat hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat mendukung pelaksanaan kerja, sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 5,308 > 2,001. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil diatas didukung oleh penelitian Fitri Ramadani Arista (2016) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja, sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,350 > 2,001$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Hasil diatas selaras dengan penelitian Rinal Suwinda (2016) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji F adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) yang ditunjukkan uji f dengan nilai F_{hitung} adalah 4.067 sedangkan F_{tabel} adalah 3,156. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $4.067 > 3,156$, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Secara parsial motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) nilai regresi yang sebesar 0,573, lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,271. Sedangkan secara simultan sebesar 4,067. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja harus ditingkatkan secara bersama-sama.

Hal ini sejalan dengan penelitian Erpendi Syahputra (2016) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara.
3. Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perkebunan Sumatera Utara.

B. Saran

1. Motivasi yang sudah ada sebaiknya perlu ditingkatkan agar para pegawai merasa diperhatikan dan meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan yang ingin dicapai.
2. Hendaknya perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja seperti kondisi ruangan kerja, pencahayaan dan kondisi lainnya agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja, sehingga dapat menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik serta dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

3. Dan dalam meningkatkan kinerja pegawai perusahaan harusnya lebih memperhatikan factor-faktor seperti motivasi, lingkungan kerja dan factor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai guna kepentingan perusahaan dan pegawai itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Edi Sutrisno (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Fransiska, Debora (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan pada PT PLN Sumut*. Medan. USU
- Juliandi, Irfan (2015), *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Medan : UMSU PRESS.
- Mahmudi (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi Pertama. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Pencetak.
- Misbacul Munir (2010). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan di Rumah sakit islam Siti Hajar Sidoarjo*. Institut Agama Islam negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Sondang Siagian P, (2013), "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Edisi ke 1. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang (2015), *Penelitian Sumber Daya Manusia*, cetakan 1. Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edi (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, cetakan 1. Jakarta : Kencana.
- Wibowo (2007). *Manajemen Kinerja*, Cetakan Keempat, Jakarta : Raja Grafindo Persada.