

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATPOL PP
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

FADHLAN AZHARI AL RANY
NPM. 1405160778



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 19 Oktober 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : FADHLAN AZHARI AL RANY
NPM : 1405160778
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI SATROL PP KOTA MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I


Dr. H.M. EFFENDY PAKPAHAN, S.E., M.M.

Penguji II


WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Pembimbing


H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE. M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua


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

Sekretaris


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : FADHLAN AZHARI AL-RANY
N P M : 1405160778
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi

H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE. M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Fadhlan Azhan Al Rany*
NPM : *1405160778*
Konsentrasi : *MSOM*
Fakultas : *Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)*
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 identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyck Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan *R. 09*.....201*8*
Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

FADHLAN AZHARI AL RANY (1405160778) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SATPOL PP Kota Medan. Skripsi 2018.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial dari variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan pada SATPOL PP Kota Medan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satpol PP Kota Medan dengan jumlah 91 pegawai. Penelitian sampel dilakukan berdasarkan teknik *sampling* jenuh, dimana teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Berdasarkan kriteria maka sampel dalam penelitian ini adalah 91 responden. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan teknik angket (*quesioner*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian regresi linier berganda adalah $Y = 22.471 + 0.307X_1 + 0.207X_2 + e$. Secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SATPOL PP Kota Medan dan secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SATPOL PP Kota Medan. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada SATPOL PP Kota Medan. Nilai Adjusted R Square atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,196. Hal ini mengidentifikasi bahwa Kinerja (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja (variabel independen) sebesar 19,6 %, sedangkan selebihnya sebesar 80,4% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'amin, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tak lupa Shalawat beserta salam penulis berikan risalah kepada Nabi kita Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat islam dari zaman kegelapan hingga zaman terang benderang.

Penulis menyelesaikan proposal ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berisikan hasil penelitian penulis yang berjudul "**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SATPOL PP Kota Medan**".

Dalam penyelesaian proposal ini, tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, dan semangat yang diberikan. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini:

1. Teristimewah untuk ayah saya Alm. Azmar Al Rany dan Ibu saya Yusni yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang, mendidik, motivasi, do'a, dan memberikan dukungan kepada penulis baik secara moril maupun materil.

2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, S.E., M.Si selaku Dosen Ketua Progam Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak H. Rahmad Bahagia S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar membimbing, mengarahkan, dan bersedia meluangkan waktu kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh staff pengajar dan pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran dan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kesempurnaan, maka dalam hal ini penulis sangat mengharapkan kritik dan saran serta masukan dari berbagai pihak guna kesempurnaan propcsal ini kedepannya. Dan semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Akhirnya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak selama ini, maka proposal ini dapat diselesaikan dengan

sebagaimana mestinya. Penulis tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan puji syukur kepada Allah SWT dan shalawat berisring salam kepada Rasulullah Muhammad SAW, berharap proposal ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya. *Amin Ya Rabbal'alam*

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Medan, September 2018

Penulis

FADHLAN AZHARI AL RANY

NPM: 1405160778

DAFTAR ISI

ABSTRACK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Kajian Teoritis.....	8
1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	9
c. Indikator Kinerja.....	10
2. Motivasi	12
a. Pengertian Motivasi.....	12
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	13
c. Toeri Motivasi.....	16
d. Indikator Motivasi.....	18
3. Lingkungan Kerja.....	20
a. Pengertian Lingkungan Kerja	20
b. Manfaat Lingkungan Kerja	21
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	21
d. Indikator Lingkungan Kerja	22
B. Kerangka Konseptual	24
C. Hipotesis.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	28
A. Pendekatan Penelitian.....	28

B. Definisi Operasional.....	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
1. Uji Validitas.....	33
2. Uji Reliabilitas.....	34
F. Teknik Analisis Data.....	35
1. Uji Regresi Linier Berganda.....	35
2. Uji Asumsi Klasik.....	35
3. Uji Hipotesis.....	37
4. Koefisien Determinasi.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	44
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	44
2. Karakteristik Responden.....	45
a. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
b. Berdasarkan Tingkat Usia.....	45
c. Berdasarkan Pendidikan.....	46
d. Berdasarkan masa Kerja.....	47
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	48
B. Analisis Data.....	57
1. Uji Asumsi Klasik.....	57
a. Uji Normalitas.....	57
b. Uji Multikolinearitas.....	59
c. Uji Heterokedastisitas.....	60
2. Uji Regresi Linier Berganda.....	62
3. Pengujian Hipotesis.....	63
4. Koefisien Determinasi.....	68
C. Pembahasan.....	69
1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	69

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	70
3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual.....	24
Gambar II.2 Kerangka Konseptual.....	25
Gambar II.3 Kerangka Konseptual.....	26
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	38
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	39
Gambar IV.1 Histogram.....	58
Gambar IV.2 P-Plot.....	59
Gambar IV.3 Scatterplot	61
Gambar IV.4 Hasil Uji t Motivasi Kerja.....	64
Gambar IV.5 Hasil Uji t Lingkungan Kerja.....	65
Gambar IV.6 Hasil Uji F	67

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja Pegawai.....	29
Tabel III.2 Indikator Motivasi	29
Tabel III.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	30
Tabel III.4 Waktu Penelitian.....	31
Tabel III.5 Skala Likert	33
Tabel III.6 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	34
Tabel III.7 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	35
Tabel III.8 Uji Validitas Kinerja.....	36
Tabel III.9 Uji Reliabilitas	37
Tabel IV.1 Skala Likert.....	44
Tabel IV.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	46
Tabel IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	46
Tabel IV.5 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel IV.6 Hasil Angket Motivasi Kerja	48
Tabel IV.7 Hasil Angket Lingkungan Kerja.....	51
Tabel IV.8 Hasil Angket Kinerja Pegawai.....	54
Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas	60
Tabel IV.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	62
Tabel IV.11 Hasil Uji t.....	64
Tabel IV.12 Uji F.....	67
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan yang ketat membuat setiap organisasi berusaha menjaga dan mengembangkan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya secara terus menerus. Setiap organisasi dituntut untuk selalu dapat menjaga pegawainya agar dapat menampilkan kinerja yang baik dan memelihara pegawainya agar dapat mendedikasikan diri kepada organisasi tempat dimana pegawai bekerja. Tanpa adanya unsur manusia dalam organisasi, tidak mungkin organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja pegawai sangat tergantung pada tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Kinerja pegawai yang rendah akan membawa dampak pada organisasi sehingga membuat terhambatnya tujuan organisasi.

Adapun berbagai faktor yang bisa mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi menurut (Mangkunegara, 2009 hal.16) yaitu faktor individu secara psikologis, faktor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja pegawai. Kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dan fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Moeheriono 2012, hal.65).

Kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi setiap organisasi guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan ditargetkan. Kinerja pegawai dalam

suatu organisasi ditentukan dari sumber daya manusia yang mencakup manajemen, pekerjaan, dan unsur pimpinan. Organisasi atau instansi harus mampu merencanakan dan mengolah sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset yang paling besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi untuk mencapai segala yang menjadi tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan Moeheriono (2012, hal.95) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja pegawai yaitu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas.

Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) adalah perangkat pemerintah daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan peraturan di suatu daerah. Satuan Polisi Pamong Praja Kota Medan didirikan pada tahun 1950 untuk mewadahi sebagian ketugasan pemerintahan daerah pertama didirikan di Jawa dan Madura yang kemudian pada tahun 1960 mulai didirikan diluar Jawa dan Madura. Kantor Satpol PP Kota Medan berada di Jl. Arif Lubis No.2 yang berfokus pada penegakan peraturan daerah yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama keberhasilan satuan ini, maka Satpol PP kota Medan terus berupaya untuk mengembangkan para pegawainya untuk terus aktif dalam bekerja. Salah satu upaya yang dilakukan adalah berusaha agar para pegawai merasa puas bekerja organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil survey awal dari kepala sub bagian umum Satpol PP kota Medan yang telah dilakukan penulis, dapat dilihat permasalahan dalam organisasi tersebut yaitu bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan saat ini adalah bagaimana menyiapkan dan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Persoalan berikutnya adalah kinerja pegawai yang kurang, dapat dilihat dari masih ada pegawai yang menunda pekerjaan serta pegawai yang kurang merasa senang dalam melakukan pekerjaan, contohnya yaitu pegawai yang sering keluar masuk kantor sehingga menghambat pekerjaan. Selain itu salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan meliputi motivasi.

Motivasi adalah Dorongan dari dalam diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan/standar. Menurut Greenberg dalam buku Wibowo (2016, hal 322) yang menyatakan bahwa motivasi adalah “serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan”.

Selanjutnya masalah motivasi yang didapatkan dari hasil survey dari pegawai pada SATPOL PP kota Medan yaitu kurangnya motivasi yang menunjang pekerjaan, seperti *reward* dan *punishment* yang jarang diterapkan oleh organisasi. Contohnya yaitu tidak adanya sanksi bagi pegawai yang menunda pekerjaan serta jarang sekali ada *reward* bagi pegawai yang sangat optimal dalam bekerja.

Menurut Sunyoto (2012, hal.43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Mangkunegara (2004, hal.268) lingkungan kerja mempunyai hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Permasalahan lingkungan kerja tidak hanya menjadi perhatian bagi pihak manajemen, tetapi juga bagi setiap pekerja.

Sedangkan hasil survey pada SATPOL PP kota Medan tentang masalah lingkungan kerja diantaranya kondisi ruang kerja yang terlalu sempit dan tidak tertata rapi, kurangnya fasilitas parkir baik untuk kendaraan roda dua maupun empat, juga tidak terdapat tanaman disekitar tempat kerja pegawai yang berdampak kurang segar pada kantor serta kantin yang tidak memadai bagi para pegawai (kurang lengkap dan sempit).

Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mendukung pegawai tersebut untuk melakukan pekerjaan yang baik, mendorong pegawai lebih bersemangat dan antusias dalam bekerja sehingga meningkatkan semangat kerja.

Dengan adanya sarana parkir yang mendukung dapat menumbuhkan rasa aman dan nyaman pada pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Pegawai SATPOL PP Kota Medan”**

B. Identifikasi Masalah

1. Kurangnya kinerja pegawai hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang menunda pekerjaan dan pegawai yang tidak merasa senang dalam melakukan pekerjaan.
2. Kurangnya motivasi yang menunjang pekerjaan, seperti *reward* dan *punishment* yang jarang diterapkan oleh atasan sehingga para pegawai kurang optimal dalam melakukan pekerjaan.
3. Masih kurang nyamannya pegawai dengan kondisi lingkungan kerja seperti kondisi toilet yang tidak bisa digunakan seluruhnya oleh karyawan, kurangnya tanaman hijau pada ruangan serta fasilitas parkir yang kurang memadai.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi faktor-faktor yang akan diteliti. Hanya pada masalah motivasi dan lingkungan kerja dalam pekerjaan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dan penelitian ini dilakukan pada pegawai Satpol PP.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang dihadapi oleh Satpol PP, maka penulis membuat rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP Medan?

- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP Medan?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP kota Medan.
- b. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP kota Medan.
- c. Mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Satpol PP
 - 1) Hasil pengamatan ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat mendorong motivasi pegawai dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi.
 - 2) Hasil pengamatan ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.
- b. Bagi penulis

Pengamatan ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat dibangku kuliah dan sebagai awal informasi pengamatan lanjutan, sebagai awal pengamatan lanjutan, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

c. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain untuk mengkaji masalah-masalah yang berkaitan dengan pengamatan ini dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai didalam sebuah organisasi berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki.

Berbagai perubahan yang ada menuntun organisasi untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan dan strategi yang sejalan dengan perubahan lingkungan yang bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan. Yang berarti suatu organisasi mampu menyusun strategi dan kebijakan yang ampuh untuk mengatasi setiap perubahan yang terjadi. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan sesuatu hal yang tidak bisa dipastikan dan tidak bisa dipandang sebelah mata oleh pihak organisasi, baik itu lembaga pemerintah maupun lembaga swasta.

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut (Moeheriono 2012, hal.95) adalah kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2011, hal.135) kinerja adalah sebagai proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Sedangkan menurut Rivai (2009, hal.9) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari pengertian tentang kinerja yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi terlihat dari budaya kerja perorangan yang melaksanakan pekerjaan. Sehubungan dengan budaya kerja pegawai, masih terlihat bahwa pegawai belum menerapkan kedisiplinan secara utuh.

Mangkunegara (2009, hal.16) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Faktor individu secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya.
- 2) Faktor lingkungan organisasi faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja.

Menurut Gibson (2012, hal.66) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Faktor Individu
Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial, dan demografi seseorang.
- 2) Faktor Psikologis
Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor Organisasi
Struktur organisasi, sistem penghargaan, kepemimpinan, desain pekerjaan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Nawawi (2009, hal.67) indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- 1) Kuantitas hasil kerja
- 2) Kualitas hasil kerja
- 3) Jangka waktu hasil kerja
- 4) Kehadiran dan kegiatan ditempat kerja

Menurut Wibowo (2007, hal.77) menyebutkan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut berarti bahwa tujuan bukan merupakan syarat, juga bukan sebuah keinginan.

2) Standar

Standar memiliki arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar adalah suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Tanpa adanya standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan dapat tercapai.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penting untuk menunjang pencapaian suatu tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana harusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan syarat utama dalam bekerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau dan meminta umpan balik.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Menurut Dermawan (2011, hal.11) indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1) Sistem pengukuran
- 2) Tujuan
- 3) Keterkaitan
- 4) Ukuran
- 5) Standar
- 6) Frekuensi
- 7) Sumber Daya

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai dengan memanfaatkan pegawai yang memberi manfaat kepada organisasi. Maksud manfaat disini adalah tercapainya tujuan perusahaan. Ini berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam organisasi, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku pegawai untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang sederhana dari motivasi. Motivasi ini dimaksudkan

untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut

Menurut Hasibuan dalam Karyoto (2016, hal.110)

Motivasi adalah pemberian daya dorong kepada para pekerja agar mereka mempunyai semangat kerja sama dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan.

Menurut Gray dalam Winardi (2008, hal.2)

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Menurut Robbins dan Judge (2014)

Motivasi adalah Dorongan dari dalam diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan/standar.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Frederick Herzberg dalam Noor (2013, hal.250) ada dua faktor tentang motivasi yaitu:

- 1) Faktor Pemuas merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut, antara lain :
 - a) Prestasi yang diraih
 - b) Pengakuan orang lain
 - c) Tanggung jawab
 - d) Peluang untuk maju
 - e) Kepuasan kerja itu sendiri
 - f) Kemungkinan pengembang karir
- 2) Faktor Pemeliharaan merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan kesehatan. Faktor ini disebut sumber ketidak puasan yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi :

- a) Kompensasi
- b) Keamanan dan keselamatan kerja
- c) Kondisi kerja
- d) Status
- e) Prosedur perusahaan
- f) Mutu dan supervisi teknis dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Menurut Cardoso (2003, hal.181) yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi yaitu :

- 1) Pembayaran atau gaji (*pay*)
- 2) Keamanan pekerjaan (*job security*)
- 3) Sesama kerja (*co-workers*)
- 4) Penagawasan (*supervision*)
- 5) Pujian (*praise*)
- 6) Pekerjaan itu sendiri (*job itself*)

Menurut Robbin dan Judge (2014, hal.123) Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Dibawah ini akan dijelaskan mengenai faktor-faktor tersebut :

- 1) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik atau faktor dari dalam diri seorang. Faktor yang dimaksud dapat berupa keinginan untuk maju, sikap positif dan juga kebutuhan hidup.
 - a) Keberhasilan (*Achievement*) Keberhasilan seorang pegawai dilihat dari prestasi yang diraihinya agar seorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan kerjanya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjanya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahannya telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.
 - b) Pengakuan/Penghargaan (*Recognition*) Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pemimpin harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu :
 - (1) Langsung menyatakan keberhasilan ditempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain.
 - (2) Surat penghargaan

- (3) Memberi hadiah berupa uang tunai
 - (4) Memberi medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
 - (5) Memberi kenaikan gaji promosi
 - c) Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*) Pimpinan membuat usaha- real dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.
 - d) Tanggung jawab (*Responsibility*) Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.
 - e) Pengembangan (*Advencement*) Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.
- 2) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor dari luar diri seorang. Faktor ekstrinsik antara lain lingkungan sekitar, keluarga, dan bisa juga berasal dari pendapat orang lain.
- a) Kebijakan dan administrasi (*Policy and administration*) yang menjadi sorotan disini adalah kebijakan personalia. Kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijakan dilakukan masing-masing manajer yang bersangkutan.
 - b) Supervisi (*Quality superviso*) Dengan *tecnical supervisor* yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kekurangan kemampuan dipihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang telah rendah dari yang diperlakukan dari kedudukannya.
 - c) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*) *Interpersonal relation* menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengana atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaan pegawai, maka minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni :

- (1) *Technical skill* (Kecakapan teknis) Kecakapan ini sangat baik bagi pimpinan tingkat terbawah dan tingkat menengah, ini meliputi percakapan menggunakan metode dan proses pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.
 - (2) *Human skill* (Kecakapan manusia) adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerja sama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.
 - (3) *Conceptual skill* (kecakapan konseptual) adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil tekanan selalu dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi keseluruhan.
- d) *Kondisi kerja (Working condition)* Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondosi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan-kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi.
- e) *Gaji (Wages)* Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para manajer harus berusaha untuk mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu.

c. Teori Motivasi

Teori Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016, hal.331) Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hirarki kebutuhan ditemukan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjangjang dari :

- 1) Kebutuhan pokok manusia sehari-hari misalnya kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya (*physical need*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah, apabila sudah terpenuhi maka diikuti oleh hirarki kebutuhan yang lainnya.

- 2) Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari yang membahayakan kelangsungan hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya (*safety need*).
- 3) Kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, menjadi anggota kelompok pergaulan yang lebih besar (*social needs*).
- 4) Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman, dana kemasyuran sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa (*the need for self actualization*). Kebutuhan tersebut sering terlihat dalam kehidupan kita sehari-hari melalui bentuk sikap dan perilaku bagaimana menjalankan aktivitas kehidupan.
- 5) Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, pujian, penghargaan, dan pengakuan (*esteem need*).

Menurut Hasibuan dalam Karyoto (2016, hal.111) ada tiga macam teori

yaitu :

1) Teori Kepuasan

Kepuasan berkaitan dengan perilaku atau tindakan manusia. Manusia yang merasa puas tentu mampu melakukan perubahan perilaku. Sebagai gambaran, ketika ada orang lain yang berusaha dan berhasil mengubah kondisi yang tidak memuaskan, seseorang akan mengubah perilaku berkegiatannya seperti keinginan si pemberi kepuasan.

2) Teori Proses

Teori proses adalah teori yang menjelaskan ketidakseragaman tindakan manusia untuk melakukan suatu kegiatan. Ketidakseragaman tindakan adalah suatu akibat sehingga organisasi perlu mencari penyebabnya agar penyamanan kegiatan lebih mudah dilakukan. Menurut Malayu S.P Hasibuan, teori proses mencakup teori harapan dan teori keadilan. Keduanya dapat membedakan jenis-jenis motivasi yang bisa menggerakkan para pekerja agar dapat bersemangat dalam berkegiatan.

(a) Teori Harapan

Teori harapan adalah teori yang menjelaskan hubungan antara keyakinan dan harapan. Tinggi rendahnya keyakinan seseorang terhadap sesuatu yang ingin dicapai dapat membentuk harapan baru. Semakin tinggi tingkat keyakinan seseorang terhadap tercapainya sesuatu, semakin besar harapannya.

(b) Teori Keadilan

Teori keadilan adalah teori yang membahas hubungan antara keadilan dan kelayakan. Manusia diperlakukan secara adil apabila dianggap secara layak. Sebagai contoh, para manajer dianggap secara tidak layak jika gaji mereka disamakan dengan gaji para pekerja bawahan. Jika penetapan gaji didasarkan pada

kapasitas/kemampuan, gaji para manajer akan jauh lebih besar dari pada gaji para pekerja bawahan.

3) Teori Pengukuhan

Teori pengukuhan adalah teori yang menjelaskan pengaruh tindakan masa lalu terhadap tindakan masa depan.

d. Indikator Motivasi

Menurut Siagian (2008, hal.138) yang menjadi indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Daya pendorong
- 2) Kemauan
- 3) Kerelaan
- 4) Membentuk keahlian
- 5) Membentuk keterampilan
- 6) Tanggung jawab
- 7) Kewajiban
- 8) Tujuan

Yang dapat dijelaskan dengan teori

1) Daya pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

2) Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena tertimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

3) Kerlaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4) Keahlian

Keahlian merupakan kemahiran dalam suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan). Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pengubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

5) Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan ungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luasd sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

6) Tanggung jawab

Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban atau kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7) Kewajiban

Kewajiban adalah (sesuatu) yang diwajibkan atau sesuatu yang harus dilaksanakan.

8) Tujuan

Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melaksanakan aktivitas setiap harinya.

Menurut Sedarmayanti (2013, hal.32) Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal.192) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut Simanjuntak (2003, hal.39)

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013, hal.97)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Arep (2003, hal.103) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2006, hal.63) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut Sedarmayanti (2007, hal.21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik

- 1) Faktor lingkungan kerja fisik
 - a) Pewarnaan
 - b) Penerangan
 - c) Udara
 - d) Suara bising
 - e) Ruang gerak
 - f) Keamanan
 - g) Kebersihan
- 2) Faktor lingkungan kerja non fisik
 - a) Struktur kerja
 - b) Tanggung jawab kerja
 - c) Perhatian dan dukungan pemimpin
 - d) Kerjasama antar kelompok
 - e) Kelancaran komunikasi

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2004, hal.46) yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Kemampuan bekerja
- 7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Yang dapat dijelaskan dengan teori :

- 1) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar *temperature* di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

6) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7) Hubungan pegawai dengan pegawai lain

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankannya.

Menurut Nitisemito (2015, hal.159) adapun indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Tersedianya fasilitas kerja

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual membantu menjelaskan hubungan antar *variabel independent* dengan *variable dependent* yaitu motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi memiliki peranan yang sangat penting. Sebab, motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang maka dapat dipastikan bahwa orang itu tidak akan bergerak sedikit pun dari tempatnya berada.

Menurut Gultom (2014, hal.176) mengatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada motivasi terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja akan terjadi apabila adanya motivasi yang diperoleh sesuai dengan hasil kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian jika motivasi karyawan lebih besar dalam suatu perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan penelitian Jufrizen (2017, hal.31) menyatakan bahwa motivasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar II.1
Kerangka Konseptual

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai pekerja lebih giat dan konsentersasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Wijaya (2017, hal.49) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berada dalam tingkat aman, nyaman, dan tentram akan membuat pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan penelitian Made, dkk (2014, hal.26) bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar II.2
Kerangka Konseptual

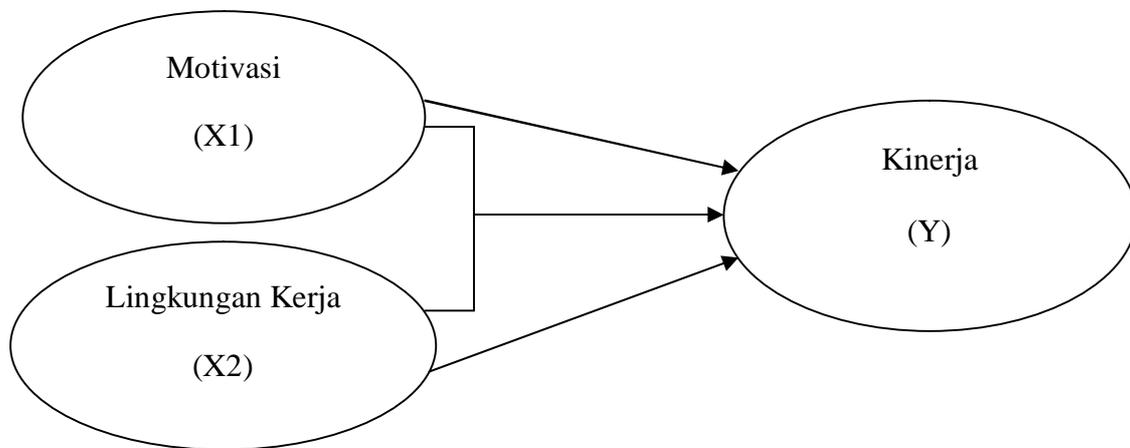
3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Semangat kerja merupakan wujud perilaku seseorang yang dipengaruhi oleh motivasi baik dari diri sendiri maupun dari pihak lain dengan berbagai bentuk dan

kesejahteraan serta lingkungan pendukung. Disamping itu, semangat kerja juga perlu didukung dengan semangat kerja sama di dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edi (2016, hal.13) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh lebih besar terhadap kinerja.

Menurut Iskandar (2012, hal.154) menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menyebutkan bahwa dengan adanya motivasi dan lingkungan kerja yang baik akan mendorong segala aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh hasil kinerja yang baik. Maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



II.3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapatkan suatu hipotesis antara lain :

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pada pegawai SATPOL PP Kota Medan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai SATPOL PP Kota Medan
3. Ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai SATPOL PP Kota Medan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Didalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penyelidikan menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Rochaety, dkk (2007, hal.17) “ Penelitian asosiatif; penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Hasil penelitian ini dapat membangun teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur atau untuk mempermudah pemahaman dalam membahas suatu penelitian. Secara operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2006) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, terget/sasaran atau kriteria.

Tabel III.1
Indikator Kinerja

Variabel (Y)	Indikator
Kinerja Pegawai (Robbins, 2006, hal 260)	1. Kualitas
	2. Kuantitas
	3. Ketepatan Waktu
	4. Efektivitas

2. Motivasi

Menurut Siagian (2008) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam wujud keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dan tanggungjawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Tabel III.2
Indikator Motivasi

Variabel (X1)	Indikator
Motivasi (Siagian, 2008)	1) Daya pendorong 2) Kemauan 3) Kerelaan 4) Membentuk keahlian 5) Membentuk keterampilan 6) Tanggung jawab 7) Kewajiban 8) Tujuan

3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013, hal.32) menyatakan lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Tabel III.3
Indikator Lingkungan Kerja

Variabel (X ₂)	Indikator
Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2004, hal.46)	1) Penerangan
	2) Suhu udara
	3) Suara bising
	4) Penggunaan warna
	5) Ruang gerak yang diperlukan
	6) Kemampuan bekerja
	7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SATPOL PP Kota Medan Jl. Arif Lubis No.2

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan dari bulan Juli 2018 sampai dengan September 2018. Berikut waktu penelitian yang direncanakan peneliti:

Tabel III.4
Waktu Penelitian

No	Proses Penelitian	Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																
2	Prariset																
3	Penyusunan Proposal																
4	Bimbingan Proposal																
5	Seminar Proposal																
6	Penyusunan Skripsi																
7	Bimbingan Skripsi																
8	Sidang Meja Hijau																

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010, hal.115) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SATPOL PP Medan yang berjumlah 91 pegawai.

2. Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2017, hal.73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2012, hal.104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada SATPOL PP yang sebanyak 91 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Daftar pertanyaan (*Questioner*) adalah dengan membuat daftar pertanyaan bentuk angket yang ditunjukkan kepada para pegawai Satpol PP Kota Medan dengan menggunakan skala *likert* bentuk *checklist*. Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi, sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel III.5
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 132)

Selanjutnya jawaban responden akan diuji kembali dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Situmorang dan Lufti (2014, hal.86) validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur yang mengukur apa yang ingin diukur. Sekiranya peneliti ingin mengukur kuesioner didalamnya, pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Uji validitas dilakukan pada pegawai Satpol PP Kota Medan. Uji validitas digunakan peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian, yang merupakan data yang telah valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu Kuesioner. Suatu skala pengukur dikatakan valid apabila skala yang disebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS *For Windows* dengan kriteria dalam pengukuran kuisisioner sebagai berikut:

- a. Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung \geq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig. 2-tailed \leq 0,05).
- b. Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig. 2-tailed $>$ 0,05).

Tabel III.6
Uji Validitas Motivasi Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item1	0,392 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item2	0,557 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item3	0,553 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item4	0,598 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item5	0,639 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item6	0,611 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item7	0,539 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item8	0,619 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item9	0,687 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item10	0,562 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 17

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel motivasi kerja dikatakan valid.

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item1	0,440 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item2	0,488 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item3	0,667 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item4	0,489 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item5	0,693 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item6	0,547 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item7	0,585 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item8	0,550 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item9	0,586 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item10	0,501 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 17

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel lingkungan kerja dikatakan valid.

Tabel III.8
Uji Validitas Kinerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item1	0,433 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item2	0,438 (potitif)	0,000 < 0,05	Valid
Item3	0,421 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item4	0,627 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item5	0,594 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item6	0,453 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item7	0,455 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item8	0,601 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item9	0,688 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item10	0,483 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 17

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Situmorang dan Lufti (2014, hal.89) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas ini digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi didalam mengukur gejala yang sama untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya

jika rangkaian penelitian yang dilakukan harus baik juga. Perencanaan yang matang mutlak diperlukan alat-alat penelitian seperti kuesioner yang digunakan juga harus dalam kondisi yang baik.

Oleh karena itu, perlu adanya validitas dan reliabilitas. Uji reliabilitas ini menggunakan bantuan *software SPSS for windows*. Butir pernyataan yang sudah dikatakan valid dalam uji validitas ditentukan realibilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha \geq 0,6 maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha $<$ 0,6 maka instrument variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya).

Tabel III.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Motivasi Kerja	0.742	10	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.736	10	Reliabel
Kinerja	0.722	10	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 17

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) dari ketiga variabel > 0.6 maka kesimpulannya adalah instrumen yang diuji tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu sebagai berikut:

1. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus regresi linier berganda menurut Sugiyono (2012, hal. 227) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana :

Y = nilai yang diprediksi

A = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

x_1, x_2 = nilai variabel independen

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik, merupakan model analisis yang digunakan oleh regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Dimana akan menguji data variabel bebas (x) dan data variabel terikat (y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal ataupun

berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflansi Factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (apabila variabel independen memiliki nilai *VIF* dalam batas toleransi yang telah ditentukan tidak melebihi 5). Maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Sugiyono 2008, hal.270).

Deteksi adanya heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

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

3. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu proporsi atau anggapan yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau pemecahan masalah. Anggapan atau asumsi dari suatu hipotesis juga merupakan data yang mungkin juga bisa salah. Maka apabila akan digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan, terlebih dahulu harus di uji.

a. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi. Adapun rumus dari uji t adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

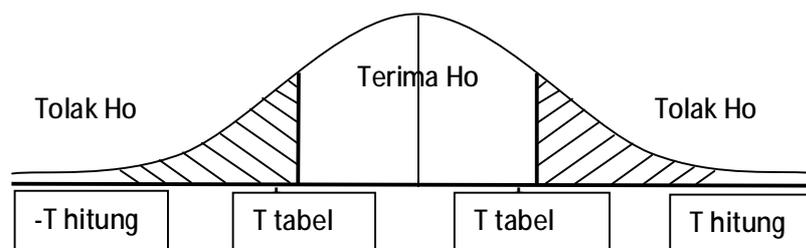
- t = nilai t_{hitung}
- n = jumlah sampel
- r = nilai koefisiensi Korelasi

Bentuk pengujian adalah:

- 1) $H_0: r_{xy}=0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r_{xy} \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- a. H_0 diterima jika : $-t_{table} \leq t_{hitung} \leq t_{table}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$
- b. H_0 ditolak jika : 1. $t_{hitung} > t_{table}$ 2. $-t_{hitung} > t_{table}$



Gambar III.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikan yang digunakan adalah sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel. Uji ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

H_0 diterima jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

Rumus perhitungan uji F yaitu:

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

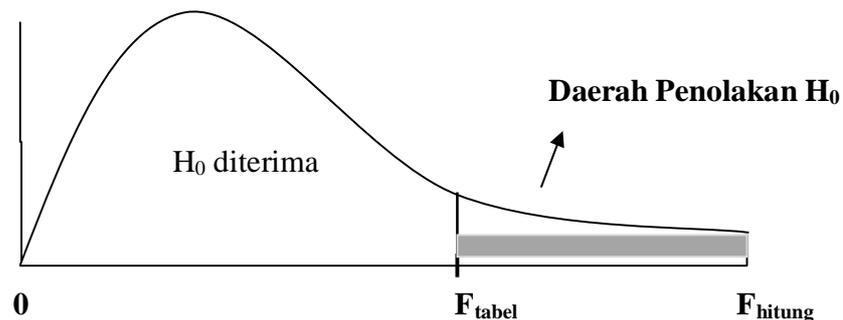
Keterangan:

F = Nilai F hitung

R^2 = Koefisien Kolerasi Berganda

k = Jumlah variabel independen (bebas)

n = Jumlah Sampel



Gambar III.2

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

4. Uji Koefisien Secara Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independent

menerangkan variabel dependent. Menurut Sugiyono (2008, hal.210) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat pengaruh variabel X terhadap Y dalam bentuk persen (%) dengan rumus :

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

Dimana :

K = koefisien determinasi

R^2 = koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka peneliti menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X_1), 10 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Angket diberikan kepada 91 sampel SATPOL PP Kota Medan. Sebagai sampel penelitian menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist.

Tabel IV.1
Skala Likert

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

Sugiyono (2010, hal.132-134)

Dari tabel diatas berlaku baik dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja) maupun variabel terikat (kinerja pegawai). Jadi setelah kuesioner disebarkan dan di isi oleh responden, maka penelitian mentabulasi data dari tiap pernyataan melalui langkah-langkah

diatas. Dalam penelitian ini disebarakan sebanyak 91 orang pegawai. Angket sesuai dengan sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Maka dengan penyebaran tersebut dimana penelitian berhasil menghimpun data yang dikembalikan responden. Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini :

2. Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui berdasarkan tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 91 sampel SATPOL PP Kota Medan. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	61	67.0	67.0	67.0
perempuan	30	33.0	33.0	100.0
Total	91	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 61 responden atau 70%. Sedangkan perempuan hanya sebanyak 30 responden atau 33.0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai SATPOL PP Kota Medan lebih banyak berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan adanya pekerjaan dilapangan (diluar kantor) sehingga pekerjaan tersebut lebih sesuai dikerjakan oleh laki laki.

b. Berdasarkan Tingkat Usia

Untuk mengetahui berdasarkan tingkat persentase berdasarkan usia dari 91 sampel SATPOL PP Kota Medan. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	16	17.6	17.6	17.6
	26-30 tahun	45	49.5	49.5	67.0
	31-35 tahun	25	27.5	27.5	94.5
	>35 tahun	5	5.5	5.5	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden sebagian besar pada kelompok usia 20-25 tahun sebanyak 16 responden (17.6%). Untuk usia 26- 30 tahun sebanyak 45 responden (49.5%). Untuk usia 31- 35 tahun sebanyak 25 responden (27.5%). Untuk usia >35 tahun sebanyak 5 responden (5.5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai pada SATPOL PP Kota Medan paling banyak usia 26-30 tahun (49.5%), hal ini menunjukkan usia 26-30 tahun adalah usia yang produktif yang diterima bekerja sebagai pegawai.

c. Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui berdasarkan tingkat pendidikan dari 91 sampel SATPOL PP Kota Medan. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.4
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

		Tingkat_Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	17	18.7	18.7	18.7
	D3	24	26.4	26.4	45.1
	S1	50	54.9	54.9	100.0
	Total	91	100.0	100.0	

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden pada tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 17 responden (18.7%). Untuk tingkat D3 sebanyak 24 responden (26.4%), dan untuk tingkat S1 sebanyak 50 responden (54.9%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan pada SATPOL PP Kota Medan yang paling banyak adalah pada tingkat pendidikan S1, hal ini dikarenakan persyaratan jabatan yang ada di SATPOL PP Kota Medan mengharuskan pegawai minimal tamatan sarjana.

d. Berdasarkan Masa Kerja

Untuk mengetahui berdasarkan masa kerja dari 91 sampel SATPOL PP Kota Medan. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.5
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa_Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 tahun	50	54.9	54.9	54.9
	6-10 tahun	30	33.0	33.0	87.9
	> 10 tahun	11	12.1	12.1	100.0
Total		91	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden pada masa kerja 0-5 tahun sebanyak 50 responden (54.9%), masa kerja 6-10 tahun sebanyak 30 responden (33.0%) dan masa kerja >10 tahun sebanyak 11 responden (12.1%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai pada SATPOL PP Kota Medan yang paling banyak adalah masa kerjanya 0-5 tahun, dikarenakan mendominasi karyawan yang berusia muda.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Responden untuk kategori pernyataan motivasi Kerja sebanyak 91 orang pegawai. Penyebaran kuesioner dilakukan untuk melihat hubungan yang diberikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang terdiri dari 10 pernyataan. Berikut ini adalah tabel tabulasi data angket untuk variabel X1 yaitu disiplin kerja.

Tabel IV.6
Hasil Angket Motivasi Kerja

Alternatif Jawaban Motivasi Kerja												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	52	57,1%	38	41,8%	1	1,1%	0	0	0	0	91	100%
2	58	63,7%	32	35,2%	1	1,1%	0	0	0	0	91	100%
3	50	54,9%	39	42,9%	2	2,2%	0	0	0	0	91	100%
4	52	57,1%	39	42,9%	0	0	0	0	0	0	91	100%
5	54	59,3%	35	38,5%	2	2,2%	0	0	0	0	91	100%
6	58	63,7%	31	35,2%	0	0	1	1,1%	0	0	91	100%
7	52	54,9%	39	42,9%	0	0	0	0	0	0	91	100%
8	54	59,3%	36	39,6%	1	1,1%	0	0	0	0	91	100%
9	53	58,2%	37	40,7%	1	1,1%	0	0	0	0	91	100%
10	52	57,1%	38	41,8%	1	1,1%	0	0	0	0	91	100%

Sumber : Angket Penelitian 2018

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang "Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi" sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57.1% (52 orang) dan 41.4% (29 orang) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi memberikan penghargaan secara adil pada pegawai SATPOL PP Kota Medan. Namun 1 orang (1,1%) menjawab kurang

setuju, dikarenakan masih adanya pegawai berprestasi yang tidak mendapatkan penghargaan dari organisasi.

- 2) Jawaban responden tentang “saya berkeinginan untuk selalu berkreatifitas” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 63.7% (58 orang), yang menjawab setuju 35.2% (32 orang). Meskipun ada satu orang pegawai yang menjawab kurang setuju sebesar 1.1%, hal ini dikarenakan masih adanya pegawai yang kurang dalam berkreatifitas.
- 3) Jawaban responden tentang “saya menerima apabila atasan memberikan tugas lebih” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 54.9% (50 orang) dan yang menjawab setuju sebanyak 42.9% (39 orang). Namun masih ada pegawai yang menjawab kurang setuju sebesar 2.2%, hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang tidak setuju menerima tugas lebih dikarenakan mengganggu tugas utama para pegawai.
- 4) Jawaban responden tentang “saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57.1% (52 orang) dan 42.9% (39 orang) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan para pegawai ingin menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.
- 5) Jawaban responden tentang “saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan saya” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 54.9% (50 orang) dan 38.5% (35 orang) menjawab setuju. Namun masih ada responden yang menjawab kurang setuju sebesar 2.2% (2 orang). Hal ini menunjukkan masih ada

pegawai yang tidak memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan.

- 6) Jawaban responden tentang “saya siap menerima tanggungjawab yang tinggi” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 63.7% (58 orang), yang menjawab setuju 35.2% (31 orang) dan responden yang menjawab tidak setuju sebesar 1.1% (1 orang). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang tidak siap menerima tanggungjawab yang tinggi dikarenakan tidak siap menerima konsekuensi dari tanggungjawab tersebut.
- 7) Jawaban responden tentang “saya ingin tahu bagaimana kemampuan yang saya capai ketika menyelesaikan tugas” sebagian besar responden menjawab sangat setuju 54.9% (52 orang) dan 42.9% (39 orang) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan semua pegawai ingin mengetahui pencapaian dalam menyelesaikan tugas.
- 8) Jawaban responden tentang “saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis” sebagian besar responden menjawab sangat setuju 65.3% (54 orang), 39.6% (36 orang) menjawab setuju dan yang menjawab kurang setuju sebesar 1.1% (1 orang). Hal ini menunjukkan masih ada karyawan yang bingung dalam menetapkan tujuan dan mencapai tujuan.
- 9) Jawaban responden tentang “sarana pendukung dan peralatan sangat memadai” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu 58.2% (53 orang) dan menjawab setuju sebesar 40.7% (37 orang), namun masih ada responden yang menjawab kurang setuju sebesar 1.1% (1 orang). Hal ini menunjukkan masih ada sarana dan peralatan yang kurang memadai.

10) Jawaban responden tentang “saya mampu menggunakan potensi diri” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57.1% (52 orang) dan 41.8% (38 orang) menjawab setuju, sedangkan 1.1% responden menjawab kurang setuju. Hal ini menunjukkan masih ada pegawai yang bingung dalam kemampuan potensi diri (*skill*).

Berdasarkan tabulasi data diatas, menunjukkan bahwa secara umum responden menjawab sangat setuju dengan pernyataan motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai SATPOL PP Kota Medan.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berikut ini adalah tabel tabulasi data angket untuk variabel X2 yaitu lingkungan kerja.

Tabel IV.7
Hasil Angket Lingkungan Kerja

Alternatif Jawaban Lingkungan Kerja												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	53	58,2%	37	40,7%	1	1,1%	0	0	0	0	91	100%
2	54	59,3%	36	39,6%	1	1,1%	0	0	0	0	91	100%
3	53	58,2%	38	41,8%	0	0	0	0	0	0	91	100%
4	52	57,1%	38	41,8%	1	1,1%	0	0	0	0	91	100%
5	53	58,2%	36	39,6%	2	2,2%	0	0	0	0	91	100%
6	59	64,8%	31	34,1%	1	1,1%	0	0	0	0	91	100%
7	50	54,1%	41	45,9%	0	0	0	0	0	0	91	100%
8	55	60,4%	36	39,6%	0	0	0	0	0	0	91	100%
9	53	58,2%	36	39,6%	2	2,2%	0	0	0	0	91	100%
10	51	56%	39	42,9%	1	1,1%	0	0	0	0	91	100%

Sumber : Angket Penelitian 2018

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “perlengkapan dan penerangan lampu sudah memadai” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 58.2%

(53 orang) dan 40.7% (37 orang) menjawab setuju sedangkan responden menjawab kurang setuju sebesar 1.1% (1 orang). Hal ini menunjukkan masih ada perlengkapan dan penerangan lampu yang kurang memadai.

- 2) Jawaban responden tentang “cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat dalam menyiapkan pekerjaan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 59.3% (54 orang) dan 39.6% (36 orang) menjawab setuju, namun masih ada responden yang menjawab kurang setuju sebesar 1.1% (1 orang). Hal ini berarti cahaya lampu yang kurang terang tidak akan memperlambat dalam menyiapkan pekerjaan.
- 3) Jawaban responden tentang “ruangan yang terlalu panas membuat pegawai tidak nyaman dalam bekerja” sebagian responden menjawab sangat setuju sebesar 58.2% (53 orang) dan 41.8% (38 orang) menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa ruangan yang terlalu panas mengganggu pegawai dan tidak nyaman dalam bekerja.
- 4) Jawaban responden tentang “sirkulasi udara diruang kerja sudah cukup” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 57.1% (52 orang) dan 41.8% (38 orang) menjawab setuju namun masih ada responden menjawab kurang setuju sebanyak 1.1% (1 orang). Hal ini menunjukkan sirkulasi udara diruang kerja kurang baik.
- 5) Jawaban responden tentang “saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 58.2% (53 orang) dan 39.6% (36 orang) menjawab setuju namun masih ada responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2.2%

(2 orang), hal ini dikarenakan suasana yang tidak kondusif sehingga pegawai tidak dapat berkonsentrasi dengan baik.

- 6) Jawaban responden tentang “tempat kerja saya terganggu suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman” sebagian besar karyawan menjawab sangat setuju sebesar 64.8% (59 orang), 34.1% (31 orang) menjawab setuju, dan 1.1% (1 orang) menjawab kurang setuju, hal ini dikarenakan tempat kerja terganggu suara bisising sehingga pegawai tidak dapat bekerja dengan baik.
- 7) Jawaban responden tentang “pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang dalam bekerja” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 54.1% (50 orang) dan 45.9% (31 orang) menjawab setuju. Hal ini dikarenakan warna ruangan sudah tertata dengan baik.
- 8) Jawaban responden tentang “warna ruangan yang tidak mencolok membuat pegawai tenang dalam bekerja” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 60.4% (55 orang) dan 39.6% (36 orang) menjawab setuju. Hal ini dikarenakan warna ruangan kantor yang tidak mencolok sehingga pegawai tenang dalam bekerja.
- 9) Jawaban responden tentang “perusahaan tempat bekerja memberikan fasilitas kendaraan bagi para pegawai yang memiliki jabatan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 58.2% (53 orang) dan 39.6% (36 orang) namun masih ada responden yang menjawab kurang setuju sebesar 2.2% (2 orang) hal ini dikarenakan masih ada pegawai yang memiliki jabatan tidak mendapat fasilitas kendaraan.

10) Jawaban responden tentang “adanya pembatasan diruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga anda dapat bekerja dengan baik” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 56% (51 orang), menjawab setuju sebesar 42.9% (39 orang) dan menjawab kurang setuju 1.1% (1 orang) hal ini dikarenakan adanya pembatasan diruang gerak membuat karyawan susah dalam beraktifitas di ruangan kantor.

Berdasarkan tabulasi data diatas, menunjukkan bahwa secara umum responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan pernyataan lingkungan kerja di SATPOL PP Kota Medan.

c. Variabel Kinerja (Y)

Responden untuk kategori pernyataan kinerjasebanyak 91 orang pegawai. Penyebaran kuesioner dilakukan untuk melihat hubungan yang diberikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang terdiri dari 10 pernyataan. Berikut ini adalah tabel tabulasi data angket untuk variabel Y yaitu kinerja.

Tabel IV.8
Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban Kinerja												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	54	59,3%	37	40,7%	0	0	0	0	0	0	91	100%
2	53	58,2%	36	39,6%	3	3,3%	0	0	0	0	91	100%
3	56	61,5%	33	36,3%	2	2,2%	0	0	0	0	91	100%
4	59	64,8%	32	35,2%	0	0	0	0	0	0	91	100%
5	56	61,5%	34	37,4%	1	1,1%	0	0	0	0	91	100%
6	61	67%	29	31,9%	0	0	1	1,1%	0	0	91	100%
7	52	57,1%	37	40,7%	2	2,2%	0	0	0	0	91	100%
8	59	64,8%	32	35,2%	0	0	0	0	0	0	91	100%
9	55	60,4%	35	38,5	1	1,1%	0	0	0	0	91	100%
10	53	58,2%	37	40,7%	1	1,1%	0	0	0	0	91	100%

Sumber : Angket Penelitian 2018

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 59.3% (54 orang) dan 40.7% (37 orang). Hal ini dikarenakan pegawai menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan.
- 2) Jawaban responden tentang “setiap pekerjaan yang saya selesaikan memiliki tingkat kesalahan yang kecil/tidak banyak terjadi kecacatan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 58.2% (36 orang) dan 39.6% (36 orang) menjawab setuju namun masih ada responden yang menjawab kurang setuju sebesar 3.3% (3 orang) hal ini dikarenakan masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan atau kecacatan yang besar.
- 3) Jawaban responden tentang “pekerjaan yang saya selesaikan selalu sesuai dengan target yang ditetapkan oleh organisasi” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 61.5% (56 orang) dan 36.3% (33 orang) namun masih ada responden yang menjawab kurang setuju sebesar 2.2% (2 orang) hal ini dikarenakan pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan organisasi.
- 4) Jawaban responden tentang “saya tidak mengalami masalah untuk menjalankan tugas yang dibebankan kepada saya” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 64.8% (59 orang) dan 35.2% (32 orang) menjawab setuju. Hal ini dikarenakan pegawai tidak mengalami masalah dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

- 5) Jawaban responden tentang “pegawai yang menyelesaikan tugas lebih banyak dari target organisasi” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 61.5% (56 orang), 37.4% (34 orang) menjawab setuju, dan 1.1% (1 orang) menjawab kurang setuju hal ini dikarenakan pegawai yang menyelesaikan tugas tidak lebih banyak dari target.
- 6) Jawaban responden tentang “saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh organisasi” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 67% (61 orang) dan 37.4% (34 orang) menjawab setuju namun masih ada responden yang menjawab tidak setuju sebesar 1.1% (1 orang) hal ini dikarenakan masih ada pegawai menyelesaikan tugas melewati batas waktu yang ditetapkan oleh organisasi.
- 7) Jawaban responden tentang “saya selalu menggunakan peralatan kantor untuk membantu pekerjaan saya” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 57.1% (52 orang) dan 40.7% (37 orang) menjawab setuju namun masih ada responden yang menjawab kurang setuju sebesar 2.2% (2 orang) hal ini dikarenakan tidak semua pegawai menggunakan peralatan kantor untuk membantu pekerjaan.
- 8) Jawaban responden tentang “saya terbantu dengan adanya fasilitas dan peralatan kantor sehingga mempermudah dalam bekerja” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 64.8% (59 orang) dan 35.2% (32 orang) menjawab setuju, hal ini dikarenakan adanya fasilitas dan peralatan mempermudah pegawai dalam bekerja.
- 9) Jawaban responden tentang “saya mampu menyelesaikan tugas karena sudah berpengalaman” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar

60.4% (55 orang) dan 38.5% (35 orang) menjawab setuju namun masih ada responden yang menjawab kurang setuju sebesar 1.1% (1 orang) hal ini dikarenakan masih ada pegawai yang kurang berpengalaman dalam menyelesaikan tugas.

- 10) Jawaban responden tentang “pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 58.2% (53 orang) dan 40.7% (37 orang) menjawab setuju namun masih ada responden yang menjawab kurang setuju sebesar 1.1% (1 orang) hal ini dikarenakan masih ada pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan pendidikan dan pengetahuannya.

Berdasarkan tabulasi data diatas, menunjukkan bahwa secara umum responden menjawab setuju dengan kinerja yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai SATPOL PP Kota Medan.

B. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi liner berganda yang bertujuan untuk memperoleh hasil analisis yang valid. Berikut ini pengujian untuk menentukan apakah asumsi klasik dipenuhi atau tidak.

a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependent (terikat) dan variabel independent (bebas) keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. (Azuar, 2015, hal.160).

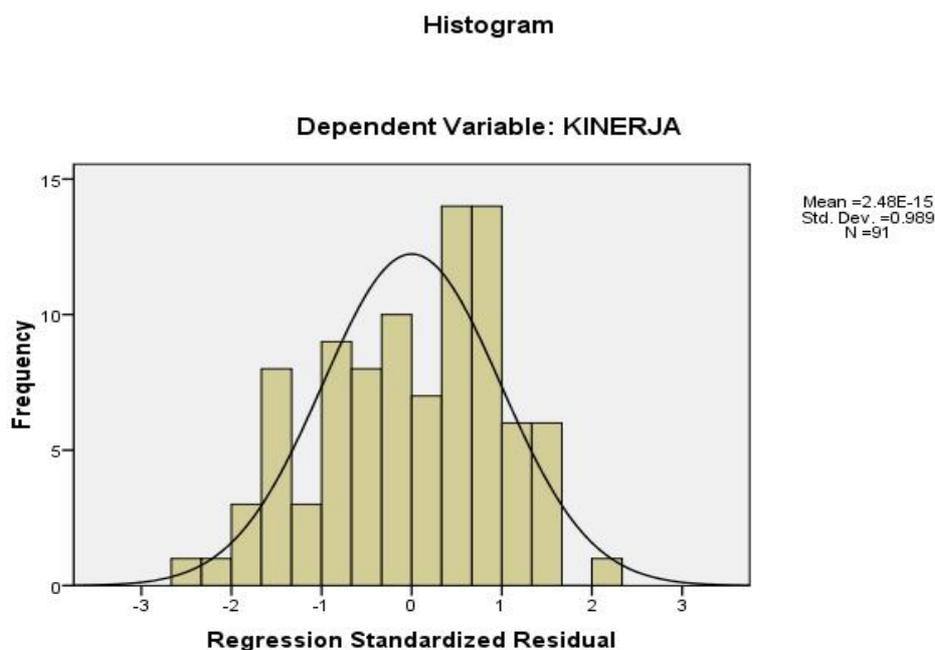
Ada dua cara mendeteksi apakah residual distribusi normal atau tidak yaitu analisis grafik dan analisis statistic. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran (data) titik pada sumbul diagonal dan grafik dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik historgarmnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil transformasi data, peneliti melakukan uji normalitas dengan hasil sebagai berikut :

Gambar IV.1 Histogram

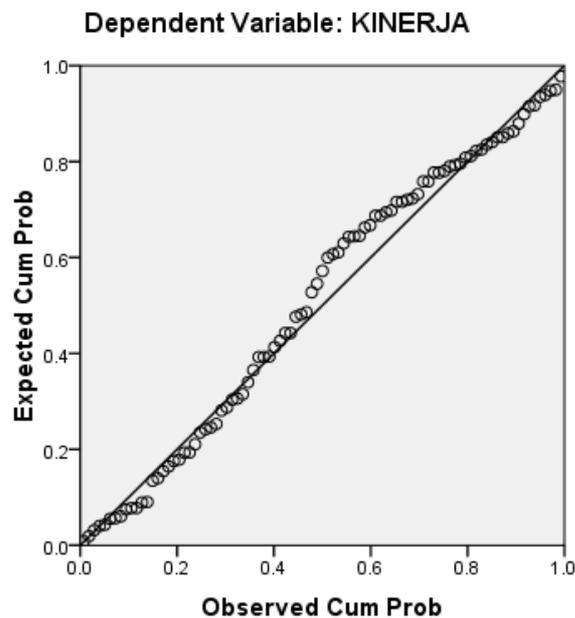


Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Pada grafik normal histogram terlihat pada gambar diatas menunjukkan pola data dalam residual berdistribusi normal karena grafik tidak miring ke kiri maupun ke kanan. Demikian pula hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik *p-plot* pada gambar IV.2 dibawah ini.

Gambar IV.2 P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Hasil grafik normal *p-plot* terlihat pada gambar diatas bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi tinggi diantara variabel bebas dalam model regresi linier. Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Terdapat beberapa ketentuan dalam uji multikolinearitas, yaitu jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) hasil regresi tidak melebihi dari 4 dan 5 maka dapat dipastikan tidak terjadi mulikolinearitas diantara variabel independen tersebut. Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.9
UjiMultikolinearitas

Coefficients^a

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
MOTIVASI	.413	.347	.328	.903	1.107
LINGKUNGAN KERJA	.327	.229	.209	.903	1.107

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multokolinearitas antara variabel independen yang diindikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Jika dilihat pada tabel IV.9 diatas, dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak melebihi batas toleransi yang telah ditentukan, sehingga tidak terjadi mulikolinearitas dalam variabel penelitian ini.

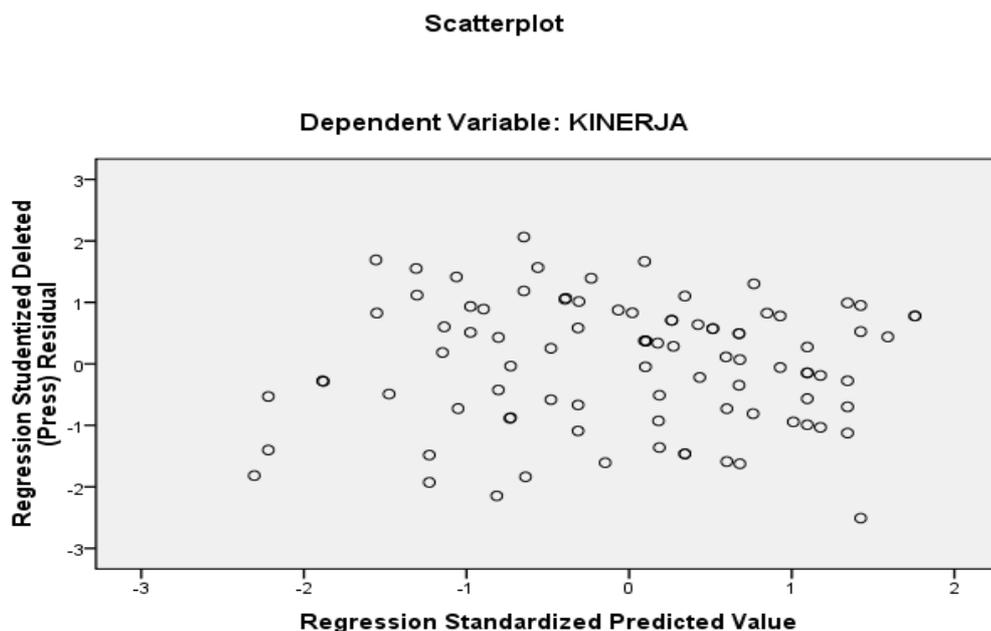
c. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan variansi dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika

variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. (Azuar, 2015, hal. 161).

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

Gambar IV.3 Scatterplot



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Gambar IV.3 memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi ini.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun hubungan positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel IV.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	22.471	4.903		4.583	.000	12.727	32.216
MOTIVASI	.307	.089	.345	3.466	.001	.131	.483
LINGKUNGAN KERJA	.207	.094	.220	2.211	.030	.021	.393

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Berdasarkan pada tabel IV.10 diatas, maka dapat disusun model regresinya yaitu sebagai berikut:

$$Y = 22.471 + 0.307X_1 + 0.207X_2 + e$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa variabel X_1 Motivasi Kerja memiliki koefisien yang positif dan X_2 Lingkungan Kerja memiliki koefisien positif, berarti variabel X_1 dan variabel X_2 mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Jika motivasi kerja dan lingkungan kerja diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan sebesar 22.471

2) Jika motivasi kerja dinaikkan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja sebesar 30.7%.

3) Jika lingkungan kerja dinaikkan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 20.7%.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi. Adapun rumus dari uji t adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

n = jumlah sampel

r = nilai koefisien Korelasi

Bentuk pengujian adalah:

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

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

Kriteria Pengambilan Keputusan :

a) H_0 diterima jika : $- t_{table} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-2$

b) H_0 ditolak jika : 1. $t_{hitung} > t_{table}$ 2. $- t_{hitung} > t_{table}$

Tabel IV.11
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.471	4.903		4.583	.000
MOTIVASI	.307	.089	.345	3.466	.001
LINGKUNGAN KERJA	.207	.094	.220	2.211	.030

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Hasil pengujian statistik t pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

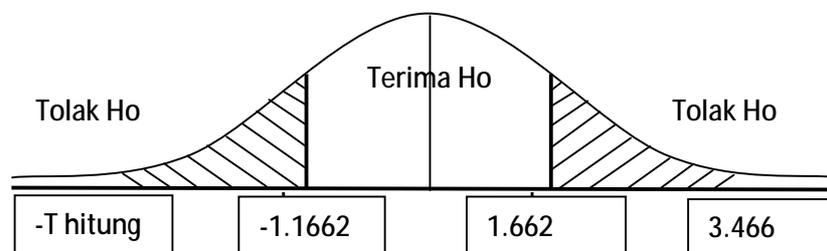
1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh atau tidak secara individual (parsial), mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 91 - 2 = 89$ adalah $t_{hitung} = 3.466$ dan $t_{tabel} = 1.662$

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $-1.662 \leq t_{hitung} \leq 1.662$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n - 2$

H_0 ditolak jika 1. $t_{hitung} > 1.662$ 2. $t_{hitung} < -1.662$



Gambar IV.4 Hasil Uji t Motivasi Kerja

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi adalah 3.466 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.662. Dengan demikian nilai t_{tabel} lebih kecil dari nilai t_{hitung} ($1.662 < 3.466$) dan nilai signifikansi sebesar 0,01 (lebih kecil dari 0,050) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja SATPOL PP Kota Medan.

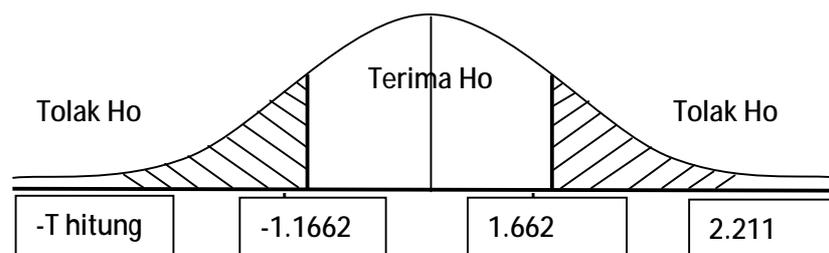
2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh atau tidak secara individual (parsial), mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 91 - 2 = 89$ adalah $t_{hitung} = 2.211$ dan $t_{tabel} = 1.662$

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $1.662 \leq t_{hitung} \leq 1.662$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n - 2$

H_0 ditolak jika = 1. $t_{hitung} > 1.662$ 2. $t_{hitung} < -1.662$



Gambar IV.5 Hasil Uji t Lingkungan Kerja

Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 2.211 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.662. Dengan demikian nilai t_{tabel} lebih kecil dari nilai t_{hitung} ($1.662 < 2.211$) dan nilai signifikansi sebesar 0,030 (lebih kecil dari 0,050) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan

bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja SATPOL PP Kota Medan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Rumus uji f yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2010, hal.257)

Bentuk pengujiannya:

H_0 = tidak ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

H_a = ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian :

- a) H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > f_{tabel}$ atau $- f_{hitung} < - f_{tabel}$
- b) H_0 diterima apabila $F_{hitung} < f_{tabel}$ atau $- f_{hitung} > - f_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS tahun 2016 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV.12 Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.547	2	69.273	11.990	.000 ^a
	Residual	508.442	88	5.778		
	Total	646.989	90			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Untuk menguji hipotesis statistik diatas, maka dilakukan uji F pada tingkah $\alpha = 5\%$. Nilai F_{hitung} untuk $n = 91$ dalah sebagai berikut:

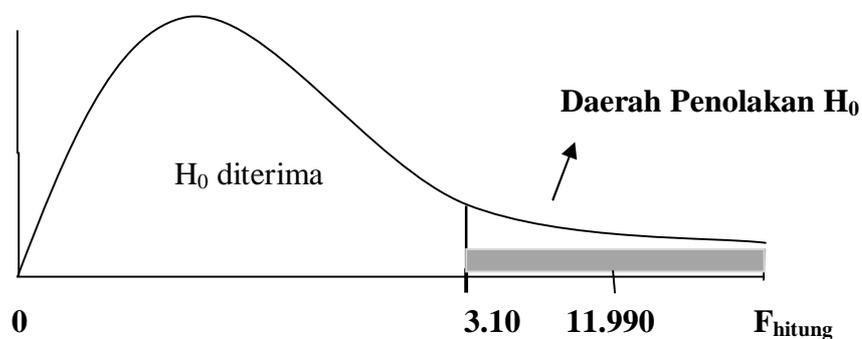
$$F_{tabel} = n - k - 1 = 91 - 2 - 1 = 88$$

$$F_{hitung} = 11.990 \text{ dan } F_{tabel} = 3.10$$

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq 3.10$ atau $-F_{hitung} \geq -3.10$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > 3.10$ atau $F_{hitung} < -3.10$



Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis F

Berdasarkan ANOVA (*Analysis Of Varians*) diatas, diperoleh F_{hitung} sebesar 11.990 dan F_{tabel} sebesar 3.10 dengan tingkat signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11.990 > 3.10$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada pegawai SATPOL PP Kota Medan.

4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (*R-Square*) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel dependen dipengaruhi oleh variasi nilai variabel independen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentasi Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut:

Tabel IV.13 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.463 ^a	.214	.196	2.404
				.463 ^a

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2018

Pada tabel diatas dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0.196 menunjukkan bahwa variasi Kinerja (variabel dependen) dengan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja (variabel independen) memiliki tingkat hubungan yaitu sebesar:

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

$$D = 0,196 \times 100\%$$

$$D = 19,6\%$$

Nilai Adjusted R Square atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,196. Hal ini mengidentifikasi bahwa Kinerja (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja (variabel independen) sebesar 19,6 %, sedangkan selebihnya sebesar 80,4% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian *standart error of the estimate* adalah sebesar 0,463 dimana semakin kecil angka ini membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi Kinerja.

C. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang memuaskan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hasil ini dapat ditunjukkan dari tanggapan-tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi adalah 3.466 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.662. Dengan demikian nilai t_{tabel} lebih kecil dari nilai t_{hitung} ($1.662 < 3.466$) dan nilai signifikansi sebesar 0,01 (lebih kecil dari 0,050) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja SATPOL PP Kota Medan.

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi memiliki peranan yang sangat penting. Sebab, motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang maka dapat dipastikan bahwa orang itu tidak akan bergerak sedikit pun dari tempatnya berada.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Menurut Gultom (2014, hal.176) mengatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Lastriani (2014) menyatakan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 2.211 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.662. Dengan demikian nilai t_{tabel} lebih kecil dari nilai t_{hitung} ($1.662 < 2.211$) dan nilai signifikansi sebesar 0,030 (lebih kecil dari 0,050) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja SATPOL PP Kota Medan.

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi

terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang. Menurut Kasmir (2016, hal.192) “Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja”.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rusdiansyah (2017) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hasil penelitian Wijaya (2017) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan ANOVA (*Analysis Of Varians*) diatas, diperoleh F_{hitung} sebesar 11.990 dan F_{tabel} sebesar 3.10 dengan tingkat signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11.990 > 3.10$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada pegawai SATPOL PP Kota Medan.

Motivasi dan lingkungan kerja sangat berhubungan erat dalam meningkatkan prestasi dan kualitas kinerja. Karena pada dasarnya motivasi yang ada pada pegawai sangat tergantung dengan lingkungan kerja yang membuat pegawai itu nyaman saat berada di ruangan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Iskandar (2012, hal.154) menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menyebutkan bahwa dengan adanya motivasi dan lingkungan kerja yang baik akan mendorong segala aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh hasil kinerja yang baik

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SATPOL PP Kota Medan. dengan sampel 91 responden adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SATPOL PP Kota Medan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SATPOL PP Kota Medan.
3. Ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SATPOL PP Kota Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti menyadari bahwa tidak ada penelitian yang sempurna. Maka saran-saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Motivasi pada SATPOL PP Kota Medan perlu diterapkan kembali agar, tujuan organisasi berjalan secara efektif dan efisien, sebab motivasi merupakan hal yang cukup penting agar kinerja pegawai mudah tercapai.
2. Lingkungan Kerja pada SATPOL PP Kota Medan perlu diperbaiki seperti lingkungan kerja yaitu disediakannya lahan parkir kendaraan bagi pegawai.
3. Kinerja Pegawai yang ada didalam organisasi dapat dibentuk melalui motivasi yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman. Karena dengan kedua

faktor tersebut dinilai dapat meningkatkan hasil kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan periode penelitian yang lebih panjang sehingga diharapkan dapat memperoleh hasil yang lebih dan diharapkan untuk dapat menambah variabel-variabel penelitian yang lebih berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti.
- Alex S. Nitisemito (2010). *Manajemen Personalial Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Ketiga). Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Hadari Nawawi (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani (2011). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFEE.
- Iskandar (2012). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran SMA Negeri se-Kabupaten Kendal.
- Jufrizen, (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. 1 (1) : 27-33.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Cetakan 1). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Karyoto (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: CV Andi.
- Gultom, Dedek Kumiawan (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14 (2) : 176-184.
- Made, Ni (2014). Pengaruh lingkungan kerja kinerja karyawan di PT Mitra Global Holiday, Jimbaran Bali.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cet 1). Bandung : PT. Remaja Rsodakarya
- Mathis, R. L., dan J.H. Jackson (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan buku 2, Terjemahan. Jakarta : Salemba Empat.
- Moehariono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.

- Noor, Juliansyah (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. (Ed 1), Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nuraini, T (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Pekanbaru : Yayasan Aini Syam.
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins, Stephen (2006). *Perilaku Organisasi*. (Ed 10). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti (2004). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- _____ (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (Ed 6). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sondang, P. Siagian (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Ed.1, Cet.13). Jakarta : Bumi Aksara.
- Sumantri, P Edi (2016) Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada usaha penjualan mobil bekas di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas. *Jurnal Pro Bisnis*. 9 (2).
- Wibowo (2007). *Manajemen Kinerja*. (Ed 1). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____ (2016). *Manajemen Kinerja*. (Ed 5). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, Hendri (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). 2 (1).