

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SAMSAT
KECAMATAN NATAL KABUPATEN
MANDAILING NATAL**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Winda Sari
NPM : 1805160551
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 23 September 2022, Pukul 08:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : WINDA SARI
N P M : 1805160551
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SAMSAT
KECAMATAN NATAL KABUPATEN MANDAILING NATAL

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Dr. FARAR PASARIBU SE., M.Si)

Penguji II

(Drs. DANI ISKANWAR, S.E., M.M.)

Pembimbing

(Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : WINDA SARI
N P M : 1805160551
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SAMSAT
KECAMATAN NATAL KABUPATEN MANDAILING NATAL

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi

Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Winda Sari
 NPM : 1805160551
 Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 4	- Deskripsi variabel operasional, sebelumnya dan diambil sampelnya untuk setiap pernyataan dan setiap variabel. - Pada pembekasan perlu ditambahkan uraian keterkaitan hubung antara variabel	2/9-22	/N/
Bab 3	- Kesimpulan: apa telah mengulang hasil uji, tetapi lengkap kepada hasil penelitian yg dilakukan - Saran: agar dijelaskan bpd sign apa yg perlu dilakukan		
Bab 4	- Tambahkan kesimpulan setiap hasil pernyataan masing2 variabel - tambahkan agar disetiap bab dibuat uraian, yaitu hasil penelitian uraian pendapat penulis, dukungan teori dan dukungan hasil penelitian terdahulu	12/9-22	/N/
Bab 5	- kesimpulan, agar dibuat tegas dan jelas tentang hasil penelitian - Saran, secara umum dgn hasil penelitian, dikaitkan dgn deskripsi variabel dan ditjabar bagi peminat, penerap dan peneliti selanjutnya		
Bab 5 25	- sudah diperbaiki sesuai arahan	14/9-22	/N/
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Setuju maju sidang meja hijau	14/9-22	/N/

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, September 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E, M.Si

Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Winda Sari
NPM : 1805160551
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

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

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Mei 2022
Pembuat Pernyataan



WINDA SARI

NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SAMSAT KECAMATAN NATAL KABUPATEN MANDAILING NATAL

WINDA SARI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : sariwindaindra@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal. Sampel dalam penelitian ini menggunakan beberapa karakteristik yaitu berjumlah 60 orang pegawai pada kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 21.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

EFFECT OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE OFFICE SAMSAT CHRISTMAS DISTRICT MANDAILING NATAL

WINDA SARI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email : sariwindaindra@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of motivation and work environment on the performance of employees at the Office of Samsat Natal district Mandailing Natal either partially or simultaneously. The approach used in this study is associative approach. The population in this study were all employees of the Samsat Office, Natal district, Mandailing Natal Regency. The sample in this study using some characteristics that amounted to 60 employees at the Office of Samsat Natal district Mandailing Natal Regency. Data collection techniques in this study using interview techniques, documentation studies, observation, and questionnaires. Data analysis techniques in this study using multiple Liner regression analysis test, hypothesis Test (t test and F test), and coefficient of determination. Data processing in this study using the software program SPSS (statistical Package for the Social scientists) version 21.00. The results of this study prove that the partial and simultaneous motivation and work environment have a significantly affect the performance of employees at the Office Samsat Natal district Mandailing Natal.

Keywords : Motivation, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan proposal. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang teristimewa ayah tersayang Darwan dan ibu tersayang Mardiana yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan menukung peneliti dalam pembuatan skripsi ini. Abang tersayang Babah Dahri dan adik tersayang Tari Lubis dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof, Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Kepada Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kepada teman-teman terdekat saya Beb Hajjarah, Ses Laila, Beb Yurida, Putri Retno Anjani, Mega Padilah Putri, Mayadillah Arumnita, Auralia Iradani, Kesha Stevanie Simarmata, Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Aamiin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan peneliti lainnya khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr. Wb.

Medan, September 2022

Penulis

WINDA SARI
NPM : 1805160551

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	7
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	7
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Penelitian Kinerja Pegawai.....	8
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	10
2.1.2.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	13
2.1.3 Motivasi.....	15
2.1.3.1 Pengertian Motivasi.....	17
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengertian Motivasi.....	17
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	19
2.1.3.4 Indikator Motivasi.....	20
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	22
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	22
2.1.4.2 Manfaat Lingkungan Kerja.....	23
2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	24
2.1.4.4 Manfaat Lingkungan Kerja.....	23

2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja	25
2.3 Kerangka Konseptual	26
2.4 Hipotesis.....	31
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Pendekatan Penelitian.....	32
3.2 Definisi Operasional.....	32
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.4 Populasi dan Sampel	35
3. Teknik Pengumpulan Data	37
3.6 Teknik Analisis Data	40
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	45
4.1.2 Analisis Data Penelitian	60
4.1.3 Uji Hipotesis	64
4.1.4 Uji Koefisien Determinasi	68
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	69
BAB 5 PENUTUP.....	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	74
5.3 Keterbatasan Penelitian	76
DAFTAR PUSTAKA	76

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel Indikator Kinerja	33
Tabel 3.2 Variabel Indikator Motivasi	33
Tabel 3.3 Variabel Indikator Lingkungan Kerja	34
Tabel 3.4 Jadwal Kegiatan Penelitian	35
Tabel 3.5 Daftar Pegawai Kantor Samsat UPT Natal	36
Tabel 3.6 Pengukuran Skala Likert	38
Tabel 4.1 Penilaian Skala Likert	45
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Umur	46
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Motivasi (X1)	47
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X2)	51
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonieritas	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	63
Tabel 4.11 Hasil Uji t (hipotesis 1)	65
Tabel 4.12 Hasil Uji t (hipotesis 2)	66
Tabel 4.13 Hasil Uji F	67
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	28
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	29
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja.....	31
Gambar 4.1 Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah komponen penting dari setiap manajemen organisasi. Tujuan organisasi membutuhkan penggunaan sumber daya manusia sebagai manajer sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja baik dapat membantu keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk disisi lain adalah masalah kompetitif yang dapat merugikan organisasi.

Sumber daya manusia sebagai pengelola sistem diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Tentunya agar sistem ini dapat berjalan, pengelolaannya harus memperhatikan sejumlah faktor penting, antara lain kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja, dan faktor lainnya. Manajemen sumber daya manusia akan menjadi salah satu indikator paling signifikan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien sebagai hasilnya.

Kinerja pegawai menurut (Suandani, 2018) merupakan konsekuensi dari usaha seorang pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang ditentukan. Jika Anda dapat memilih personel yang memiliki motivasi tinggi, Anda akan mendapatkan hasil yang optimal. Untuk itu perlu adanya peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Jika pegawai organisasi termotivasi dan bekerja dalam suasana yang menyenangkan, kinerja organisasi akan meningkat.

Menurut (Potu, 2013) kinerja organisasi merupakan kunci untuk menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Karena setiap orang memiliki jumlah kompetensi yang bervariasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka kinerja setiap pegawai adalah unik.

Kinerja pegawai menurut (Sutrisno, 2010) merupakan prestasi seseorang dalam menyelesaikan tugas. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai yang baik.

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik sebagai pemimpin, menginspirasi staf, dan memperhatikan pegawai di tempat kerja sepanjang waktu. Karena proses kepemimpinan difokuskan pada apa yang dilakukan pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruh mereka untuk memperjelas tujuan organisasi bagi pegawai bawahan atau mereka yang dipimpin, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, dan membantu menciptakan budaya produktif di dalam organisasi, kepemimpinan adalah juga suatu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Wibowo, 2019) motivasi adalah proses dengan mana usaha orang didorong, diarahkan, dan dilanjutkan menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan komponen terpenting bagi seorang pegawai dalam bekerja. Menurut (Potu, 2013a). Respons seorang pegawai terhadap serangkaian pernyataan tentang usaha total yang berkembang dari dalam diri pegawai dalam rangka membangun keinginan untuk bekerja dan mencapai tujuan yang diinginkan disebut sebagai motivasi.

Lingkungan kerja menurut (Sahlan et al., 2015) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai di tempat kerja, baik fisik maupun non fisik, secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi mereka dan pekerjaan mereka selama mereka bekerja. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan kinerja dan, sebagai akibatnya, motivasi pegawai.

Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap *One Stop Administration Services Office* (SAMSAT) yaitu metode administrasi untuk memperlancar pelayanan kepentingan umum yang fungsinya dilakukan dalam satu fasilitas. Samsat merupakan sistem kerjasama secara terpadu antara Polri, Dinas Pendapatan, dan PT. Jasa Raharja (Persero) dalam pelayanan untuk menerbitkan surat Tanda Nomor Kendaraan yang di kaitkan dengan pemasukan uang ke kas Negara baik melalui Pajak Kendaraan Bermotor (PKB). Ada tiga instansi di Samsat yang terlibat dalam penyelenggaraan Negara Republik Indonesia: Kepolisian Republik Indonesia (POLRI), Badan Pendapatan Indonesia, dan Badan Pendapatan Nasional Indonesia (BAMS).

1. Pengesahan STNK Tahunan dan pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor (PKB).
2. STNK, serta perubahan nomor polisi selama lima tahun.
3. Untuk kendaraan baru mengikuti BBKNB (Proses Serah Terima Nama Kendaraan Bermotor).
4. Tata cara pemindahan kepemilikan kendaraan bermotor.

5. Proses mutasi kendaraan bermotor dari luar (mutasi masuk) maupun yang bermutasi dari dalam (mutasi keluar).
6. Setelah melakukan pembayaran di E-Samsat, mencetak bukti pembayaran kewajiban pembayaran (TBPKP) atau bukti pembayaran PKB.
7. Karena STNK sebelumnya hilang, maka tercetak STNK duplikat.

Upaya memenuhi keinginan masyarakat dan memberikan kemudahan kepada masyarakat (Wajib Pajak) dalam pengurusan STNK tahunan, pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), dan Wajib Ganti Rugi Kendaraan (SWDKLL).

Menurut survey awal penulis, di Kantor Samsat Mandailing Natal terlihat bahwa kinerja pegawai masih rendah, dimana ada beberapa pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu sehingga menyebabkan keterlambatan dalam memberikan hasil laporan pekerjaan kepada pimpinan maupun pelayanan terhadap masyarakat. Selain itu ada beberapa pegawai dalam menjalankan pekerjaannya masih selalu saja melakukan kesalahan-kesalahan yang sebabkan kurang telitinya pegawai tersebut, sehingga pekerjaan tersebut harus diulang beberapa kali, kondisi tersebut juga menunjukkan kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja. Hal ini dapat di kaitkan dengan kurangnya perhatian dan dorongan semangat dari atasan kepada pegawai selama ini, motivasi yang rendah pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja pegawai yang semakin hari semakin menurun.

Keadaan lingkungan kerja yang bising karena pegawai menghidupkan musik saat bekerja dan terlalu bersantai dalam melakukan pekerjaan sehingga ada beberapa pegawai yang merasa terganggu dan menjadi kurang fokus dalam

mengerjakan pekerjaannya. Di samping itu lokasi kantor dekat dengan jalan raya utama sehingga suara transportasi terdengar jelas dapat mengganggu aktivitas kerja terutama terutama mengganggu konsentrasi bekerja sehingga berdampak terhadap menurunnya kinerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian yang lebih mendalam, khususnya mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, judul yang dipilih oleh peneliti yaitu: **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Mandailing Natal Provinsi Sumatera Utara”**.

1.1 Identifikasi Masalah

1. Kinerja pegawai yang masih rendah dapat dilihat dari hasil kerja pegawai yang tidak menyelesaikan perkerjaan dengan tepat waktu.
2. Kurangnya motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dimana atasan kurang memberikan dorongan, semangat dan perhatian kepada pegawai.
3. Keadaan lingkungan kerja yang bising sehingga dapat mengganggu aktivitas kerja pegawai serta mengganggu konsentrasi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

1.2 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tidak hanya faktor motivasi dan lingkungan kerja. Namun dalam penelitian peneliti membatasi penelitian ini hanya pada motivasi lingkungan kerja dan kinerja pegawai di Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah Ada Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Kantor Samsat Mandailing Natal?
2. Apakah Ada Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Samsat Mandailing Natal?
3. Apakah Ada Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Samsat Mandailing Natal?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Mandailing Natal.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Mandailing Natal.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Mandailing Natal.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis: Studi ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang motivasi dan dampak tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat atau mahasiswa lain sebagai sumber informasi untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama
2. Manfaat teoritis: Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi dan sumber pustaka untuk penelitian selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.2 Kinerja Pegawai

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Pegawai menciptakan sesuatu yang disebut kinerja sebagai hasil dari tindakan kerja mereka. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai pilihan, seperti standar, target/sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama.

Menurut (Jufrizen, 2017) kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan di sepakati bersama.

Menurut (Syaripuddin, 2018) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Arianty, 2016) menyatakan kinerja adalah keluaran yang di hasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerja atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut (Prayogi et al., 2021) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan /program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran,

tujuan visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut (Ainanur & Tirtayasa, 2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang di hasilakan selama satu periode tertentu.

Menurut (Arismunandar & Khair, 2020) kinerja adalah perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut (Arda, 2017) kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan berbagai kemungkinan misalnya standard, target atau sasaran dan kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan di sepakati bersama.

Menurut (Jufrizen & Lubis, 2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai.

Menurut (Jufrizen & Kanditha, 2021) kinerja adalah tanda keberhasilan atau kegagalan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah di tetapkan oleh suatu organisasi.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan penilaian kinerja pegawai, menurut (Ainnisya & Susilowati, 2018) adalah:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja.

3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat di arahkan jenjang atau rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawain khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi peneliti dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Menurut (Sabrina, 2021) manfaat penilaian kinerja SDM sebagai proses bagaimana perusahaan mengevaluasi hasil kerja pegawai, kegiatan ini di jadikan pula *feedback* dan koreksi atas pembuatan keputusan organisasi berkaitan dengan pelaksanaan kerja. Evaluasi prestasi dapat mendatangkan manfaat seperti berikut:

- 1) Meningkatkan prestasi karyawan

Produktivitas dan permasalahan yang terjadi kepada karyawan dapat di ketahui melalui hasil pekerjaan yang mereka selesaikan. Melalui umpan balik atas penilaian tersebut, karyawan dapat memperbaiki kesalahan atau meningkatkan kinerja mereka di waktu selanjutnya.

- 2) Standar kompensasi yang layak

Besarnya upah atau kompensasi yang layak bagi pegawai dapat di tentukan sesuai dari hasil evaluasi prestasi yang di lakukan manajer. Keputusan manajer untuk memberikan upah, bonus,

insentif, maupun bentuk kompensasi lainnya yang layak dan adil di pengaruhi oleh hasil penilaian prestasi ini.

3) Penempatan pegawai

Promosi, mutasi, transfer dan demosi pegawai wajar akan terjadi pada waktu-waktu tertentu. Untuk meminimalisir kesalahan dalam penempatan pegawai yang tepat, manager dapat memanfaatkan hasil penilaian prestasi ini sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan.

4) Pelatihan dan pengembangan

Hasil evaluasi prestasi yang di terima oleh manager memberikan gambaran perlu atau tidak pelatihan dan pengebagan dilakukan.

5) Jenjang karir

Hasil evaluasi prestasi memungkinkan manager untuk menyusun jalur karir pegawai berdasarkan prestasi yang telah mereka capai.

6) Penataan staf

Ketepatan atau kebaikan manajemen dalam mengatur sumber daya manusia tercermin dari hasil baik buruknya evaluasi prestasi yang dilakukan.

Menurut (F. H. Akbar et al., 2016) Manfaat Penilaian kinerja pegawai adalah selain berguna dan bermanfaat bagi perusahaan sebagai tolak ukur dalam mengambil keputusan dan mengevaluasi hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai, tetapi juga bermanfaat bagi pegawai karena pegawai yang memiliki kinerja buruk akan mendapat perhatian atau pelatihan agar kinerjanya dapat meningkat di masa yang akan datang.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (S. Akbar, 2018) Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)
2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Berikut penjelasan dari kutipan tersebut:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan yang dimaksud adalah kombinasi dari potensi (*IQ*) dan realitas (pengetahuan + keterampilan). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan atau pimpinan yang sesuai dengan kriteria tersebut di atas memiliki peluang yang tinggi untuk melebihi harapan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi di sini diartikan sebagai motivasi. pegawai dengan sikap yang baik terhadap lingkungan kerja mereka memiliki motivasi kerja yang kuat, sedangkan mereka yang memiliki sikap negatif terhadap kondisi kerja mereka menunjukkan motivasi kerja yang buruk.

Menurut (Khoerunnisa et al., 2019) faktor-faktor kinerja pegawai dikumpulkan menjadi 13 variabel, yaitu:

1. Kapasitas dan keterampilan
2. Pengetahuan
3. Rencana kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja

6. Kepemimpinan
7. Gaya administrasi
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja

Berikut klarifikasi dari kutipan di atas:

1. **Kapasitas dan keterampilan**
Bakat atau kecakapan seseorang dalam melakukan suatu tugas. Semakin banyak bakat dan keahlian yang Anda miliki, semakin besar kemungkinan Anda untuk melakukan tugas dengan benar dan sesuai dengan spesifikasi.
2. **Pengetahuan**
Tujuannya agar seseorang dengan pemahaman yang menyeluruh tentang pekerjaan akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
3. **Rencana Kerja**
Merupakan rencana kerja yang akan membantu karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. **Kepribadian**
Yang dimaksud dengan kepribadian atau watak seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda dari yang berikutnya.
5. **Motivasi**

Kerja Insentif bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan disebut sebagai motivasi kerja.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kegiatan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengawasi, dan memerintahkan bawahannya untuk menyelesaikan suatu tugas.

7. Gaya Administrasi

Ini adalah pendekatan pemimpin untuk berinteraksi dengan atau memerintah bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Organisasi mengacu pada kebiasaan dan konvensi yang berlaku dan dianut oleh suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Sebelum dan sesudah melaksanakan suatu pekerjaan itu adalah sensasi kesenangan atau kegembiraan, atau perasaan seperti seseorang.

10. Lingkungan kerja

Suasana atau lingkungan sekitar tempat kerja disebut sebagai lingkungan kerja. Kamar, tata letak, fasilitas, dan infrastruktur, serta hubungan kerja dengan rekan kerja, semuanya berkontribusi pada lingkungan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan tugas karyawan untuk terus bekerja dan melindungi perusahaan tempat mereka bekerja.

12. Komitmen

Kepatuhan di tempat kerja mengacu pada kesediaan karyawan untuk mengikuti kebijakan dan peraturan bisnis.

13. Disiplin Kerja

Upaya seorang karyawan untuk serius dalam bekerja dikenal dengan disiplin kerja.

2.1.2.4 Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator kinerja menurut Janseen dalam (Purnamie, 2014) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan kerja
4. Kerjasama
5. Dapat diandalkan

Berikut Penjelasannya:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

3. Pengetahuan kerja

Pengetahuan kerja adalah luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

4. Kerjasama

Kerjasama adalah kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

5. Dapat diandalkan

Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian kerja.

Indikator kinerja pegawai Menurut (Lie & Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang di maksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga

merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi manusia. Sedangkan menurut (Wibowo, 2019) motivasi adalah proses dengan mana usaha orang didorong, diarahkan, dan dilanjutkan menuju pencapaian tertentu.

Menurut (Manullang, 2017) menyatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut: Orang yang termotivasi adalah mereka yang dapat mencapai tujuan melalui bantuan orang lain. Orang lain itu adalah bawahannya sendiri. Dalam pengertian ini, adalah tanggung jawab pemimpin untuk memastikan bahwa bawahannya mencapai kesuksesan. Prestasi bawahan sebagian besar dipengaruhi oleh dua faktor: bakat pegawai dan kredensial yang dimilikinya, seperti pendidikan, pengalaman, dan atribut pribadi. Sedangkan faktor pendorong, dipengaruhi oleh sesuatu hal didalam dan diluar dirinya.

Menurut (Jufrizen, 2018) motivasi adalah proses yang di mulai dengan defenisi fisiologis dan psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif.

Menurut (Mangkunegara, 2018) motivasi adalah pegawai yang diarahkan atau diarahkan untuk memenuhi tujuan organisasi perusahaan tunduk pada keadaan atau energi tertentu. Karyawan yang memiliki sikap proaktif dan positif terhadap lingkungan kerjanya memiliki tingkat dorongan yang lebih tinggi untuk melakukan yang terbaik.

Motivasi menurut (Permansari, 2013) merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi..

Menurut (Permansari, 2013) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Menurut (Tanjung, 2015) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai drngan tujuan individu.

Menurut (Farisi et al., 2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan mendorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut (Marjaya & Pasaribu, 2019) motivasi adalah pemberian dorongan dorongan individu untuk bertindak menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan.

Menurut (Andayani & Tirtayasa, 2019) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut (Saragih & Simarmata, 2018) motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan puas tidaknya seseorang dalam bekerja.

Menurut (Sembiring et al., 2021) motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang yang berarti dorongan atau yang menggerakkan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat ditentukan bahwa motivasi adalah kebutuhan internal yang ada dalam diri seseorang atau pegawai yang membuat mereka merasa baik dirinya lebih bersemangat lagi dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pemberian Motivasi

Tujuan motivasi menurut (Warnanti & Pranata, 2014) adalah untuk:

1. Mendorong semangat kerja pegawai.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan pegawai dengan pekerjaan mereka.
3. Membuat pegawai lebih produktif.
4. Meningkatkan disiplin dan absensi pegawai.
5. Membuat proses perekrutan lebih efisien.
6. Membangun lingkungan dan koneksi kerja yang positif.
7. Mendorong partisipasi dan daya cipta pegawai.
8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab pekerja terhadap tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi alat dan bahan baku yang digunakan.

Tujuan pemberian motivasi kerja kepada pekerja menurut (Abbas, 2019) adalah untuk:

1. Mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan kecintaan dan semangat kerja

3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan kinerja pekerjaan
5. Kembangkan rasa tanggung jawab
6. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas
7. Meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi

Adapun tujuan motivasi menurut (Bismala, 2017) adalah:

1. Mengingatkan, memotivasi, dan menginspirasi seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
2. Meningkatkan produktivitas pegawai.
3. Meningkatkan semangat kerja pegawai dengan memberikan kesempatan pegawai untuk berprestasi dalam perusahaan .

Tujuan dan Manfaat Motivasi kerja berdampak langsung pada semangat kerja seseorang sebagai motivator untuk bekerja. Orang yang termotivasi untuk bekerja lebih berdedikasi pada pekerjaannya. Dorongan semangat kerja ini akan berdampak langsung pada kinerja seseorang. Produktivitas pegawai akan meningkat seiring dengan peningkatan kinerjanya. Hal ini berdampak langsung pada kapasitas seseorang, terutama dalam mencapai keinginan dan aspirasinya. Jika seseorang diberi kepercayaan dan kesempatan untuk menunjukkan kemampuannya, dorongan untuk bekerja akan meningkat.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi dalam diri individu akan berpengaruh menurut (Abbas, 2019) ada beberapa variabel, yaitu:

1. Faktor dalam yang terdapat pada diri pegawai itu sendiri
2. Faktor luar yang berasal dari luar diri pegawai itu sendiri.

Menurut (Ardana, 2014) menyatakan variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Karakteristik individu

- a. Minat
- b. Keadaan pikiran terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi kerja
- c. Kebutuhan individu
- d. Kapasitas atau kompetensi
- e. Pengetahuan pekerjaan
- f. Perasaan, keyakinan, dan nilai.

2. Faktor-faktor pekerjaan

a. Faktor Lingkungan Kerja

- 1) Kompensasi dan tunjangan yang diterima
- 2) Kebijakan yang diakui
- 3) Pengawasan
- 4) Hubungan manusia
- 5) Kondisi kerja seperti jam kerja, lingkungan fisik.
- 6) Budaya organisasi

b. Faktor dalam pekerjaan

- 1) Sifat pekerjaan
- 2) Tugas atau desain pekerjaan
- 3) Pengakuan atas pencapaian
- 4) Tingkat atau besarnya tugas yang diberikan
- 5) Adanya kemajuan dalam pekerjaan.

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Adapun indikator Motivasi yang menyetujui hipotesis Maslow dan teori Hirarki, Menurut (Bukhari, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological-needs*)
2. Kebutuhan akan rasa aman (*safety-need*)
3. Kebutuhan Sosial (*social-need*)
4. Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem-need*)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

Penjelasan dari kutipan di atas adalah:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological-needs*) Kebutuhan fisiologis adalah rantai komando esensial terpenting dari kebutuhan manusia yang merupakan keinginan untuk menjadi mampu hidup seperti makanan, minuman, penginapan, oksigen, istirahat dan sebagainya.
2. Kebutuhan akan rasa aman (*safety-need*) Jika kebutuhan fisiologis cukup terpenuhi, maka pada saat itulah kebutuhan berkembang, khususnya kebutuhan akan rasa aman.
3. Kebutuhan Sosial, jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman setidaknya telah terpenuhi, maka kebutuhan sosial akan meningkat, khususnya kebutuhan akan persahabatan, aliansi dan interaksi yang lebih dekat dengan orang lain. Dalam organisasi, akan erat kaitannya dengan kebutuhan akan kerja yang kompak, pengawasan yang baik, hiburan bersama dan lain sebagainya.

4. Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem-need*) Kebutuhan ini mencakup keinginan untuk dihargai, untuk diakui atas pencapaiannya, untuk mengakui kemampuan dan keterampilannya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, Aktualisasi diri adalah urutan kebutuhan yang paling tinggi dari Maslow. Tindakan nyata seseorang. Yang harus dimunculkan adalah kemampuan, bakat dan potensi diri. Pada kenyataannya, ada kecenderungan untuk aktualisasi diri yang seharusnya meningkat sejak individu mengaktualisasikan perilakunya. Seorang individu yang diperintah oleh kebutuhan aktualisasi diri menghargai tugas-tugas yang menantang kapasitas dan penguasaan mereka..

Menurut (Wibowo, 2015) menyatakan bahwa indikator motivasi adalah :

1. *Engagement*
2. *Commitmen*
3. *Satisfaction*
4. *Turnover (newstrom)*

1. *Engagement*

Engagement di artikan sebagai sumpah karyawan untuk terus menunjukkan semangat, inisiatif dan usaha.

2. *Commitmen*

Ini mengacu pada seberapa berkomitmen karyawan terhadap perusahaan dan seberapa baik mereka berperilaku sebagai bagian perusahaan.

3. *Satisfaction*

Kepuasan kerja adalah hasil dari kontrak psikologis terpenuhi dan harapan terpenuhi.

4. *Turnover(newstrom)*

Ini adalah kehilangan seorang karyawan yang berharga.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Salah satu komponen terpenting dalam memastikan kinerja pegawai yang tinggi adalah lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja berdampak langsung terhadap kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas, maka kinerja pegawai suatu perusahaan akan meningkat.

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan di mana seorang pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan kemampuan terbaiknya, sambil tetap sehat, aman, dan nyaman. penetapan dan pembangunan lingkungan kerja yang positif akan berdampak signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan motivasi dan semangat kerja pegawai, bahkan dapat memberikan pengaruh yang merugikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja menurut (Siagian & Khair, 2018) suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja, menurut (Nabawi, 2019) adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Lingkungan kerja menurut (Elizar & Tanjung, 2018) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan.

Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang perkerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) defenisi lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerja pengaturan kerja baik perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut beberapa pendapat para ahli, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai, baik fisik maupun non fisik, yang membantu dalam penyelesaian pekerjaan.

2.1.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif akan mampu memberikan manfaat yang besar baik bagi seluruh pekerja maupun bagi organisasi, karena lingkungan tersebut mampu memajukan kinerja yang representatif.

Menurut (Hakim & Alfiyah, 2021) menyatakan bahwa manfaat Lingkungan Kerja adalah :

1. Fisik dan Kesehatan Jiwa
2. Kenyamanan Kerja
3. Ketenangan Kerja
4. Ketetapan Kerja

5. Kedalaman konsentrasi kerja
6. Pemenuhan kerja.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Busro, 2017) faktor penentu yang mempengaruhi lingkungan fisik kerja, khususnya lingkungan dalam ruangan, adalah:

1. Kebersihan alam
2. Kedekatan pengatur suhu ruangan
3. Penataan ruangan
4. Adanya tanaman hias
5. Kedekatan dekorasi sekat
6. Aksesoris ruangan
7. Penataan ruangan
8. Keberadaan hotspot dan wifi
9. Kedekatan penyegar ruangan
10. Penataan pencahayaan
11. Sistem keamanan
2. Aksesibilitas pemadam kebakaran

Menurut (Sedarmayati, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya adalah:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
2. Temperatur di tempat kerja
3. Kelembapan di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito,2002) dalam (Hendri, 2012) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, music dan lain-lain.

Berdasarkan defenisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya penganturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Indikator lingkungan fisik kerja adalah:

1. Pewarnaan
2. Penerangan
3. Udara
4. Suara bising
5. Ruang gerak
6. Keamanan
7. Kebersihan

Menurut (Sedarmayanti,2001) dalam (Hendri, 2012) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan.

Menurut (Wursanto,2009) dalam (Hendri, 2012) menyebutkan sebagai lingkungan kerja yang di defenisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat di tangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaanya.Jadi lingkungan non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia.Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan hubungan sesame pekerja maupun dengan atasan yang bertujuan untuk membentuk sikap pegawai, sikap yang di harapkan tentunya adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan untuk memecahkan masalah. Kerangka konseptual bertujuan untuk menghubungkan atau menjelaskan secara mendalam tentang suatu topik pembahasan. Dari tujuan teoritis yang telah dikemukakan sebelumnya maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi semakin tinggi motivasi pegawai, maka semakin positif dan semakin tinggi kinerja pegawai. Motivasi yang

tinggi yang dimiliki pegawai akan mendorong pegawai aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban, seorang pegawai yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan semangat yang tinggi serta mempunyai keinginan yang tinggi untuk mencapai keberhasilan.

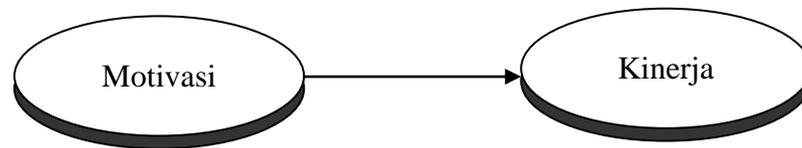
Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prakoso et al., 2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Potu, 2013) dengan judul Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bachtiar, 2012) dengan judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Luthfi et al., 2014) dengan judul pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Dari hal-hal diatas, maka kerangka konseptual Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara positif dan penting, Hal ini menunjukkan bahwa dengan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman, individu dapat meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat pegawai memiliki semangat kerja yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang telah diberikan sehingga hasil kerja pegawai tidak efektif dan efisien.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Permansari, 2013) dengan judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Augrah Raharjo Semarang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Augrah Raharjo Semarang.

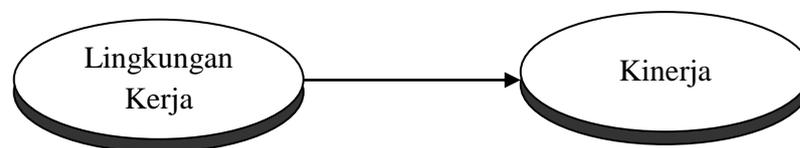
Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sunarsi et al., 2020) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Mentari Persada di Jakarta menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Mentari Persada di Jakarta.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lestary & Harmon, 2017) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sihaloho & Siregar, 2019) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Super Setia Sagita Medan menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Super Setia Sagita Medan.

Dari hal-hal diatas, maka kerangka konseptual Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Semakin baik motivasi dan lingkungan kerja maka semakin baik kinerja pegawai yang diperoleh dan akan berdampak positif dan signifikan bagi perusahaan atau organisasi. Apabila kinerja pegawai meningkat Semakin cepat perusahaan atau organisasi mencapai tujuan bersama.

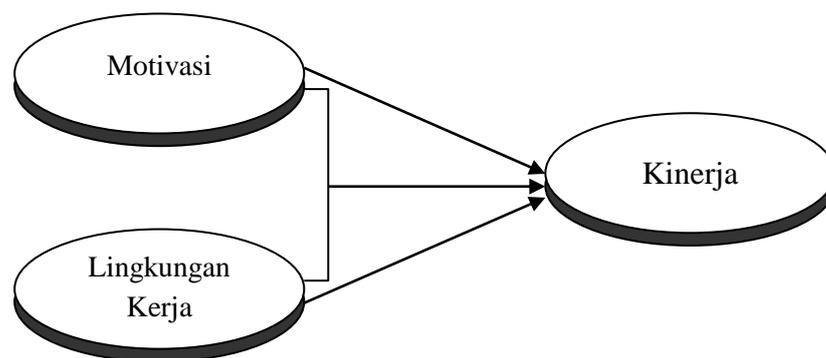
Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suandani, 2018) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Balimbingan menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Balimbingan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gardjito et al., 2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Karyawan bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Zamilah, 2018) dengan judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjary Banjarmasin menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hal-hal diatas, maka kerangka konseptual Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 3 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja

2.4 Hipotesis

Hipotesis pada umumnya adalah solusi jangka pendek untuk suatu masalah yang masih didasarkan pada dugaan karena harus dibuktikan kebenarannya.

Menurut (Sugiyono, 2016) hipotesis adalah reaksi sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan subjek penelitian diberikan sebagai frase pertanyaan. Karena solusi yang ditawarkan terutama didasarkan pada ide-ide yang tepat daripada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data ini disebut sebagai sementara.

Dalam penelitian ini, Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

1. Adanya Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Mandailing Natal.
2. Adanya Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Samsat Mandailing Natal.
3. Adanya Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Mandailing Natal.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya, penelitian ini mengkaji sesuatu yang tidak terlalu dalam untuk menghemat waktu.

Menurut (Sugiyono, 2009) teknik penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada ideologi positivis dan digunakan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu. Metode pengambilan sampel mayoritas dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah disusun.

Menurut penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3.2 Definisi Operasional

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja kuantitatif maupun kualitatif karyawan perusahaan atau organisasi selama periode waktu tertentu merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan karyawan atau berkelompok dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Tabel 3.1
Variabel Indikator Kinerja

Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan	Kuantitas Kerja
	Kualitas Kerja
	Pengetahuan kerja
	Kerjasama
	Dapat diandalkan

Janseen dalam (Purnamie, 2014).

2. Motivasi (X1)

Motivasi adalah suatu kekuatan yang memotivasi seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan. Itu terjadi baik di dalam maupun di luar, dan mungkin sifatnya baik atau negatif, tergantung pada ketangguhan manajer atau atasannya.

Tabel 3.2
Variabel Indikator Motivasi

Variabel	Indikator
Motivasi	Kebutuhan Fisiologis
	Kebutuhan Rasa aman
	Kebutuhan Sosial
	Kebutuhan Penghargaan
	Kebutuhan Aktualisasi Diri

(Bukhari, 2019)

3. Lingkungan Kerja (X2)

Salah satu komponen terpenting dalam memastikan kinerja karyawan yang tinggi adalah lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja berdampak langsung terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas, maka kinerja karyawan suatu perusahaan akan meningkat.

Tabel 3.3
Variabel Indikator Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator
Lingkungan Kerja	Pewarnaan
	Penerangan
	Udara
	Suara bising
	Ruang gerak
	Keamanan
	Kebersihan

(Nitisemito, 2002) dalam Hendri 2012

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Samsat Mandailing Natal Cabang Natal Jl. Teuku Umar No. 100 Pasar II Natal.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Januari 2022 sampai dengan bulan Juni 2022.

Tabel 3.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																															
		Januari 2022				Februari 2022				Maret 2022				April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■																															
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■																											
3	Bimbingan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■			
4	Seminar Proposal																																
5	Perbaikan/ ACC Proposal																																
6	Pengolahan Data																																
7	Penyusunan Skripsi																																
8	Bimbingan Skripsi																																
9	Sidang Meja Hijau																																

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2009) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek dengan ciri-ciri tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan di Kantor Samsat Mandailing Natal Cabang Natal Jl. Teuku Umar No. 100 Pasar II

Natal, Kabupaten Mandailing Natal. Dengan jumlah pegawai sebesar 60 orang.

Rinciannya pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.5
Daftar Pegawai Kantor Samsat UPT Natal

No	Unit Kerja	Jumlah
1	KA. UPT	1
2	Kasubbag Tata Usaha	6
3	Teller Samsat	4
4	Bendahara penerima	3
5	Bendahara pengeluaran	3
6	Pelaksana Keamanan	10
7	Pelaksana Kebersihan	4
8	Tenaga Pendukung Perkantoran	6
9	Jasa Raharja	3
10	Pengurus Barang Pembantu	8
11	Samsat keliling	2
12	Loket pendaftaran	5
13	Loket pelayanan	5
	JUMLAH	60

Sumber: Kantor SamsatMandailing Natal (2022)

Dengan demikian, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono,2009) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi < 100 orang,

maka digunakan jenis sampel jenuh yaitu semua karyawan menjadi sampel, bila populasi > 100 orang maka sampel diambil dengan menggunakan rumus pengambilan sampel. Mengingat bahwa populasinya berjumlah 60 orang, maka sampel yang di ambil adalah sampel jenuh yaitu semua populasi. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data, menurut (Siregar, 2016) adalah proses pengumpulan data primer dan sekunder untuk suatu penelitian. Pengumpulan data sangat penting karena informasi yang dikumpulkan akan digunakan untuk mengatasi masalah yang sedang diselidiki atau untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Penelitian ini menggunakan prosedur pengumpulan data untuk mendapatkan data yang lengkap dan rinci dalam penelitian ini:

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara menurut (Siregar, 2016) adalah proses memperoleh informasi/data untuk tujuan penelitian melalui interaksi tanya jawab tatap muka antara pewawancara dan responden.

Peneliti mengadakan sesi tanya jawab dengan salah seorang pegawai Kantor Samsat Mandailing Natal pada divisi SDM (Sumber Daya Manusia) yang memiliki kewenangan untuk menawarkan data-data yang diperlukan yaitu tanya jawab langsung pada tema-tema yang terkait dengan penelitian, guna mendapatkan data.

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan informasi dari dokumen perusahaan seperti kehadiran karyawan dan jumlah karyawan dalam organisasi.

3. Angket (*Questioner*)

Penelitian yang digunakan berupa (kuesioner). Seluruh partisipan penelitian yang sebagian besar adalah pegawai Kantor Samsat Mandailing Natal diberikan kuesioner ini.

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan menggunakan angket/kuesioner, yaitu pernyataan yang dihasilkan oleh peneliti untuk mengetahui pendapat responden terhadap suatu variabel yang diteliti. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini ditujukan kepada pegawai Kantor Samsat Mandailing Natal. Skala Likert dengan gaya *checklist* digunakan untuk memberikan kuesioner, dengan setiap pertanyaan memiliki lima pilihan, yaitu:

Tabel 3.6
Pengukuran Skala Likert

Item	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang diukur layak digunakan dalam menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menentukan apakah instrumen yang diukur dapat diterima untuk digunakan dan dapat memberikan data yang benar untuk tujuan pengukuran.

a. Uji Validitas

Validitas penelitian diuji untuk menjamin bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur (mengumpulkan data) akurat. Validitas diartikan sebagai kebenaran dan ketepatan data.

Uji Validitas menggunakan rumus di bawah ini:

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

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dimana :

- n : Jumlah responden
- x : Skor variabel (jawaban responden)
- y : Skor total variabel untuk responden

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Siregar, 2016) Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji seberapa konsisten temuan pengukuran bila dilakukan dua kali atau lebih pada gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.

Pengujian reliabilitas metode Cronbach Alpha adalah sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dimana :

- n : Jumlah sampel
- X : Nilai skor yang dipilih
- $\alpha 1^2$: Varians total

$\sum ab^2$: Jumlah varians butir

k : Jumlah butir pertanyaan

r : Koefisien reliabilitas instrument

Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliabel menurut (Siregar, 2012, hal.175) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* > 0.6 maka instrument dinyatakan reliabel (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* < 0.6 maka instrument dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).

3.6 Teknik Analisis Data

1. Regresi Linear Berganda

Dengan lebih dari satu variabel independen, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Persamaan regresi penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dimana :

Y : Kinerja

a : Konstanta

b_1b_2 : Besaran koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Motivasi

X_2 : Lingkungan Kerja

E : Error term.

2. Pengujian Asumsi Klasik

Diperlukan pengujian data sebagai berikut untuk menentukan apakah sampel yang disebutkan dapat diperiksa dan apakah teknik produksi yang dimaksud dapat dimasukkan dalam rangkaian data:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memverifikasi apakah data diperoleh dari populasi normal atau terdistribusi normal. Pendekatan tradisional untuk menentukan apakah data normal atau tidak tidak terlalu sulit.

Jika jumlah data lebih besar dari 30 ($n > 30$), maka dianggap terdistribusi secara teratur, menurut pengalaman empiris berbagai ahli statistik. Ini biasanya disebut sebagai sampel besar.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam model regresi multivariat adalah hubungan linier antara variabel bebas X. Jika variabel bebas X dalam model regresi berganda berkorelasi seluruhnya, maka variabel tersebut memiliki multikolinearitas sempurna.

Multikolinearitas dapat dideteksi dengan menggunakan nilai Variance Inflation Factors (VIF). Tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas jika nilai VIF kurang dari 10, dan terjadi multikolinearitas antar variabel bebas jika nilai VIF lebih besar dari 10. (Basuki dan Prawoto, 2016, hlm. 61).

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini menentukan apakah terdapat ketidaksamaan varians antara residual satu pengamatan dan residual pengamatan lain dalam model regresi. Homoskedastisitas terjadi ketika varians residual dari satu pengamatan ke

pengamatan berikutnya tetap sama, sedangkan heteroskedastisitas terjadi ketika variansnya berbeda. Grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independen dan nilai residual dapat mengungkapkan ada tidaknya heteroskedastisitas. Berikut ini adalah beberapa metode analisis yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas:

- 1) Jika muncul pola seperti titik-titik membentuk pola yang teratur (bergelombang, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik di atas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji-t dengan rumus digunakan untuk menguji apakah ada variabel disiplin yang berpengaruh besar atau tidak terhadap kinerja karyawan:

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

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = Besarnya Korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = Jumlah sampel

Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena variabel x dan y mempunyai hubungan yang substansial.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, maka H_0 dapat diterima karena variabel x dan y tidak memiliki hubungan yang signifikan..

b. Uji F (*Simultan*)

Uji F dengan rumus digunakan untuk menentukan hipotesis gabungan variabel bebas dan terikat :

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

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dimana :

- Fh = Tingkat Signifikan
 R^2 = Koefisien korelasi berganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel

Ketentuan :

- a. Jika $f_{hitung} > f_{table}$ atau $-f_{hitung} < -f_{table}$, maka H_0 ditolak karena variabel X1 dan X2 memiliki hubungan yang substansial dengan Y.
 b. Jika $f_{hitung} < f_{table}$ atau $-f_{hitung} > -f_{table}$, maka H_0 diterima karena variabel X1 dan X2 tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan Y.

4. Koefisien Determinasi

Untuk menentukan koefisien determinasi (D), yaitu proporsi yang dapat dijelaskan oleh variabel. Akibatnya, dalam contoh ini, rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Selanjutnya, untuk menganalisis data dalam penelitian ini digunakan *SPSS*.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menjadikan olahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel (X1), 14 untuk variabel (X2), dan 10 untuk variabel (Y). Dimana variabel X1 untuk motivasi, variabel X2 untuk lingkungan kerja, dan variabel Y untuk kinerja pegawai. Kuesioner yang disebar diberikan kepada 60 responden pegawai Samsat Kecamatan Natal. Penilaian dari kuesioner tersebut peneliti menggunakan skala likert dengan 5 pilihan jawaban yakni sebagai berikut :

Tabel 4.1
Penilaian Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel X1, X2, dan Y, jadi untuk seluruh responden akan menjawab kuesioner dengan skor tertinggi 5 dan terendah 1.

a. Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan kuesioner yang peneliti lakukan terhadap 60 responden. Pasti mempunyai karakteristik ataupun ciri khas baik itu jenis kelamin, umur, dan lama kerja. Oleh sebab itu, perlu adanya pengelompokkan untuk setiap identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan didapat beberapa karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, umur, dan masa kerja. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	35	58,3
Perempuan	25	41,7
Total	60	100

(Sumber : Data Primer tahun 2022, diolah)

Berdasarkan tabel diatas bisa diketahui bahwa responden penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, frekuensi terbesar adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang atau 58,3% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang atau 41,7%. Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa pegawai di Samsat Kecamatan Mandailing lebih banyak berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Umur

Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
< 25	-	-
25-35	21	35
36-45	25	41,7
46-55	11	18,3
> 55	3	5
Total	60	100

(Sumber : Data Primer tahun 2022, diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden penelitian ini berdasarkan usia responden, frekuensi terbesar adalah responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 25 orang, responden yang berusia 25-35 sebanyak 21 orang, reponden yang berusia 46-55 sebanyak 11 orang, dan responden berusia > 55 sebanyak 3 orang.

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
< 1	-	-
1-5	11	18,3
6-10	21	35
> 10	28	46,7
Total	60	100

(Sumber : Data Primer tahun 2022, diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden penelitian ini berdasarkan masa kerja responden, frekuensi terbesar adalah responden yang masa kerjanya > 10 tahun sebanyak 28 orang, responden yang masa kerjanya 1-5 sebanyak 11 orang, reponden yang masa kerjanya 6-10 sebanyak 21 orang.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel penelitian yang dilihat terdiri dari tiga variabel yakni motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Motivasi (X1)

No Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	33,3	38	63,3	2	3,3	0	0	0	0	60	100
2	24	40	29	48,3	5	8,3	2	3,3	0	0	60	100
3	18	30	38	63,3	3	5	1	1,7	0	0	60	100
4	22	36,7	33	55	4	6,7	1	1,7	0	0	60	100
5	20	33,3	38	63,3	1	1,7	1	1,7	0	0	60	100
6	23	38,3	33	55	4	6,6	0	0	0	0	60	100
7	26	43,3	28	46,7	4	6,7	2	3,3	0	0	60	100
8	17	28,3	39	65	3	5	1	1,7	0	0	60	100
9	21	35	36	60	2	3,3	2	3,3	0	0	60	100
10	21	35	37	61,7	2	3,3	0	0	0	0	60	100

(Sumber Output SPSS, diolah tahun 2022)

Dari tabel 4.5 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 20

orang atau 33,3%, setuju sebanyak 38 orang atau 63,3 %, kurang setuju sebanyak 2 orang atau 3,3%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal.

2. Jawaban responden tentang gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan, minum saya. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 40%, setuju 29 sebanyak atau 48,3 %, kurang setuju sebanyak 5 orang atau 8,3%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3,3%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa gaji yang diperoleh cukup untuk memenuhi kebutuhan makan, dan minum pegawai.
3. Jawaban responden tentang saya bekerja mendapatkan jaminan asuransi keselamatan. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang atau 30%, setuju sebanyak 38 orang atau 63,3 %, kurang setuju sebanyak 3 orang atau 5%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,7% orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa telah mendapatkan jaminan asuransi keselamatan.
4. Jawaban responden tentang saya bekerja mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 36,7%, setuju sebanyak 33 orang atau 55 %, kurang setuju sebanyak 4 orang atau 6,7%, tidak setuju sebanyak 1,7% orang, dan sangat tidak

setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan.

5. Jawaban responden tentang saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 33,3%, setuju sebanyak 38 orang atau 63,3%, kurang setuju sebanyak 1 orang atau 1,7%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,7% orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa tidak merasa dibeda-bedakan dengan rekan kerja saat bekerja.
6. Jawaban responden tentang saya mempunyai kelompok kerja yang kompak. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 38,3%, setuju sebanyak 33 orang atau 55 %, kurang setuju sebanyak 4 orang atau 6,6%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa mempunyai kelompok kerja yang kompak.
7. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan bonus kepada saya atas hasil kerja yang memuaskan. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau 43,3%, setuju sebanyak 28 orang atau 46,7 %, kurang setuju sebanyak 4 orang atau 6,7%, tidak setuju sebanyak 2 orang, atau 3,3% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten

Mandailing Natal menyatakan bahwa perusahaan telah memberikan bonus atas hasil yang memuaskan.

8. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 28,3%, setuju sebanyak 39 orang atau 65 %, kurang setuju sebanyak 3 orang atau 5%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,7% orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa perusahaan akan memberikan kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat jika memenuhi persyaratan.
9. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 35%, setuju sebanyak 36 orang atau 60%, kurang setuju sebanyak 2 orang atau 3,3%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3,3% orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa pimpinan memberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja.
10. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 35%, setuju sebanyak 37 orang atau 61,7%, kurang setuju sebanyak 2 orang atau 3,3%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya

sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa pimpinan memberikan kesempatan dalam mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum motivasi kinerja pegawai di Kantor Samsat sudah baik walaupun masih ada yang kurang sependapat tetapi jumlahnya relatif kecil.

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X2)

No Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	41,7	29	48,4	3	5	3	5	0	0	60	100
2	20	33,3	31	51,7	5	8,3	4	6,7	0	0	60	100
3	23	38,3	31	51,7	2	3,3	4	6,7	0	0	60	100
4	22	36,7	29	48,4	7	11,7	2	3,3	0	0	60	100
5	25	41,7	27	45	3	5	5	8,3	0	0	60	100
6	20	33,3	32	53,3	4	6,7	4	6,7	0	0	60	100
7	21	35	32	53,3	5	8,3	2	3,3	0	0	60	100
8	19	31,7	35	58,3	4	6,7	2	3,3	0	0	60	100
9	22	36,7	32	53,3	3	5	3	5	0	0	60	100
10	20	33,3	33	55	6	10	1	1,7	0	0	60	100
11	20	33,3	31	51,7	5	8,3	4	6,7	0	0	60	100
12	25	41,7	27	45	6	10	2	3,3	0	0	60	100
13	20	33,3	30	50	5	8,3	5	8,3	0	0	60	100
14	21	35	30	50	7	11,7	2	3,3	0	0	60	100

(Sumber : Output, diolah tahun 2022)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 41,7%, setuju 29 sebanyak atau 48,4 %, kurang setuju sebanyak 3 orang atau 5%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 5%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten

Mandailing Natal menyatakan bahwa penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruangan kerja sudah sesuai dengan kebutuhan.

2. Jawaban responden tentang cahaya penerangan (listrik) yang ada memancar dengan tepat/tidak menyilaukan mata. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 33,3%, setuju 31 sebanyak atau 51,7 %, kurang setuju sebanyak 5 orang atau 8,3%, tidak setuju sebanyak 4 orang atau 6,7%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa cahaya penerangan (listrik) yang ada memancar dengan tepat.
3. Jawaban responden tentang temperature/suhu ditempat kerja saya tidak mempengaruhi suhu tubuh saya. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 38,3%, setuju 31 sebanyak atau 51,7 %, kurang setuju sebanyak 2 orang atau 3,3%, tidak setuju sebanyak 4 orang atau 6,7%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa temperature atau suhu di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap suhu tubuh.
4. Jawaban responden tentang kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan kepada saya selama bekerja. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 36,7%, setuju 29 sebanyak atau 48,4 %, kurang setuju sebanyak 7 orang atau 11,7%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3,3%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten

Mandailing Natal menyatakan bahwa kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan.

5. Jawaban responden tentang saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 41,7%, setuju 27 sebanyak atau 45 %, kurang setuju sebanyak 3 orang atau 5%, tidak setuju sebanyak 5 orang atau 8,3%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.
6. Jawaban responden tentang lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari kebisingan dari suara bising mesin. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 33,3%, setuju 32 sebanyak atau 53,3 %, kurang setuju sebanyak 4 orang atau 6,7%, tidak setuju sebanyak 4 orang atau 6,7%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa lingkungan kerja pegawai tenang dan bebas dari kebisingan.
7. Jawaban responden tentang didalam ruangan kerja pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga menunjang anda dalam bekerja. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 35%, setuju 32 sebanyak atau 53,3 %, kurang setuju sebanyak 5 orang atau 8,3%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3,3%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan

Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik.

8. Jawaban responden tentang warna interior di dalam ruangan tidak mengganggu pandangan saya. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 31,7%, setuju 35 sebanyak atau 58,3 %, kurang setuju sebanyak 4 orang atau 6,7%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3,3%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa warna interior di ruangan tidak mengganggu pandangan mata.
9. Jawaban responden tentang fasilitas kursi yang saya gunakan sangat nyaman saat saya bekerja. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 36,7%, setuju 32 sebanyak atau 53,3 %, kurang setuju sebanyak 3 orang atau 5%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 5%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa fasilitas kursi yang digunakan sangat nyaman.
10. Jawaban responden tentang fasilitas meja yang saya gunakan sudah nyaman digunakan saat anda bekerja. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 33,3%, setuju 33 sebanyak atau 55 %, kurang setuju sebanyak 6 orang atau 10%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,7%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing

Natal menyatakan bahwa fasilitas meja yang digunakan sudah nyaman saat bekerja.

11. Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 33,3%, setuju 31 sebanyak atau 51,7 %, kurang setuju sebanyak 5 orang atau 8,3%, tidak setuju sebanyak 4 orang atau 6,7%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
12. Jawaban responden tentang saya mempunyai keahlian dalam pekerjaan saya. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 41,7%, setuju 27 sebanyak atau 45 %, kurang setuju sebanyak 6 orang atau 10%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3,3%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa memiliki keahlian dalam bekerja.
13. Jawaban responden tentang hubungan antar unit kerja diperusahaan ini berjalan dengan harmonis. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 33,3%, setuju 30 sebanyak atau 50%, kurang setuju sebanyak 5 orang atau 8,3%, tidak setuju sebanyak 5 orang atau 8,3%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa hubungan antar unit kerja berjalan dengan harmonis.

14. Jawaban responden tentang saya dan karyawan lain saling menghormati.

Responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 35%, setuju 30 sebanyak atau 50%, kurang setuju sebanyak 7 orang atau 11,7%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3,3%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa karyawan lain saling menghormati

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum lingkungan kerja pegawai di Kantor Samsat sudah baik walaupun masih ada yang kurang sependapat tetapi jumlahnya relatif kecil.

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

No Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	33,3	33	55	5	8,3	2	3,3	0	0	60	100
2	22	38,3	31	51,7	3	5	4	6,7	0	0	60	100
3	26	43,3	24	40	5	8,3	5	8,3	0	0	60	100
4	21	35	32	53,3	3	5	4	6,7	0	0	60	100
5	25	41,7	29	48,3	4	6,7	2	3,3	0	0	60	100
6	20	33,3	35	58,3	2	3,3	3	5	0	0	60	100
7	19	31,7	33	55	4	6,7	4	6,7	0	0	60	100
8	23	38,3	29	48,3	5	8,3	3	5	0	0	60	100
9	24	40	29	48,3	3	5	4	6,7	0	0	60	100
10	27	45	25	41,7	4	6,7	4	6,7	0	0	60	100

(Sumber : Output, diolah tahun 2022)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban reponden tentang saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan. Reponden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 33,3%, setuju 33 sebanyak atau 55 %, kurang setuju sebanyak 5 orang atau 8,3%, tidak

setuju sebanyak 2 orang atau 3,3%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa diberikan kesempatan berinisiatif untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.

2. Jawaban responden tentang Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 38,3%, setuju 31 sebanyak atau 51,7 %, kurang setuju sebanyak 3 orang atau 5%, tidak setuju sebanyak 4 orang atau 6,7%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa telah berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah direncanakan.
3. Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau 43,3%, setuju 24 sebanyak atau 40 %, kurang setuju sebanyak 5 orang atau 8,3%, tidak setuju sebanyak 5 orang atau 8,3%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.
4. Jawaban reponden tentang Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 35%, setuju 32 sebanyak atau 53,3 %, kurang setuju sebanyak 3 orang atau 5%,

tidak setuju sebanyak 4 orang atau 6,7%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.

5. Jawaban responden tentang saya memiliki keterampilan khusus dalam bekerja. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 41,7%, setuju 29 sebanyak atau 48,3 %, kurang setuju sebanyak 4 orang atau 6,7%, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3,3%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa memiliki keterampilan khusus bekerja.
6. Jawaban responden tentang saya memiliki wawasan yang luas dalam bekerja. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau 33,3%, setuju 35 sebanyak atau 58,3%, kurang setuju sebanyak 2 orang atau 3,3%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 5%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa memiliki wawasan yang luas dalam bekerja.
7. Jawaban responden tentang saya selalu terbuka pada pendapat orang lain. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 31,7%, setuju 33 sebanyak atau 55 %, kurang setuju sebanyak 4 orang atau 6,7%, tidak setuju sebanyak 4 orang atau 6,7%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan

Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa selalu terbuka pada pendapat orang lain.

8. Jawaban responden tentang saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 38,3%, setuju 29 sebanyak atau 48,3 %, kurang setuju sebanyak 5 orang atau 8,3%, tidak setuju sebanyak 3 orang atau 5%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa mampu bekerjasama dengan rekan kerja.
9. Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu. Responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 40%, setuju 29 sebanyak atau 48,3 %, kurang setuju sebanyak 3 orang atau 5%, tidak setuju sebanyak 4 orang atau 6,7%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu.
10. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok tim). Responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau 45%, setuju 25 sebanyak atau 41,7 %, kurang setuju sebanyak 4 orang atau 6,7%, tidak setuju sebanyak 4 orang atau 6,7%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%. Artinya sebagian besar pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal menyatakan bahwa selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja pegawai di Kantor Samsat sudah baik walaupun masih ada yang kurang sependapat tetapi jumlahnya relatif kecil.

4.1.2 Analisis Data Penelitian

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel bebas dan terikatnya mempunyai distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut adalah hasil uji normalitas untuk menguji keseluruhan data variabel penelitian yang berskala minimal ordinal dengan menggunakan ketentuan uji Kolmogorov-smirnov dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.8
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		MOTIVASI	LINGKERJA	KINERJA
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.73	61.10	43.35
	Std. Deviation	3.354	4.028	3.277
	Absolute	.117	.077	.107
Most Extreme Differences	Positive	.098	.077	.093
	Negative	-.117	-.073	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.907	.593	.831
Asymp. Sig. (2-tailed)		.383	.873	.494

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan data tabel uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dilihat bahwa berdasarkan pengujian normalitas data diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai standardized 0,05 dengan hasil uji masing-masing variabel yakni Motivasi (X1) = 0,383 , variabel lingkungan kerja (X2) = 0,873 , dan variabel kinerja pegawai (Y) = 0,494. Nilai ini lebih besar dari nilai standarized 0,05. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa H0 diterima yaitu distribusi variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) adalah berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel terikat. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi hubungan diantara variabel terikat. Berikut akan disajikan cara mendeteksi multikolinieritas dengan melakukan analisis matriks korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai Tolerance dan Variance Inflation factor (VIF). Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai Tolerance $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas
- b. Jika nilai Tolerance $< 0,1$ atau nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinieritas

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.274	5.528		1.859	.068		

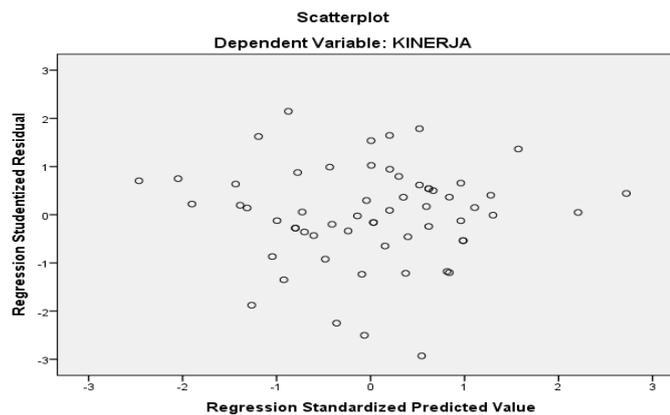
MOTIVAS	.351	.114	.359	3.068	.003	.777	1.287
LINGKER	.302	.095	.371	3.164	.002	.777	1.287
JA							

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 4.9 bisa dipahami bahwa nilai kolinieritas statistic dengan nilai Tolerance $0.777 > 0,1$ dan nilai VIF $1.287 < 10$. Dengan demikian disimpulkan bahwa seluruh data (variabel) yang dipakai dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Berarti variabel motivasi dan lingkungan kerja tidak memiliki korelasi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengalaman kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat ditinjau dari grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel bebas yakni ZPRED dengan residualnya ZRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas :



Gambar 4.1

Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan data uji heteroskedastisitas dapat dimaknai bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas dalam variabel penelitian yang digunakan, sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas, dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas pada variabel penelitian ini dapat terpenuhi. Sehingga data variabel yang digunakan dalam peneltian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil regresi linier berganda pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.274	5.528		1.859	.068		
MOTIVASI	.351	.114	.359	3.068	.003	.777	1.287
LINGKUNGAN KERJA	.302	.095	.371	3.164	.002	.777	1.287

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan data pada tabel diatas (pada kolom Unstandardized Coefficient) dapat dilihat persamaan regresi ganda untuk dua predictor pada variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah :

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

maka didapat nilai $Y = 10.274 + 0.351 X_1 + 0.302 X_2 + e$

Perolehan nilai dari persamaan diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai nilai koefisien yang positif, berarti semua variabel bebas dalam penelitian ini memiliki hubungan dan pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja pegawai), dengan beranggapan bahwa koefisien variabel motivasi (X1) memberikan nilai sebesar 0,351 yang berarti bahwa jika motivasi dilakukan dengan baik dengan asumsi variabel bebas lain tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Begitu juga dengan koefisien pemanfaatan lingkungan kerja (X2) memberikan nilai koefisien 0,302 yang berarti bahwa jika lingkungan kerja di tingkatkan, dengan anggapan variabel lain tetap, maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

4.1.3 Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (uji t)

Uji t mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial. Uji t dilakukan dengan membandingkan signifikan t_{hitung} dengan ketentuan jika t_{hitung} kurang dari t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak. Berikut ini adalah hasil uji secara parsial.

1) Pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, pengaruh antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) t_{tabel} di dapat dengan ketentuan $N-k = 60-2 = 58$ dengan nilai 2.00172 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 3.068 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal.

Tabel 4.11
Hasil Uji t (hipotesis 1)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.274	5.528		1.859	.068
MOTIVASI	.351	.114	.359	3.068	.003
LINGKERJA	.302	.095	.371	3.164	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan data pada tabel uji t diatas, dapat diketahui nilai perolehan coefficient :

$$t_{hitung} = 3.068$$

$$t_{tabel} = 2.00172$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y

2) Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) t_{tabel} di dapat dengan ketentuan $N-k = 60-2 = 58$ dengan nilai 2.00172 (data t_{tabel} terlampir), dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 3.164 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal.

Tabel 4.12
Hasil Uji t (hipotesis 2)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.274	5.528		1.859	.068
	MOTIVASI	.351	.114	.359	3.068	.003
	LINGKERJA	.302	.095	.371	3.164	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan data pada tabel uji t diatas, dapat diketahui nilai perolehan coefficient :

$$t_{hitung} = 3.164$$

$$t_{tabel} = 2.00172$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y

b. Uji Signifikan Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel X1 (motivasi) dan variabel X2 (lingkungan kerja) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan F hitung dengan ketentuan :

- 1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima, hal ini menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	248.605	2	124.302	18.401	.000 ^b
Residual	385.045	57	6.755		
Total	633.650	59			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKERJA, MOTIVASI

Berdasarkan data tabel uji f dengan kriteria diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18.401, sedangkan nilai F_{tabel} ($n-k-1 = 60-2-1 = 57$) yakni 3.159 atau dengan nilai signifikansi $F_{hitung} 0.000 < 0,05$ sehingga dapat dipahami bahwa nilai tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria penilaian hipotesis :

- 1) $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikansi sebesar 0,05 (sig.2-tailed $\leq 0,05$. Berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
- 2) $F_{hitung} < F_{tabel} = H_a$ diterima, taraf signifikansi sebesar 0,05 (sig.2-tailed $\leq 0,05$. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Berdasarkan kriteria pengujian uji F, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 18.401, sedangkan F_{tabel} sebesar 3.159 dengan tingkat signifikansi 0,05. Berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 di tolak. Dengan demikian didapati bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal.

4.1.4 Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilaksanakan untuk mengetahui besaran nilai koefisien yang menunjukkan besarnya variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini dipakai untuk mengukur sejauhmana variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menjelaskan variabel terikatnya. Nilai koefisien

determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.14
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.626 ^a	.392	.371	2.599	.392	18.401	2	57	.000	1.880

a. Predictors: (Constant), LINGKERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil pengujian regresi koefisien determinasi model summary pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang didapat dalam penelitian ini sebesar 0,392. Hal ini mempunyai arti bahwa 39,2% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas yakni motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sedangkan sisanya 60,8% dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Sesuai dengan hasil penelitian yang didapat melalui uji hipotesis yang telah dilakukan baik melalui uji parsial maupun uji simultan maka hasil penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai secara Parsial

Menurut Kartoyo (2016) menjelaskan bahwa motivasi bisa didefinisikan sebagai dorongan. Sesuatu yang diberi gaya atau dorongan akan bergerak. Motivasi dalam organisasi diterapkan untuk mendorong para pegawai agar merka bersemangat dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas organisasi, mengingat

pekerjaan yang dilaksanakan dengan semangat mampu mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial variabel bebas yakni motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 3.068 > t_{tabel} = 2.00172$. Sedangkan nilai signifikansi didapat nilai 0,003 yang dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ menunjukkan ($\text{sig } 0,003 < 0,05$) yang berarti secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah diuraikan, penelitian ini mendapati bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang diperoleh pegawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

Motivasi adalah hal penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja, motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Akbar (2018) bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah factor kemampuan dan motivasi. Kemampuan yang dimaksud adalah kombinasi dari potensi (*IQ*) dan realitas (pengetahuan + keterampilan). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan atau pimpinan yang sesuai dengan kriteria tersebut di atas memiliki peluang yang tinggi untuk melebihi harapan. Sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi di sini diartikan sebagai motivasi. pegawai dengan sikap yang baik terhadap lingkungan kerja mereka memiliki motivasi kerja yang kuat, sedangkan mereka yang

memiliki sikap negatif terhadap kondisi kerja mereka menunjukkan motivasi kerja yang buruk.

Penelitian ini mendapati bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Ardyo (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan mempunyai dorongan untuk ingin menggunakan kemampuannya untuk bekerja. Begitu juga hasil penelitian Turnomo (2018) yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara Parsial

Menurut Yoyo, dkk (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bisa bekerja maksimal. Sedangkan menurut Nitisemito (2012) lingkungan kerja yang tidak memadai menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan prosedur kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, efektif dan mencapai target kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel bebas yakni lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan bahwa nilai $t_{hitung} = 3.164 > t_{tabel} = 2.00172$. Sedangkan nilai signifikan didapat nilai 0,002 yang jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ menunjukkan ($sig\ 0,049 < \alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak yang berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai, sebab kinerja pegawai akan memiliki kualitas yang baik jika didukung kuat dengan lingkungan kerja saat melaksanakan pekerjaannya. Kantor Samsat membutuhkan pegawai yang mampu bersikap profesional agar pekerjaan lebih efektif dan efisien.

Menurut (Khoerunnisa et al., 2019) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Suasana atau lingkungan sekitar tempat kerja disebut sebagai lingkungan kerja. Kamar, tata letak, fasilitas, dan infrastruktur, serta hubungan kerja dengan rekan kerja, semuanya berkontribusi pada lingkungan kerja.

Penelitian ini mendapati bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Rony (2013) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian Siagian dan Khair (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan melihat dari nilai $f_{hitung} = 18.401 > f_{tabel} = 3.159$. Sedangkan nilai signifikansi yakni ($sig = 0.000 < \alpha = 0.05$) maka H_0

ditolak yang berarti bahwa variable motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0,626 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara kinerja pegawai dengan motivasi dan lingkungan kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat yakni 62,6%.

Nilai R square atau koefisien adalah sebesar 0,392. Angka ini mengelompokkan bahwa variable kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja sebesar 39,2% sedangkan sisanya 60,8% dapat dijelaskan oleh variable bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Ditinjau dari hasil penelitian, dapat dinyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal. Sebab jika motivasi dan lingkungan kerja yang diberikan baik akan sangat berpengaruh dengan tingkat kinerja pegawai. Motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut disebabkan ketika pegawai bekerja lebih cepat, efektif, dan efisien.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian M.Hilman Zainuri (2021) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Kemudian Turmono (2018) juga telah melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan yang telah dijabarkan dalam bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Secara parsial motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal.
2. Secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal.
3. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran yakni :

1. Motivasi kerja pegawai diharapkan meningkat dalam Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal sehingga dengan demikian pegawai lebih merasa semangat dalam mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan harapannya
2. Lingkungan kerja pada Kantor Samsat Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal sudah cukup baik dan dapat dipertahankan yang

bertujuan dalam mendukung kerja pegawai dalam mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

3. Pegawai diharapkan memiliki pencapaian kinerja pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan di Kantor Samsat Kabupaten Mandailing Natal. Pegawai juga diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi agar dapat meningkatkan kemampuan individu setiap pegawai.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan melakukan penelitian dengan menambah beberapa variabel yang berkaitan dengan judul skripsi ini serta mengkaji lebih mendalam mengenai motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya disarankan untuk membahas berdasarkan lingkungan non fisik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Adanya beberapa kuesioner yang tidak diisi secara lengkap hal ini disebabkan faktor perilaku atau karakter responden yang berbeda-beda. Faktor lainnya adalah jawaban yang diberikan tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
2. Dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yaitu: motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai sehingga di harapkan bagi peneliti selanjutnya bisa menambah variabel-variabel lainnya.
3. Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian-penelitian lainnya yang mungkin saja terjadi dan dapat mempengaruhi hasil temuan. Oleh karena itu, agar di peroleh hasil yang layak diperlukan hasil penelitian yang sejenis untuk mendukung penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, A. (2019). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur di Kantor Camat Keritang di Kabupaten Indragiri. *Jurnal Dialektika Publik*, 3(2), 32–37.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi , Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 133–140.
- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2), 79–88.
- Akbar, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 1–17.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367> homepage:
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi , Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
<https://doi.org/http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan , Kompetensi , Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
<https://doi.org/http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>

- Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1), 1–8.
- Hakim, H., & Alfiyah, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *Jurnal Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 55–64.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hendri, E. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1–16.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Kanditha, E. S. (2021). The Effect Of Organizational Justice On Employee Performance By Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1–17.
<https://doi.org/http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jkmb>
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
<https://doi.org/http://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD/issue/view/50>
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5(2), 42–61.

- Lestary, L., & Harmon, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Lie, T. F., & Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV . Union Event Planner. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 1–6.
- Luthfi, R. I., Susilo, H., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1), 1–8.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.)). PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Manullang, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Akasha Sakti.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Permansari, R. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2), 1–9. <https://doi.org/http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Akutansi*, 1(4), 1208–1218. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2894>
- Prakoso, R. D., Ika, E. S. A., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2), 1–10. <https://doi.org/administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizhenship Behavior. *Jurnal Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1076. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8440>
- Purnamie, T. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Sulasmi (ed.); Cetakan Pe). Umsu Press.

- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Akutansi*, 3(1), 52–62.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2146>
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
<https://doi.org/http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Suandani, A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Balimbingan. *Jurnal Maker*, 4(2), 1–9.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R & D* (Baru (ed.)). Alfabeta.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mentari Persada Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Akutansi*, 117–123.
<https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Sutrisno, H. E. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra Di Surabaya. *Jurnal Ekuitas*, 14(4), 460–477.
- Syaripuddin, J. (2018). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–17.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 27–36.

- Warnanti, A., & Pranata, F. D. (2014). Motivasi Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Pendaftaran Dan Informasi Penduduk Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bekasi Jawa Barat. *Jurnal Seminar Nasional*, 3(2), 1–13.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Dari Fungsi Dasar Ke Inovasi* ((1st ed)). Rajawali Pers.
- Zamilah, E. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 111–118. <https://doi.org/10.31602/atd.v2i2.1358>