

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI  
DAN INFROMATIKA KOTA BINJAI**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – tugas dan Memenuhi  
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Pada Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**HERU HENDRAWAN**

**1505160893**

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



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 Senin, tanggal 07 Oktober 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : HERU HENDRAWAN  
N P M : 1505160893  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA BINJAI

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

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Penguji II

(HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA., Ph.D) (ASRIZAL EFFENDY NST, S.E., M.Si)

Pembimbing

(MUHAMMAD RAS MUIS, S.IP., M.M.)

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Sekretaris

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

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : HERU HENDRAWAN

NPM : 1505160893

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS  
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA BINJAI**

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian  
Mempertahankan Skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing

  
MUHAMMAD RAS MUIS, S.IP., M.M.

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

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

Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

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

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : HERU HENDRAWAN  
NPM : 1505160893  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS  
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA BINJAI

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
16/09/19	Perbaiki kegunaan di jurnal motivasi dan binaja		
20/09/19	Jalankan ke responden dengan baik, jujur dan benar		
27/09/19	Pahami dengan baik hasil analisis dan pembahasan yang telah didapat di SPSS interpretasi dan baik setiap langkah yg di dapat melalui hasil data SPSS		
30/09/19	Acc untuk Sidang Meja Hijau		

Medan, September 2019

Pembimbing Skripsi

Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

MUHAMMAD RAS MUIS, S.IP., M.M

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

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Henu Hendrawan  
NPM : 15051600873  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP/  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan 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 Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 13...05.2019  
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## ABSTRAK

**HERU HENDRAWAN NPM 1505160893. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Binjai. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2019.**

Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai. Pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penulisan ini adalah keseluruhan pegawai tetap di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai yang berjumlah 57 orang dan sampel yang digunakan dalam penulisan ini adalah keseluruhan populasi yaitu 57 orang. Teknik pengumpulan data dalam penulisan ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penulisan ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penulisan ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai. Secara simultan diketahui lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai.

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

## KATA PENGANTAR



*Assalammualaikum 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 penulis 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. Penulisan ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu :**“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai”**

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 skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa terima kasih untuk Ayahanda Indra Lana dan Ibunda Rostalita tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, S.E., 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. Bapak Muhammad Ras Muis, S.IP., M.M selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman

kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

10. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

*Wassalammualaikum, Wr.Wb*

Medan, September 2019

Penulis

**HERU HENDRAWAN**  
**NPM: 1505160893**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis.....	10
1. Kinerja .....	10
a. Pengertian Kinerja .....	10
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
c. Tujuan Evaluasi Kinerja .....	13
d. Arti Penting Kinerja.....	15
e. Indikator Kinerja.....	16
2. Lingkungan Kerja .....	18
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	18
b. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	20
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	23
3. Motivasi Kerja .....	26
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	26
b. Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja.....	27
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	28
d. Indikator Motivasi Kerja .....	30
B. Kerangka Konseptual .....	31
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	31
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	32
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Kerja Bersama-sama Terhadap Kinerja .....	32
C. Hipotesis.....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	34
B. Defenisi Operasional .....	34

C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	36
D. Populasi dan Sampel .....	37
E. Teknik Pengumpulan Data .....	38
F. Teknik Analisis Data .....	42

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	47
1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	47
2. Identitas Responden.....	47
3. Persentase Jawaban Responden.....	49
4. Model Regresi .....	56
a. Uji Asumsi Klasik .....	56
b. Regresi Linier Berganda.....	60
c. Pengujian Hipotesis .....	62
d. Koefisien Determinasi .....	65
B. Pembahasan.....	66
1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai .....	66
2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai .....	68
3. Pengaruh Pelatihan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai .....	69

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	72

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel III.1 Indikator Kinerja.....	35
Tabel III.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	35
Tabel III.3 Indikator Motivasi Kerja.....	36
Tabel III.4 Jadwal Penelitian.....	37
Tabel III.5 Skala Likert.....	38
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas.....	40
Tabel III.7 Hasil Uji Reabilitas.....	41
Tabel IV.1 Jenis Kelamin.....	47
Tabel IV.2 Pendidikan Terakhir.....	48
Tabel IV.3 Lama Bekerja.....	48
Tabel IV.4 Kriteria Jawaban Responden.....	49
Tabel IV.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai.....	49
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja.....	51
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi.....	54
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinieritas.....	58
Tabel IV.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel IV.10 Hasil Uji Statistik (t) Parsial.....	63
Tabel IV.11 Hasil Uji Simultan (Uji –F).....	64
Tabel IV.12 Hasil Uji Determinasi.....	66

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	31
Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	32
Gambar II.3 Kerangka Koneptual .....	33
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Uji t .....	45
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Uji F .....	46
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas .....	57
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	60

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi, sebagai penggerak dalam pencapaian tujuannya. Manusia yang memiliki kompetensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal vital non-material dalam organisasi. Terdapat dua alasan mengapa sumber daya manusia disebut sebagai unsur yang paling vital bagi organisasi yaitu yang pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan eektivitas organisasi, merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran organisasi dalam menjalankan bisnis, sumber daya manusia juga disebut sebagai aset yang paling penting sebagai senjata yang menjalankan usaha menuju rencana yang ditetapkan (Suryani & Jhon, 2018)

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pemimpin maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintahan maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau instansi dipengaruhi oleh faktor manusianya selaku pelaksana pekerjaan.

Organisasi adalah suatu wadah atau tepat dua orang atau lebih yang memiliki ikatan kerjasama guna mewujudkan suatu tujuan bersama. Orang-orang

yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terus menerus. Rasa keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup. Akan tetapi sebaliknya, organisasi menghadapi perubahan yang konstan dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara teratur (Ismainar, 2018)

Dengan adanya partisipasi secara langsung dan teratur mengakibatkan terjadinya pelaksanaan pekerjaan yaitu kinerja guna mencapai tujuan organisasi atau instansi. Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan dampak negatif dari suatu kebijakan operasional (Rismawati & Mattalata, 2018)

Kinerja pegawai yang baik sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila kinerja pegawai menurun maka akan menyebabkan perusahaan lambat dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang maksimal juga diperlukan adanya lingkungan kerja yang baik dan motivasi positif dari perusahaan untuk para pegawainya.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya (Basuki & Susilowati, 2005).

Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan pegawai dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh *Chao, Schwartz, Milton dan Burge* dalam (Sukoco, 2006), menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan memengaruhi tujuan organisasi.

lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan pegawai di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Pegawai berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika pegawai melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan pegawai tersebut termasuk dari lingkungan kerja (*Noah & Steve, 2012*). Indikator pengukuran lingkungan kerja didasarkan pada sub komponen dari lingkungan kerja tersebut, dan bisa dijelaskan sebagai berikut pengukuran lingkungan kerja dari lingkungan teknologi, lingkungan manusia, dan lingkungan organisasional.

Faktor lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai adalah Motivasi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2013)

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan terdapat beberapa permasalahan yang ada pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai yaitu masih rendahnya kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai dibawah ini.

**Tabel I.1**  
**Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika**  
**Kota Binjai Periode Januari-Juni 2019**

Bulan	≤59.9% (TB)	60-69.9% (KB)	70-79.9% (CB)	80-89.9% (B)	90-100% (SB)
Januari	3.13%	1.04%	3.13%	10.15%	11.46%
Februari	3.13%	0%	4.17%	16.67%	15.63%
Maret	2.08%	3.13%	5.20%	17.70%	15.62%
April	1.05%	2.10%	7.37%	15.79%	8.42%
Mei	2.10%	2.10%	9.47%	13.68%	5.26%
Juni	3.19%	2.12%	5.32%	20.21%	8.51%
Keterangan: Kategori Tingkat Persentase <b>TB</b> = Tidak Baik ≤ 59.9% <b>KB</b> = Kurang Baik 60-69.9% <b>CB</b> = Cukup Baik 70-79.9% <b>B</b> = Baik 80-89.9% <b>SB</b> = Sangat Baik 90-100%					

Sumber: Dsikominfo Kota Binjai 2019

Seperti yang tertera pada Tabel I.1 di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Diskominfo mengalami fluktuasi dari bulan Januari sampai dengan bulan

Juli 2019. Hal ini terlihat masih terdapat kinerja pegawai yang tidak konsisten, karena mengalami penurunan dan kenaikan yang berubah-ubah sehingga pegawai belum bisa dinilai dengan pasti dalam pencapaian kerjanya. Pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Diskominfo sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi. Kinerja berkaitan dengan masalah-masalah internal organisasi, masalah eksternal maupun masalah dari pribadi pegawainya itu sendiri.

Peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan (Sedarmayanti, 2011).

Dilihat dari rencana kerja Diskominfo Provsu Tahun 2018 masih banyaknya program kegiatan yang tidak memenuhi target kinerja seperti:

1. Program Pendidikan dan Pelatihan Formal. Kegiatan ini dianggarkan dengan dana sebesar Rp.90.000.000,- dengan target 12 bulan . Dalam pelaksanaannya kegiatan ini terealisasi sebesar Rp 22.080.000,- (24,53 %).
2. Temu Konsultasi Bakohumas. Kegiatan ini dianggarkan dengan dana sebesar Rp.245.825.000,- dengan target 4 kali. Dalam pelaksanaannya kegiatan ini terealisasi dengan target 2 kali sebesar Rp 79.900.000,- (32,50 %)
3. Penayangan iklan di media cetak dan elektronik tentang komisi Informasi Provsu. Kegiatan ini dianggarkan dengan dana sebesar

Rp.50.000.000,-. Dengan target 1 paket. Dalam pelaksanaannya kegiatan ini terealisasi sebesar Rp. 16.000.000,- (32,0 %)

4. Peningkatan dan Pengembangan sumber daya teknologi informasi komunikasi. Kegiatan ini dianggarkan dengan dana sebesar Rp.232.327.500,- dengan target 12 bulan . Dalam pelaksanaannya kegiatan ini terealisasi sebesar Rp. 113.615.128,- dengan capaian kinerjanya (48,71 %).
5. Pembangunan dan Pengembangan sistem informasi Perencanaan Pembangunan. Kegiatan ini dianggarkan dengan dana sebesar Rp.276.600.000,- dengan target 7 bulan . Dalam pelaksanaannya kegiatan ini terealisasi sebesar Rp.63.599,961,- dengan capaian kinerjanya (22,99 %).

Rendahnya kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai tentunya juga berkaitan dengan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Sutrisno, 2013). Masalah yang ditemukan berkaitan dengan lingkungan kerja di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai adalah masih ada pegawai yang makan di ruangan yang bisa membuat aroma ruangan tidak sedap, mendengarkan musik terlalu keras atau musik yang tidak sesuai dengan pegawai lain yang mengakibatkan tidak adanya kenyamanan di tempat kerja yang dapat

mengakibatkan konsentrasi pegawai terganggu untuk melakukan kegiatan pekerjaan. selain itu masih ditemui dalam satu unit pegawai yang memiliki hubungan kurang baik, hal ini disebabkan masalah pribadi diantara pegawai tersebut sehingga suasana kerja diantara pegawai tersebut tidak harmonis.

Kemudian kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin kepada pegawai sehingga menyebabkan kinerja pegawai menurun. Motivasi yang diberikan pemimpin kepada para pegawai dapat menjadikan pegawai merasa terdorong dan semangat untuk terus bekerja sepenuh hati demi mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang diberikan bukan hanya sebatas kata-kata motivasi bisa juga diberikan dengan sebuah penghargaan guna menghargai prestasi pegawai yang memiliki kemampuan lebih.

Dari uraian latar belakang di atas maka peneliti berkeinginan untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti memilih judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan pendapat secara umum dan khusus, dapat diidentifikasi bahwa masalah yang dihadapi adalah:

1. Lingkungan kerja kurang kondusif dan harmonis dikarenakan pegawai makan siang di dalam ruang kerja yang mengakibatkan ruangan menjadi bau dan masih adanya hubungan kurang baik antara pegawai karena masalah pribadi.

2. Rendahnya tingkat motivasi dari beberapa pegawai dalam hal bekerja, hal ini disebabkan masih kurangnya bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kemampuan lebih.
3. Masih banyaknya rencana kerja yang belum terealisasikan sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan.
4. Masih rendahnya tingkat kinerja karyawan dilihat dari pencapaian kerja karyawan masih mengalami fluktuasi setiap bulannya.

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

#### **1. Batasan Masalah**

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

#### **2. Rumusan Masalah**

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai?
- d. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai?

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

### **1. Tujuan Penelitian :**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai..

### **2. Manfaat Penelitian**

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

#### **a. Manfaat Teoritis**

Sebagai wahana melatih dan menulis serta berpikir secara ilmiah pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja dan motivasi dalam hubungannya dengan kinerja pegawai.

#### **b. Manfaat Praktis**

Memberikan masukan dan saran kepada pihak Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai. untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

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

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

Dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya, standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

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

(Rismawati & Mattalata, 2018) menyatakan bahwa

”Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan dampak negatif dari suatu kebijakan operasional”.

(Kaswan, 2012) menyatakan bahwa

“kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode waktu tertentu, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Fahmi, 2014).

*George and Jones* dalam (Riniwati, 2011), menyatakan bahwa kinerja dapat dinilai dari kuantitas, kualitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia. Kuantitas kerja merupakan jumlah pekerjaan yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu dari pekerjaan.

Menurut *Gilbert* dalam (Notoatmodjo, 2015) Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya

Kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata inggris (*performance*) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Maksudnya adalah bahwa kinerja merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Fattah, 2017).

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan selama periode waktu tertentu.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Masalah kinerja dalam organisasi disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor kinerja dikelompokkan ke dalam empat faktor (Marwansyah, 2016), yaitu:

- 1) Pengetahuan atau Keterampilan
- 2) Lingkungan
- 3) Sumber daya
- 4) Motivasi

Adapun penjelasan dari faktor-faktor di atas adalah:

#### 1) Pengetahuan atau Keterampilan

Pegawai tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar. Kurangnya keterampilan, pengetahuan dan kemampuan juga menjadi penghambat bagi pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan perusahaan/organisasi.

#### 2) Lingkungan

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai di perusahaan disebabkan oleh kondisi kerja, proses yang buruk dan lain lain.

#### 3) Sumber Daya

Kurangnya sumber daya atau teknologi di dalam perusahaan/organisasi juga menghambat kinerja pegawai.

#### 4) Motivasi

Dalam bekerja pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi besar, tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi-motivasi yang positif dari pimpinan maupun rekan-rekan kerja.

Sedangkan (Nofriansyah, 2012) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

#### 1) Efektifitas dan Efisiensi

#### 2) Otoritas dan Tanggung Jawab

#### 3) Disiplin

#### 4) Inisiatif

Adapun penjelasan dari faktor-faktor di atas adalah:

#### 1) Efektifitas dan Efisiensi

Efektif adalah apabila mencapai tujuan tepat dengan waktu yang ditentukan dan efisien itu adalah apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

#### 2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas adalah wewenang yang dimiliki oleh seseorang untuk memerintah orang lain untuk melaksanakan tugas dalam suatu organisasi, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak bisa dipisahkan dari wewenang.

#### 3) Disiplin

Disiplin adalah sikap tingkah laku yang sesuai dengan peraturan baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis.

#### 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang (pegawai atau atasan) berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

### **c. Tujuan Evaluasi Kinerja**

Evaluasi kinerja dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajer sumber daya manusia. Namun ada beberapahal yang menyebabkan pimpinan tidak melakukan evaluasi kinerja.

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja dari SDM perusahaan melalui

peningkatan kinerja dari SDM perusahaan. Sebagaimana dikemukakan oleh Sunyoto dalam (Rismawati & Mattalata, 2018) tujuan evaluasi kinerja yaitu:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginannya.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan untuk pelatihan.

Sedangkan menurut (Kaswan, 2012) organisasi biasanya melakukan penilaian kinerja untuk berbagai tujuan diantaranya:

- 1) Pengambilan keputusan pekerjaan
- 2) Kriteria dalam validasi tes
- 3) Umpan balik
- 4) Mengidentifikasi kebutuhan pegawai
- 5) Mendiagnosis masalah-masalah organisasi
- 6) Motivasi
- 7) Wahana komunikasi
- 8) Dasar untuk perencanaan
- 9) Dasar penelitian MSDM

Adapun pengertian dari kutipan di atas adalah:

- 1) Pengambilan Keputusan Pekerjaan

Yaitu mempromosikan pegawai yang memiliki kinerja yang baik, membina pegawai yang bekerja kurang baik, melatih, memindahkan atau mendisiplinkan yang lain, dan sebagai landasan mengurangi jumlah tenaga kerja.

- 2) Kriteria Dalam Validasi Tes

Yaitu hasil tes dikorelasikan dengan hasil penilaian untuk menilai hipotesis bahwa skor tes memprediksi kinerja.

- 3) Umpan Balik

Berfungsi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan karir pegawai.

4) Mengidentifikasi Kebutuhan Pegawai

Yaitu untuk pengembangan pegawai dan juga untuk meneguhkan tujuan-tujuan program pelatihan pegawai.

5) Mendiagnosis Masalah-Masalah Organisasi

Yaitu dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan karakteristik-karakteristik pribadi untuk dipertimbangkan dalam mempekerjakan, dan penilaian juga menyediakan landasan untuk membedakan antara pegawai yang berkinerja efektif dengan yang berkinerja tidak efektif.

6) Motivasi

Yaitu mendorong inisiatif, mengembangkan rasa tanggung jawab, dan merangsang usaha-usaha untuk berkinerja lebih baik.

7) Wahana Komunikasi

Sebagai dasar diskusi tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan.

8) Dasar untuk Perencanaan

Yaitu membeikan input yang berharga untuk inventarisasi keterampilan dan perencanaan SDM.

9) Dasar penelitian MSDM

Yaitu untuk menentukan apakah program MSDM yang ada (seperti seleksi, pelatihan, kompensasi, dan lainnya) efektif.

**d. Arti Penting Kinerja**

Kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil tetapi juga berkenaan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai organisasi, pemahaman terhadap isu-isu yang berhubungan dengan tanggung jawabnya, disiplin dan berkomunikasi

dengan baik. Untuk mengetahui hasil kinerja pegawai, atasan dalam organisasi perlu melakukan penilaian kinerja (*performance appraisal*). Penilaian kinerja (*performance appraisal*) terdiri atas langkah-langkah dari peninjauan dan penilaian kinerja pegawai, merekam penilaian dan menyediakan umpan balik kepada pegawai (Fattah, 2017).

Penilaian (evaluasi) kinerja berfokus menerjemahkan tanggung jawab pekerjaan ke dalam kegiatan sehari-hari pegawai. tanggung jawab pekerjaan ditentukan atas dasar analisis pekerjaan secara menyeluruh.

Penilaian kinerja adalah proses menilai seberapa baik pegawai yang melakukan pekerjaan mereka karena dengan penilaian kinerja lebih mengetahui kemampuan dan tanggung jawab pegawai.

#### **e. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk dapat menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai (Akdon, 2011).

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur kinerja pegawai secara individu. Adapun indikator kinerja (Purnamie, 2014), yaitu:

- 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.

Sedangkan menurut (Fattah, 2017) indikator-indikator kinerja ada tiga diantaranya:

1) Dimensi Hasil kerja

- a) Kuantitas hasil kerja
- b) Kualitas hasil kerja
- c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

2) Dimensi Perilaku kerja

- a) Disiplin kerja
- b) Inisiatif dan ketelitian

3) Sifat pribadi

a) Kepemimpinan

b) Kejujuran

## **2. Lingkungan Kerja**

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

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

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

lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi (*Robbins, 2011*).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya (Basuki & Susilowati, 2005).

Lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai (Mangkunegara, 2013).

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2011).

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

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik

maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh (Nitisemito, 2011) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- 1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- 3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas

karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus (*Robbins, 2011*).

#### 1) Lingkungan Umum

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

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

##### (1) Fasilitas alat kerja

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

##### (2) Fasilitas perlengkapan kerja

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

##### (3) Fasilitas sosial

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

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

## 2) Lingkungan Khusus

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

### **c. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja (Nitisemito, 2011), yaitu sebagai berikut:

#### 1) Suasana kerja

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

#### 2) Hubungan dengan rekan kerja

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

#### 3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas

kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2011) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

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

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki

oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

#### 4) Bau tidak sedap di tempat kerja

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

#### 5) Keamanan di tempat kerja

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

Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari (Nitisemito, 2011) dan (Sedarmayanti, 2011) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

### 3. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktu guna melakukan usaha untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi.

*Schermerhorn* dalam (Winardi, 2011) mengemukakan bahwa Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior*) = OB, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja

(Kadarisman, 2013) menyatakan bahwa

“Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan”.

Menurut *Stokes* dalam (Kadarisman, 2013) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan sukses dan gagal dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

(Purnamie, 2014) menyatakan bahwa

“Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik)”.

Dengan demikian motivasi dapat disimpulkan sebagai pendorong atau penggerak perilaku untuk seseorang agar dapat menyelesaikan pekerjaannya sehingga tercapainya tujuan organisasi/perusahaan.

#### **b. Tujuan dan manfaat Motivasi**

Tujuan motivasi antara lain: mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik dan meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai (Sunyoto, 2012).

Motivasi memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, ada beberapa tujuan motivasi (Hasibuan, 2010) yaitu:

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

Manfaat motivasi adalah untuk mengarahkan perbuatan pegawai untuk mencapai tujuan atau sasaran (target) yang diinginkan (A. Wijaya, 2015).

### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai (Sutrisno, 2013).

#### 1) Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain :

##### a) Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk: memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

##### b) Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

##### c) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan karna adanya keinginan untuk diakui, dihormatin orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu dia harus bekerja keras.

##### d) Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain:

a) Kondisi lingkungan kerja

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

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri dan keluarganya. Kompensasi merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong pegawai bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya Jaminan Pekerjaan

Jaminan pekerjaan dalam perusahaan berupa jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan pegawai dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.

**d. Indikator Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologi seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut sangat menentukan motivasi dan besarnya motivasi juga menjadi jaminan akan hasil yang akan dicapai.

Menurut (Mangkunegara, 2013) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

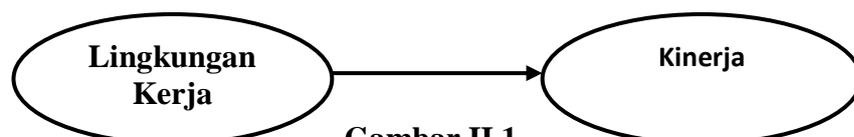
- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi Masa Depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi untuk lebih baik.
- 4) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 7) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Salah satu cara agar para pegawai tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak bisa lepas dari faktor pewarnaan ruangan, kebersihan kantor, pertukaraan udara, penerangan, keamanan dan kebisingan dalam area kerja sehingga patut diperhatikan, dipersiapkan dan direncanakan dengan matang karena hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologi pegawai, begitupula hubungan antar pegawai pun patut diperhatikan, setiap pegawai harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama pegawai maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Apabila organisasi mampu menyediakan hal tersebut tentunya para pegawai akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya yang mempunyai kualitas handal dan terpercaya sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja pegawai tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (H. Wijaya & Susanty, 2017), (Eliyanto, 2018) dan (Neni, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.



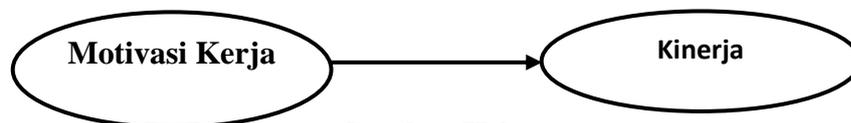
**Gambar II.1**  
**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk mewujudkan kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaan.

Motivasi dan kinerja berada dalam hubungan garis linear yang positif, yang artinya apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya apabila motivasi kerja diturunkan maka kinerja pegawai akan ikut terpengaruh menjadi rendah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muslih, 2010), (Gultom, 2014) dan (Jufrizen, 2017) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.



**Gambar II.2**  
**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

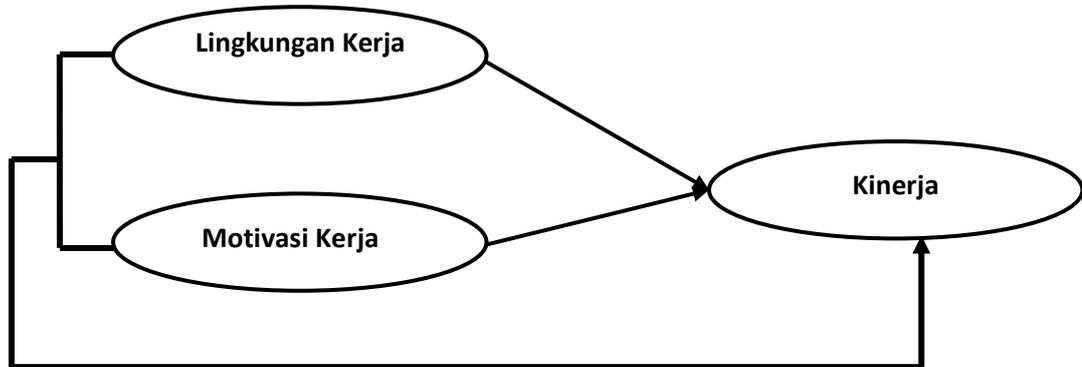
## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja

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

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Christiana, Ansita & Nurhayani, 2016), (Surjosuseno, 2015) dan (Hidayat, 2015) menyimpulkan lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang bagus mampu meningkatkan kinerja pegawai dan juga Motivasi yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai,

Berdasarkan uraian diatas pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada paradigma penelitian dibawah ini.



**Gambar II.3**  
**Kerangka Konseptual**

### C. Hipotesis

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

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai.

## **BAB III**

### **METEDOLOGI PENELITIAN**

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

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai. Jenis data penelitian ini berupa laporan data kuantitatif, yaitu berbentuk angka dengan menggunakan instrument formal, standart, dan bersifat mengukur.

#### **B. Defenisi Operasional**

Defenisi Operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

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

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai menurut (Purnamie, 2014) adalah:

**Tabel III.1**  
**Indikator Kinerja Pegawai**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>
1.	Kuantitas kerja
2.	Kualitas kerja
3.	Pengetahuan Kerja
4.	Kerjasama
5.	Dapat Diandalkan

Sumber : (Purnamie, 2014)

## 2. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2011). Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2011) dan (Sedarmayanti, 2011) adalah:

**Tabel III.2**  
**Indikator Klingkungan Kerja**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>
1.	Suasana Kerja
2.	Hubungan dengan Rekan Kerja
3.	Tersedianya Fasilitas Kerja
4.	Penerangan
5.	Sirkulasi Udara
6.	Kebisingan
7.	Bau Tidak Sedap
8.	Keamanan

Sumber : (Nitisemito, 2011) dan (Sedarmayanti, 2011)

## 3. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

(Notoatmodjo, 2015) mendefinisikan bahwa motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan mendukung tindakan atau perilaku seseorang. Sedangkan

Hasibuan dalam (Notoatmodjo, 2015) merumuskan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur Motivasi (Mangkunegara, 2013), adalah:

**Tabel III.3**  
**Indikator Motivasi Kerja**

No.	Indikator
1.	Kerja Keras
2.	Orientasi Masa Depan
3.	Tingkat Cita-cita yang Tinggi
4.	Orientasi Tugas/Sasaran
5.	Usaha untuk Maju
6.	Ketekunan
7.	Rekan kerja yang dipilih
8.	Pemanfaatan waktu

Sumber : (Mangkunegara, 2013)

## C. Tempat dan Waktu Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, lokasi penelitiannya adalah di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai. Jalan Jendral Sudirman No. 6 Binjai.

### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini di rencanakan dari Juni 2019 sampai dengan bulan September 2019.

**Tabel III.4**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

Kegiatan Penelitian	Jadwal Penelitian																					
	Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019				Agt 2019				Sept 2019					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Pengajuan Judul	■	■																				
Pengumpulan Data Awal			■	■	■	■																
Pengumpulan Teori Penelitian									■	■	■	■										
Bimbingan Proposal													■	■	■	■						
Seminar Proposal																	■	■	■	■		

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek- objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai tetap di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai yang berjumlah 57 orang.

##### **2. Sampel**

Sugiyono (2016, hal. 81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis *Probability Sampling* dan sampel ini menggunakan sampel jenuh. Sehingga semua populasi akan dijadikan sampel yaitu keseluruhan pegawai tetap di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai yang berjumlah 57 orang.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui Quisioner (Angket)

Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu. Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada pegawai tetap di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai dengan menggunakan skala likert yang bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

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

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

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

### 1. Uji Validitas dan Realibilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (*Questioner*) yang dijawab dan dihitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

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

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Dimana:

N= Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

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

$(\sum Y^2)$ = Jumlah kadrat pengamatan variabel Y

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

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

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table. Jika r hitung lebih besar dari r table nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkan dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2 tailed)*  $\leq 0.05$ , maka butir instrument valid, jika nilai *sig (2 tailed)*  $\geq 0,05$ , maka butir instrument tidak valid (Sugiyono, 2016).

**Tabel III.6**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>	
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Y1	0.405	0.260	0.002 < 0,05	Valid
	Y2	0.342	0.260	0.009 < 0,05	Valid
	Y3	0.545	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.540	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.409	0.260	0.002 < 0,05	Valid
	Y6	0.453	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.435	0.260	0.001 < 0,05	Valid
	Y8	0.487	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.463	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.469	0.260	0.001 < 0,05	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	X1	0.397	0.260	0.002 < 0,05	Valid
	X2	0.355	0.260	0.007 < 0,05	Valid
	X3	0.304	0.260	0.015 < 0,05	Valid
	X4	0.308	0.260	0.014 < 0,05	Valid
	X5	0.478	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.478	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.359	0.260	0.006 < 0,05	Valid
	X8	0.414	0.260	0.001 < 0,05	Valid
	X9	0.300	0.260	0.024 < 0,05	Valid
	X10	0.314	0.260	0.017 < 0,05	Valid
	X11	0.560	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X12	0.387	0.260	0.003 < 0,05	Valid
	X13	0.471	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X14	0.488	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X15	0.434	0.260	0.001 < 0,05	Valid
	X16	0.485	0.260	0.000 < 0,05	Valid
<b>Motivasi (X<sub>2</sub>)</b>	X1	0.572	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.507	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.516	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.344	0.260	0.009 < 0,05	Valid
	X5	0.633	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.338	0.260	0.011 < 0,05	Valid
	X7	0.523	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.725	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.762	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.558	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X11	0.369	0.260	0.005 < 0,05	Valid
	X12	0.459	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X13	0.277	0.260	0.037 < 0,05	Valid
	X14	0.393	0.260	0.003 < 0,05	Valid
	X15	0.675	0.260	0.000 < 0,05	Valid
	X16	0.458	0.260	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang di ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid. Setelah setiap item instrumen angket telah valid maka selanjutnya melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik-teknik *cronbach alpha*.

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas, Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula (Siregar, 2012). instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil Alpha > 0,60 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

Dengan keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas intrsumen  
 $\sum Si$  = Jumlah varians skor tiap- tiap item  
 $St$  = Jumlah varians butir  
 $K$  = Jumlah item

Kriteria pengujiannya :

- Jika nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$  maka reliabilitas cukup baik.
- Jika nilai *Cronbach Alpha*  $\leq 0,60$  maka reliabilitas kurang baik.

**Tabel III.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.696	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0.811		Reliabel
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0.772		Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

## F. Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini.

### 1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memodelkan hubungan antara varabel dependen dan variabel independen, dengan jumlah variabel independen lebih dari satu (Yamin, 2011). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Sumber: Sugiyono (2016)

Dimana:

Y= Kinerja Pegawai

A= Konstanta

b1-b3= Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel

X1= Pengaruh Lingkungan Kerja

X2 = Pengaruh Motivasi

$\epsilon$ = *error of term*

### 2. Asumsi Klasik

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

**a. Uji Normalitas Data**

Uji normalita digunakan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya melebihi dari 30 angka ( $n > 30$ ), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar (Basuki, Tri Agus & Prawoto, 2016)

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinieritas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*).

Pendeteksian multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai  $VIF < 10$  maka tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai  $VIF > 10$  maka asumsi tersebut mengandung multikolinieritas (Basuki, Tri Agus & Prawoto, 2016)

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedasitas dapat diketahui dengan

melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

### 3. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian baik secara parsial maupun simultan maka dilakukan uji, sebagai berikut:

#### a. Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package For Social Sciences*. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significane level tarafnya nyata 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

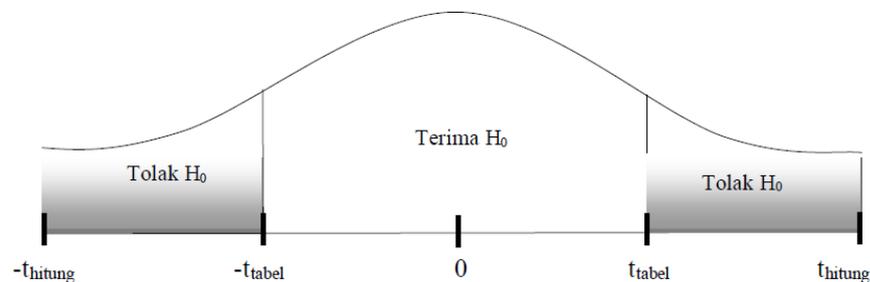
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dimana:

r = Korelasi xy  
n = Jumlah sampel  
t = t hitung

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



**Gambar III.1**  
**Kriteria Pengujian Uji t**

#### b. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis ke dua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata. 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )

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

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

R= koefisien korelasi berganda

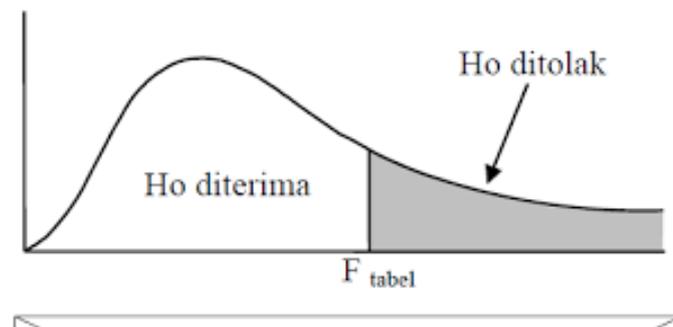
K= jumlah variabel independen (bebas)

N= jumlah sampel

$R^2$ = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

F= F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

- 1) Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  dengan  $Y$ .
- 2) Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  dengan  $Y$ .



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

#### 4. Koefisien Determinasi (D)

Guna menguji koefisien determinasi (D) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan  $X$  dan variabel  $Y$ .

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

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Dimana:

$d$ = Koefisien determinasi

$r$ = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100 % = Persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 16 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), 16 pernyataan untuk variabel motivasi ( $X_2$ ) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Angket yang disebar ini diberikan kepada 57 pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert yang berbentuk tabel ceklis.

##### 2. Identitas Responden

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

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	35	61,4	61,4	61,4
	Perempuan	22	38,6	38,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 35 (61,4%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 22 (38,6%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa pegawai yang bekerja di DISKOMINFO Kota Binjai lebih banyak laki-laki.

**Tabel IV.2**  
**Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	12	21,1	21,1	21,1
	S1	35	61,4	61,4	82,5
	S2	8	14,0	14,0	96,5
	S3	2	3,5	3,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terbanyak terdiri dari pegawai yang berlatar belakang pendidikan Strata 1 yaitu sebanyak 35 (61,4%) orang, kemudian diikuti oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMA yaitu sebanyak 12 (21,1%) orang, setelah itu diikuti oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan Strata 2 yaitu sebanyak 8 (14%) orang dan yang terakhir adalah pegawai yang berlatar belakang pendidikan Strata 3 yaitu sebanyak 2 (3,5%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai DISKOMINFO yang berlatar belakang pendidikan Strata 1.

**Tabel IV.3**  
**Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	5	8,8	8,8	8,8
	2 Tahun	8	14,0	14,0	22,8
	3 Tahun	16	28,1	28,1	50,9
	4 Tahun	19	33,3	33,3	84,2
	Lebih dari 5 Tahun	9	15,8	15,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 19 (33,3%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 4 tahun, 16 (28,1%) orang

pegawai yang sudah bekerja selama 3 tahun, 9 (15,8%) orang pegawai yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun, 8 (14%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 2 tahun, dan terakhir 5 (8,8%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 1 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang sudah bekerja selama 4 tahun.

### 3. Persentase Jawaban Responden

**Tabel IV.4**  
**Kriteria Jawaban Responden**

Kriteria	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

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

#### a. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

**Tabel IV.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai(Y)**

No	Alternatif Jawaban										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	26,3	29	50,9	8	14	5	8,8	0	0	57	100
2	31	54,4	13	22,8	12	21,1	0	0	1	1,8	57	100
3	18	31,6	21	36,8	17	29,8	1	1,8	0	0	57	100
4	34	59,6	12	21,1	9	15,8	2	3,5	0	0	57	100
5	24	42,1	19	33,3	11	19,3	2	3,5	1	1,8	57	100
6	24	42,1	19	33,3	12	21,1	2	3,5	0	0	57	100
7	23	40,4	18	31,6	12	21,1	4	7	0	0	57	100
8	36	63,2	12	21,1	7	12,3	2	3,5	0	0	57	100
9	7	12,3	32	56,1	7	12,3	11	19,3	0	0	57	100

10	27	47,4	13	22,8	13	22,8	1	1,8	3	5,3	57	100
----	----	------	----	------	----	------	---	-----	---	-----	----	-----

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai bahwa:

- 1) Jawaban responden Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50,9%
- 2) Jawaban responden Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,4%
- 3) Jawaban responden Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 36,8%
- 4) Jawaban responden Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59,6%
- 5) Jawaban responden Keterampilan dan pengetahuan kerja saya dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42,1%
- 6) Jawaban responden Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja saya kedalam pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42,1%
- 7) Jawaban responden Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 40,4%

- 8) Jawaban responden Setiap anggota team memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan team mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 63,2%
- 9) Jawaban responden Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,1%
- 10) Jawaban responden Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim) mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 47,4%

#### b. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	26,3	29	50,9	8	14	5	8,8	0	0	57	100
2	31	54,4	13	22,8	12	21,1	0	0	1	1,8	57	100
3	18	31,6	21	36,8	17	29,8	1	1,8	0	0	57	100
4	34	59,6	12	21,1	9	15,8	2	3,5	0	0	57	100
5	14	24,6	29	50,9	8	14	6	10,5	0	0	57	100
6	30	52,6	15	26,3	11	19,3	0	0	1	1,8	57	100
7	18	31,6	21	36,8	17	29,8	1	1,8	0	0	57	100
8	15	26,3	28	49,1	8	14	6	10,5	0	0	57	100
9	26	45,6	16	28,1	11	19,3	3	5,3	1	1,8	57	100
10	23	40,4	21	36,8	12	21,1	1	1,8	0	0	57	100
11	29	50,9	13	22,8	13	22,8	2	3,5	0	0	57	100
12	24	42,1	19	33,3	10	17,5	3	5,3	1	1,8	57	100
13	24	42,1	20	35,1	7	12,3	6	10,5	0	0	57	100
14	17	29,8	18	31,6	17	29,8	4	7	1	1,8	57	100
15	29	50,9	12	21,1	11	19,3	4	7	1	1,8	57	100
16	14	24,6	28	49,1	8	14	6	10,5	1	1,8	57	100

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Dari tabel IV.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden Rasa peduli dan saling mendukung antar pegawai menjadikan suasana kerja menjadi nyaman dan harmonis mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50,9%
- 2) Jawaban responden Saya merasakan suasana kekeluargaan di perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,4%
- 3) Jawaban responden Saya merasakan komunikasi yang baik antara saya, pegawai dan atasan saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 36,8%
- 4) Jawaban responden Atasan memberikan kebebasan pada bawahan untuk berpendapat sehingga tidak terjadi kesenjangan atara atasan dan bawahan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59,6%
- 5) Jawaban responden Peralatan untuk bekerja di perusahaan lengkap/mutakhir mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,9%
- 6) Jawaban responden Fasilitas pendukung pekerjaan dapat membantu memudahkan pekerjaan pegawai mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,6%
- 7) Jawaban responden Saya merasa terbantu dengan adanya penerangan pada ruangan kerja karena lebih memudahkan dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 36,8%
- 8) Jawaban responden Penerangan pada lingkungan kerja memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 49,1%

- 9) Jawaban responden Udara pada lingkungan kerja bersih dan tidak berbau mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 45,6%
- 10) Jawaban responden Banyaknya tanaman pada lingkungan kerja menjadikan udara sangat segar mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40,4%
- 11) Jawaban responden Lingkungan kerja berapada pada tempat yang tenang dan nyaman mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50,9%
- 12) Jawaban responden Lingkungan kerja yang tenang menjadikan saya tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42,1%
- 13) Jawaban responden Adanya air conditioner (AC) menjadikan ruangan kerja tidak berbau responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 42,1%
- 14) Jawaban responden Para office boy (OB) selalu membersihkan lingkungan kerja untuk menghilangkan bau yang tidak sedap mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 31,6%
- 15) Jawaban responden Adanya security (Satpam) menjadikan lingkungan kerja aman mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50,9%
- 16) Jawaban responden Satpam selalu berada pada pos penjagaan untuk senantiasa menjaga lingkungan kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49,1%

**c. Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)**

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi sebagai berikut:

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	49,1	14	24,6	14	24,6	1	1,8	0	0	57	100
2	19	33,3	23	40,4	13	22,8	0	0	2	3,5	57	100
3	20	35,1	20	35,1	12	21,1	5	8,8	0	0	57	100
4	28	49,1	16	28,1	10	17,5	3	5,3	0	0	57	100
5	13	22,8	26	45,6	16	28,1	2	3,5	0	0	57	100
6	17	29,8	21	36,8	16	28,1	2	3,5	1	1,8	57	100
7	21	36,8	22	38,6	9	15,8	5	8,8	0	0	57	100
8	19	33,3	21	36,8	16	28,1	1	1,8	0	0	57	100
9	18	31,6	21	36,8	17	29,8	1	1,8	0	0	57	100
10	34	59,6	12	21,1	9	15,8	2	3,5	0	0	57	100
11	24	42,1	19	33,3	11	19,3	2	3,5	1	1,8	57	100
12	24	42,1	19	33,3	12	21,1	2	3,5	0	0	57	100
13	23	40,4	18	31,6	12	21,1	4	7	0	0	57	100
14	36	63,2	12	21,1	7	12,3	2	3,5	0	0	57	100
15	16	28,1	22	38,6	18	31,6	1	1,8	0	0	57	100
16	19	33,3	27	47,4	8	14	3	5,3	0	0	57	100

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi bahwa:

- 1) Jawaban responden Saya selalu fokus pada pekerjaan saat berada di kantor s mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 49,1%
- 2) Jawaban responden Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,4%
- 3) Jawaban responden Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 35,1%

- 4) Jawaban responden Saya berkeinginan untuk selalu berkeaktifitas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 49,1%
- 5) Jawaban Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja untuk menggapai cita-cita saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,69%
- 6) Jawaban responden Saya akan terus berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dan kualitas diri saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 36,8%
- 7) Jawaban responden Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan sesuai target perusahaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 38,6%
- 8) Jawaban responden Saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik untuk terus memajukan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 36,8%
- 9) Jawaban responden Saya bertanya kepada atasan ketika tidak memahami suatu pekerjaan atau ada terjadi masalah yang tidak saya ketahui dengan terlebih dahulu mempelajari/mencari tahu atau bertanya kepada rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 36,8%
- 10) Jawaban responden Saya siap menerima pengarahan dan hukuman dari atasan setiap saya melakukan kesalahan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59,6%
- 11) Jawaban responden Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan instansi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42,1%

- 12) Jawaban responden Saya melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan kemampuan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 42,1%
- 13) Jawaban responden Saya memiliki rekan kerja yang selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat saya termotivasi mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 40,4%
- 14) Jawaban responden Rekan kerja saya dapat diajak bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 63,2%
- 15) Jawaban responden Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat mayoritas responden menjawab setuju sebesar 38,6%
- 16) Jawaban responden Waktu saya bekerja saya gunakan sebaik-baiknya untuk bekerja guna menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,4%

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

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

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

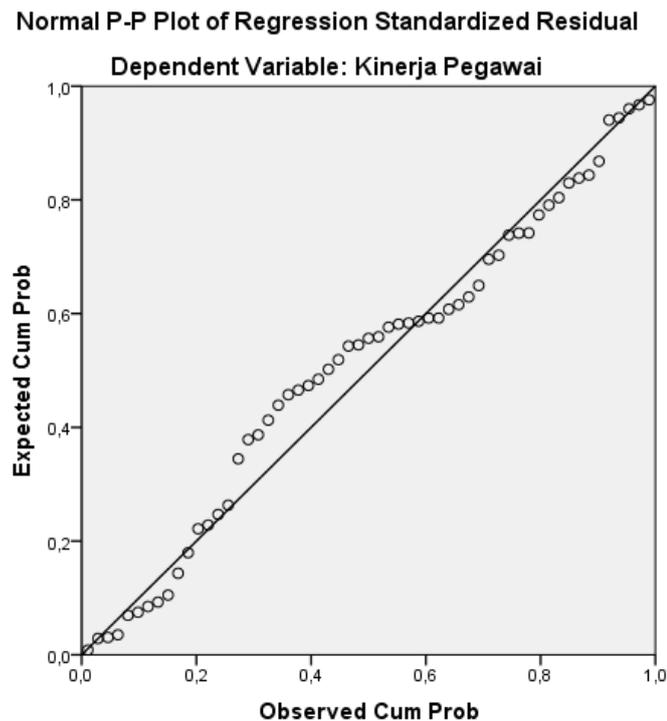
- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

Berikut hasil pengujian dari ketiga uji asumsi klasik tersebut:

### 1) Uji Normalitas

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

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



Sumber : Hasil Penelitian (2019)

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

## 2) Uji Multikolinearitas

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

- a) Bila *Tolerance* < 0,01 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,01 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. (Ghozali, 2013).

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

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	,986	1,014
	Motivasi	,986	1,014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Berdasarkan tabel IV.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 1,014 dan

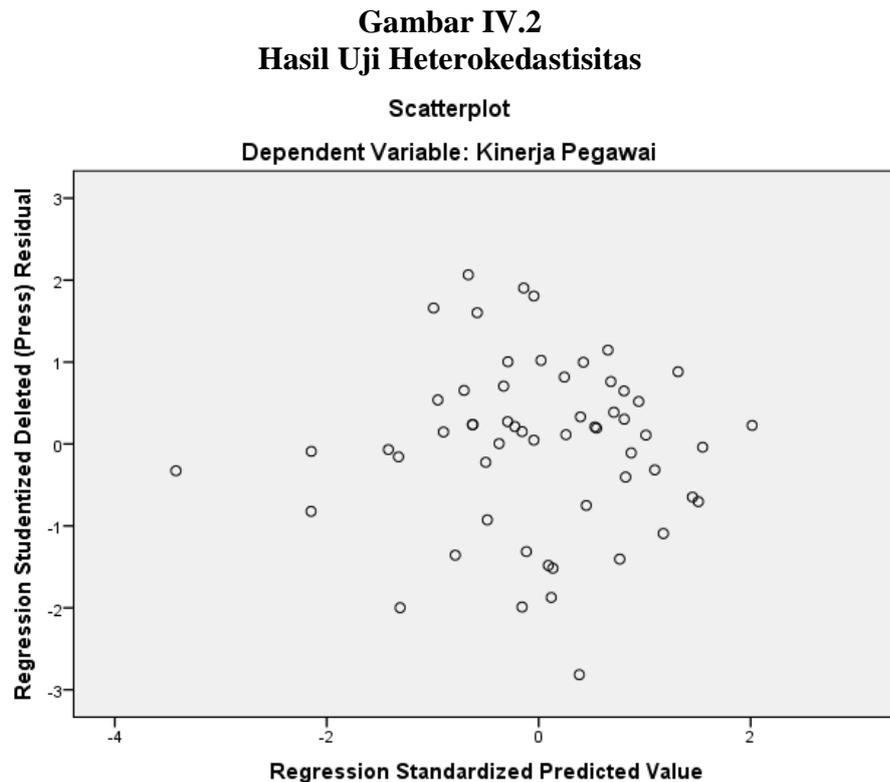
variabel motivasi ( $X_2$ ) juga sebesar 1,014. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,986 dan variabel motivasi ( $X_2$ ) juga sebesar 0,986. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

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

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

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



**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

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

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

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

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,748	6,243		,440	,662
	Lingkungan Kerja	,256	,083	,310	3,083	,003
	Motivasi	,330	,058	,570	5,678	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta= 2,748
- 2) Lingkungan Kerja= 0,256
- 3) Motivasi= 0,330

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda

sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 2,748 + 0,256 + 0,330$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 2,748 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai akan meningkat sebesar 2,478.
- 2)  $\beta_1$  sebesar 0,256 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh

kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,256 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- 3)  $\beta_2$  sebesar 0,330 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,330 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

### c. Pengujian Hipotesis

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

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

t = Nilai  $t_{hitung}$   
 r = Koefisien Korelasi  
 n = Jumlah Sampel

Bentuk pengujian

- a)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b)  $H_0 : r_s \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

a) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

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

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

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,748	6,243		,440	,662
	Lingkungan Kerja	,256	,083	,310	3,083	,003
	Motivasi	,330	,058	,570	5,678	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

#### a) Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable lingkungan kerja sebesar 3,083 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $57 - 2 = 55$ ), di peroleh t tabel 2,004. Jika t hitung  $>$  t tabel maka terdapat pengaruh antara  $X_1$  dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara  $X_1$  dan Y, didalam hal ini t hitung  $3,083 >$  t tabel 2,004. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,003 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,003 <$  0,05, sehingga  $H_0$

di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai.

#### b) Pengaruh Motivasi ( $X_{2_1}$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh t hitung untuk variable motivasi sebesar 5,678 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $57 - 2 = 55$ ), di peroleh t tabel 2,004. Jika t hitung  $>$  t tabel maka terdapat pengaruh antara  $X_2$  dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara  $X_2$  dan Y, didalam hal ini t hitung  $5,678 >$  t tabel 2,004. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara motivasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 <$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai.

#### 2) Uji F (Uji Simultan)

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

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	399,294	2	199,647	23,250	,000 <sup>b</sup>
	Residual	463,688	54	8,587		

	Total	862,982	56			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja						

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel IV.11 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 23,250, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan  $dk = n-k-1$

Bedasarkan tabel IV.11 diatas diperoleh F hitung untuk variable lingkungan kerja dan motivasi sebesar 23,250 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k-1$  ( $57-2-1=54$ ), di peroleh F tabel 3,17. Jika F hitung > F tabel maka didapat pengaruh yang antara lingkungan kerja dna motivasi terhadap kinerja pegawai, didalam hal ini F hitung 23,250 > F tabel 3,17. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai.

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

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

dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai R-Square pada tabel di bawah ini.

**Tabel IV.12**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,680 <sup>a</sup>	,463	,443	2,93033
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

**Sumber : Hasil Penelitian (2019)**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,680 atau 68 % yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, yaitu lingkungan kerja dan motivasi adalah sedang. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,463 yang berarti 46,3% variasi dari kinerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya 53,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 2,93033 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

## **B. Pembahasan**

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

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunkasi dan Informatika Kota Binjai. diperoleh  $t_{hitung} 3,083 > t_{tabel} 2,004$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai.

Salah satu cara agar para pegawai tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak bisa lepas dari faktor pewarnaan ruangan, kebersihan kantor, pertukaraan udara, penerangan, keamanan dan kebisingan dalam area kerja sehingga patut diperhatikan, dipersiapkan dan direncanakan dengan matang karena hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologi pegawai, begitupula hubungan antar pegawai pun patut diperhatikan, setiap pegawai harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama pegawai maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Apabila organisasi mampu menyediakan hal tersebut tentunya para pegawai akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya yang mempunyai kualitas handal dan terpercaya sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja pegawai tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi.

Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Basuki & Susilowati, 2005) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu

yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya & Susanty, 2017), (Eliyanto, 2018) dan (Neni, 2018) yang menyimpulkan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Bagi perusahaan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan gairah atau semangat karyawan dalam bekerja yang akan berujung dengan konsistensi peningkatan kinerja pegawai.

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

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunkasi dan Informatika Kota Binjai. diperoleh  $t_{hitung}$  5,678 >  $t_{tabel}$  2,004 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk mewujudkan kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaan. Motivasi dan kinerja berada dalam hubungan garis linear yang positif, yang artinya apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya apabila motivasi kerja diturunkan maka kinerja pegawai akan ikut terpengaruh menjadi rendah.

Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh *Schermerhorn* dalam (Winardi, 2011) mengemukakan bahwa motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior*) = OB, guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muslih, 2010), (Gultom, 2014) dan (Jufrizen, 2017) yang menyimpulkan bahwa “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai”. Yang artinya motivasi/dorongan yang kuat yang ada pada diri pegawai mampu menggerakkan dirinya menjadi bekerja lebih produktif yang secara langsung akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

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

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi

dan Informatika Kota Binjai. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat  $F_{hitung}$  sebesar 23,250 sedangkan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3,17. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Christiana, Ansita & Nurhayani, 2016), (Surjosuseno, 2015) dan (Hidayat, 2015) menyimpulkan bahwa “lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai”. Dengan demikian lingkungan kerja dan motivasi adalah bagian penting dalam suatu organisasi untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia yang diinginkan oleh suatu organisasi adalah harus sumber daya yang berkualitas dan sumber daya berkuantitas akan mencapai prestasi kerja yang optimal.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai.

1. Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai.
2. Secara parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai.
3. Secara simultan diketahui bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai.

#### **B. Saran**

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

1. Kepada pihak Pimpinan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai sebaiknya dapat mempertahankan dan jika perlu menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi dalam meningkatkan semangat

dan gairah pegawai untuk bekerja, sehingga kinerja pegawai tetap baik bahkan lebih baik lagi.

2. Pimpinan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai sebaiknya lebih sering memotivasi pegawai karena kurangnya motivasi yang didapatkan pegawai dari pimpinan akan menjadikan para pegawai sering bermalas-malasan dalam bekerja karena menganggap pimpinan kurang perhatian terhadap kinerja dari para pegawai.
3. Kinerja yang belum maksimal setelah diterapkannya lingkungan kerja yang baik dan adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan hendaknya di evaluasi apa penyebab kurang maksimalnya kinerja para pegawai tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. (2011). *Strategic Management For Educational Management*. Bandung: Alfabeta.
- Basuki, T. A., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis (Dilengkapi Aplikasi Spss & Eviews)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Basuki., & Susilowati, I. (2005). Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal JRBI*, 1(1), 31–47.
- Christiana, A., & Nurhayani, W. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Madrasah Tsanawiyah Negeri Sampit. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 83–101.
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus (Cetakan Ke-2)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin Dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, C. N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *Agora*, 3(2), 78–83.
- Ismainar, H. (2018). *Manajemen Unit Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Jufrizen. J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat : Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pegawai Pers.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke 2*. Bandung: Alfabeta.
- Muslih, M. (2010). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 9(1), 1–11.
- Neni, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 07(01), 50–57.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-3)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noah, Y., & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude among Employees in a Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society*, 1(2), 36–43. Retrieved from <http://arts.ui.edu.ng/sites/default/files/98-217-1-SM.pdf>
- Nofriansyah, D. (2012). *Penelitian Kualitatif Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purnamie, T. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Riniwati, H. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Rismawati., & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Yogyakarta: Celebes Media Perkasa.
- Robbins, S. P. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid II*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Ke-5)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siregar, S. (2012). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, B. M. (2006). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.

- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Surjosuseno, D. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. 3(2), 1–5.
- Suryani, Ni Kadek & Jhon, E. H. J. (2018). *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Cetakan Ke-5)*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Wijaya, A. (2015). *Kepemimpinan Berkarakter*. Sidoarjo: Brilian Internasional.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *JURNAL ECOMENT GLOBAL : Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 40–50.
- Winardi. (2011). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Yamin, S. (2011). *Regresi Dan Korelasi Dalam Genggaman Anda*. Jakarta: Salemba Empat.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### **A. KETERANGAN DIRI**

Nama : Heru Hendrawan  
Tempat/Tanggal Lahir : Binjai, 03 Maret 1997  
NPM : 1505160893  
Jurusan : Manajemen & Bisnis  
Jenis Kelamin : Laki - Laki  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat : Jl. Jamin Ginting No: 251A Binjai

Pendidikan :

1. SD 020267 Binjai : Tahun 2003-Tahun 2009
2. SMP Negeri 2 Binjai : Tahun 2009- Tahun 2012
3. SMA Negeri 2 Binjai : Tahun 2012- Tahun 2015
4. S1-Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara : Tahun 2015- Tahun 2019

### **B. KETERANGAN ORANG TUA**

Nama Ayah : Indra Lana  
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta  
Nama Ibu : Rostalita  
Pekerjaan Ibu : Pegawai Negeri Sipil

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebaik-baiknya.

Medan, Oktober 2019  
Yang Membuat,

**Heru Hendrawan**