

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

ALVINA MELSYAH PUTRIHARAHAP
1805160141

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



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

JL. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at , Tanggal 16 September 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : ALVINA MELSYAH PUTRI HARAHAP
NPM : 1805160141
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

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

ssoc. Prof. Dr. SITI MUJIATUN, S.E., M.M)

PENGUJI II

(ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd)

Pembimbing

(Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

(El FANIQ, SE, M.M, M.Si)

Sekretaris

(Assec. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, SE, M.Si)





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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ALVINA MELSYAH PUTRI HARAHAP
NPM : 1805160141
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing


DRS. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis


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



AL JANURI S.E., M.M., M.Si



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ALVINA MELSYAH PUTRI HARAHAP
NPM : 1805160141
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	pendahuluan	8/8 22	
BAB 2	DAFTAR	9/8 22	
BAB 3	rumus & konsep penelitian metode penelitian kuantitatif	8/8 22	
BAB 4	- rumus / - uji t / perhitungan	9/8 22	
BAB 5	DAFTAR	8/8	
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau			

Medan, Agustus 2022

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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

DRS. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ALVINA MELSAH PUTRI HRP
NPM : 1805160141
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
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 Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 02 September 2022
Pembuat Pernyataan



ALVINA MELSAH PUTRI HRP

NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Alvina Melsyah Putri Harahap
Program Studi Manajemen
E-mail: alvinampharahap@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara sebanyak 55 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, TRAINING AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Alvina Melsyah Putri Harahap
Management Study Program
E-mail: alvinampharahap@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work motivation on employee performance, to determine and analyze the effect of training on employee performance, to determine and analyze the effect of the work environment on employee performance and to determine and analyze the effect of work motivation, training and work environment on employee performance at Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara as many as 55 people and the sample used in this study was 45 people using a saturated sample. Data collection techniques in this study used a questionnaire. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, t-test and F-test, and the Coefficient of Determination. Data processing in this study using the SPSS software program (version 24.00). Partially, work motivation has a significant positive effect on employee performance. Partially, training has a significant positive effect on employee performance. Partially the work environment has a significant positive effect on employee performance. Simultaneously work motivation, training and work environment have a significant influence on employee performance at Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Keywords : Work Motivation, Training, Work Environment and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamina puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar - besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda Malan Harahap dan Ibunda Siti Anum br Tarigan tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi

dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah

membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

10. Pimpinan dan seluruh Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis selama penulis melakukan penelitian di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
11. Seluruh teman-teman seperjuangan yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, yang tiada hentinya memberikan masukan serta dukungan kepada penulis, terimakasih atas kerjasamanya selama ini, semoga Allah Subhanahu Wata'ala selalu meridhoi dan memberkahi kerja keras dan perjuangan kita selama ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak. Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Agustus 2022
Penulis

Alvina Melsyah Putri Harahap
1805160023

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 LANDASAN TEORI	11
2.1 Uraian Teoritis.....	11
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	11
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai ..	12
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai	18
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	22
2.1.2 Motivasi Kerja	26
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	26
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pemberian Motivasi Kerja	27
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja....	28
2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja	33
2.1.3 Pelatihan	35
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan	35
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	36
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	38
2.1.3.4 Indikator Pelatihan.....	41
2.1.4 Lingkungan Kerja	44
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	44
2.1.4.2 Jenis Lingkungan Kerja	45
2.1.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja	46
2.1.4.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	47
2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja	48
2.2 Kerangka Konseptual.....	50
2.3 Hipotesis.....	54

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	56
3.1 Pendekatan Penelitian	56
3.2 Defenisi Operasional.....	56
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	58
3.4 Populasi dan Sampel.....	58
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	60
3.6 Teknik Analisis Data	64
BAB 4 HASIL PENELITIAN.....	70
4.1 Hasil Penelitin	70
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	70
4.1.2 Identitas Responden.....	70
4.1.3 Persentase Jawaban Responden.....	72
4.1.4 Model Regresi	79
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik	79
4.1.4.2 Regresi Linear Berganda	83
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis.....	84
4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square).....	89
4.2 Pembahasan.....	90
4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	91
4.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	92
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	93
4.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	94
BAB 5 PENUTUP	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran	97
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Kinerja Pegawai Kanwil BPN Provsu	5
Tabel 1.2 Pelaksanaan Pelatihan Kanwil BPN Provsu	6
Tabel 3.1 Definisi Operasional	57
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian	58
Tabel 3.3 Jumlah Pegawai Kanwil BPN Provsu.....	59
Tabel 3.4 Skala Likert	60
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	62
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	62
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Pelatihan	62
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	63
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	70
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir	71
Tabel 4.3 Lama Bekerja	71
Tabel 4.4 Kriteria Jawaban Responden.....	72
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai	73
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja.....	74
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan	76
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja.....	77
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	81
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	83
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik t (Parsial).....	85
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik F (Simultan)	88
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	51
Gambar 2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	52
Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	53
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual.....	54
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji t.....	67
Gambar3.2 Kriteria Pengujian Uji F.....	69
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	80
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedatsisitas.....	82

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

SDM merupakan aset organisasi yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena merupakan penggerak utama organisasi organisasi. SDM harus dikelola secara optimal, *continue*, dan diberi ekstra perhatian serta memenuhi hak-haknya. Selain itu SDM adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. SDM juga harus senantiasa meningkatkan kompetensinya seiring dengan perkembangan era globalisasi (Ambarita, 2012). Agar dapat bersaing dalam bisnis, organisasi dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas. SDM sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku pesertanya serta fungsinya sangat mendukung keberhasilan organisasi. Untuk mewujudkan tujuan organisasi diperlukan SDM yang memiliki kinerja tinggi guna tercapainya tujuan organisasi.

Menurut (Moeheriono, 2012) 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. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Dalam mewujudkan kinerja yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi antara lain kepemimpinan pada organisasi tersebut, disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi, beban kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, iklim kerja, komitmen organisasi, kemampuan dan keahlian, pelatihan dan lain sebagainya (Kasmir, 2016). Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja.

Motivasi selalu dihubungkan dengan kinerja seorang pegawai, adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan dapat menciptakan prestasi kerja yang tinggi. Menurut (Sunyoto, 2013) mengungkapkan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Dengan adanya motivasi kerja pegawai yang tinggi, sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan lebih akan memberi dampak yang signifikan bagi kemajuan suatu organisasi

Motivasi pada diri pegawai mempunyai peran penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang bagus. Motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya. Secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama dan bekerja efektif secara terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai suatu tujuan (Hasibuan, 2014). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Rasyid & Tanjung, 2020) diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan

motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai akan semakin meningkat dan baik juga kinerja yang di hasilkan.

Pelatihan memiliki orientasi membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2014). Adapun dalam melaksanakan program pelatihan kerja ini diperlukan suatu organisasi yang baik, sistematis, dan terarah. Sehingga hasil dari program ini dapat memberi masukan yang positif bagi organisasi. Pelatihan merupakan hal yang mutlak harus dilakukan oleh organisasi agar kemampuan pegawai terhadap suatu pekerjaan tidak jalan ditempat. Sebagian besar organisasi justru melakukan training untuk memperbaiki kelemahan (*weakness*) pegawai, bukan untuk meningkatkan keterampilan (*strength*) mereka agar menjadi lebih baik. Akibatnya, organisasi akan mendapatkan pegawai dengan keterampilan rata-rata, bukan pegawai dengan keterampilan atau keahlian yang luar biasa bahkan *expert* di bidangnya.

Untuk itu, organisasi dianjurkan jangan hanya berfokus pada *training* yang bersifat pelengkap atau penambah *skill*, melainkan berikan pelatihan lanjutan atas skill yang sudah dimiliki pegawai agar mereka dapat memberikan pengaruh yang luar biasa bagi kemajuan organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Abogsesa & Kaushik, 2018) yang menyimpulkan bahwasanya pelatihan secara langsung akan mempengaruhi kinerja dari pegawai, artinya pegawai yang diberikan pelatihan akan bertambah skillnya dalam bekerja yang mana secara bersamaan akan meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku pegawai terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung

maupun langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Nitisemito, 2011) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan padanya. lingkungan kerja dapat diartikan sebagai lingkungan yang merupakan aspek dari kinerja. Dikatakan lebih lanjut bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pekerja dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Pekerja sebagai unsur utama dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting sehingga semua unsur organisasi, tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pekerja (Ahyari, 2012). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Siagian & Khair, 2018); (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Julita & Arianty, 2018) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini mengambil objek di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara yang sangat membutuhkan kinerja pegawai yang sangat tinggi untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara ditemukan adanya sedikit masalah pada kinerja pegawai. Nilai kinerja yang dihasilkan pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara tahun 2020 semester 1 sebesar 64% dan pada semester 2 sebesar 77%. Sedangkan pada tahun 2021 semester 1 mencapai 72% dan semester 2 tercapai sebesar 83%. Sesuai data di atas maka dapat diketahui bahwa nilai kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara pada

tahun 2020 dan 2021 belum mencapai target 100%. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1. Hasil Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara Tahun 2020-2021

No	Semester	Tahun	Target	Realisasi
1.	1	2020	100%	64%
	2	2020	100%	77%
2	1	2021	100%	72%
	2	2021	100%	83%

Sumber: Kanwil BPN Provinsi Sumatera Utara

Masalah lain yang penulis temui di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara yaitu selama ini pihak pimpinan organisasi selalu acuh terhadap pegawai, sehingga pegawai merasa tidak diperhatikan. Hal ini perlu menjadi sesuatu yang penting untuk ditingkatkan oleh pimpinan, karena pemberian motivasi yang baik kepada pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja, selain itu kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai membuat beberapa pegawai asal-asalan dalam bekerja karena bagi mereka yang terpenting apa yang menjadi tanggung jawab nya sudah terpenuhi tanpa memperhatikan kualitas kerjanya.

Kemudian program yang dilaksanakan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara untuk meningkatkan kinerja pegawainya dan menciptakan sumberdaya yang berkualitas dengan pelatihan ternyata masih kurang disadari oleh para pegawai, terkadang apabila calon peserta diklat ditunjuk untuk mengikuti diklat, pegawai tersebut menunda-nunda dalam hal memberikan keputusan apakah ia siap mengikuti diklat atau tidak. Adapun data yang diperoleh mengenai pelaksanaan pelatihan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut:

Tabel 1.2. Pelaksanaan Pelatihan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Pegawai	Rencana HOP	Realisasi HOP
2019	123	56	27
2020	119	56	35
2021	114	44	26

Sumber : Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provsu

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2019- 2021 realisasi dari HOP (Hari orang pelatihan) mengalami fluktuasi dan jumlahnya tidak pernah sesuai dengan Rencana dari HOP (Hari orang pelatihan). Hal ini mengindikasikan bahwa minat pegawai dalam pelaksanaan pelatihan masih kurang. Rendahnya minat untuk mengikuti pelatihan menurut persepsi pegawai karena merasa tidak penting, selain itu pendidikan dan pelatihan yang akan di ikuti kurang menunjang karir para karyawan (Sumber wawancara dengan Staf SDM).

Fenomena yang terjadi mengenai lingkungan kerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara, peneliti melihat kondisi ruangan kerja yang belum tertata rapi dan fasilitas ruang kerja yang belum mendukung seperti masih adanya benda-benda yang tidak terlalu penting berada diatas meja serta masih adanya dokumen yang belum disimpan pada lemari file dikarenakan kurangnya ketersediaan lemari file yang memadai. Selain itu masalah lingkungan kerja yang dihadapi pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara adalah kurangnya komunikasi antar sesama pegawai sehingga masalah ini nantinya dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan berdampak langsung pada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai untuk organisasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja, pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

1. Target kinerja pegawai belum terealisasi sepenuhnya dan persentase pencapaian kinerja pegawai menurun dari 8% di tahun 2020 menjadi 3% di tahun 2021.
2. Masih rendahnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya pelatihan dilihat dari realisasi HOP (Hari Orang Pelatihan) masih mengalami fluktuasi dan jumlahnya belum sesuai dengan rencana dari HOP (Hari Orang Pelatihan).
3. Pegawai merasa bebas dalam melakukan pekerjaannya sehingga membuat mereka bekerja sesuka hati mereka, karena pimpinan kurang memperhatikan pegawai.
4. Lingkungan kerja masih belum kondusif, kondisi ini terlihat dari belum tertata rapi ruangan kerja dan fasilitas kerja yang belum mendukung serta masih adanya benda-benda berada diatas meja yang mengganggu pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara ditemukan berbagai permasalahan

yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada instansi. Namun dalam hal peneliti membatasi masalah tentang motivasi kerja, pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
- b. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut motivasi kerja, pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya yang akan dilakukan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja sering kali kita dengar dan sangat penting bagi organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai sangat dibutuhkan karena semangkin tinggi kualitas sumber daya manusia didalam suatu organisasi maka semangkin tinggi pula kinerja yang akan dicapai.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moeheriono, 2012).

Kinerja adalah konsep multikomponen dan pada tingkat fundamental seseorang dapat membedakan aspek proses kinerja, yaitu keterlibatan perilaku dari hasil yang diharapkan (Pradhan & Jena, 2017). Kinerja adalah sebagai proses komunikasi yang dilakukan terus-menerus dalam kemitraan pegawai dengan atasan langsung (Wibowo, 2016).

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentudan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Siagian & Khair, 2018).

Menurut (Hughes et al., 2012) Kinerja berkaitan dengan perilaku kearah pencapaian tujuan atau misi organisasi, atau produk dan jasa yang dihasilkan dari perilaku tersebut. Di tempat kerja atau disekolah, kita dapat memilih melakukan berbagai bentuk perilaku, tetapi kinerja hanya meliputi perilaku yang berhubungan dengan penciptaan barang atau jasa atau perolehan nilai yang baik.

Dari defenisi-defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja pegawai sangat lah penting bagi suatu organisasi karena berhubungan erat dengan tujuan organisasi itu sendiri, semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan mudah dicapai.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai disuatu organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan organisasi dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut (Kasmir, 2016) menguraikannya sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan.

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Pelatihan atau Pengembangan Diri

Pegawai dapat memperlihatkan hasil berupa keterampilan, kemahiran dan kecakapan setelah dilatih. Dengan demikian akan mendorong dari hasil pelatihan ke pekerjaan. Keberhasilan pelatihan akan memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan akan meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya dan memiliki *self efficacy*/keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah serta mengawasi bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Pengawasan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi, memantau dan memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela organisasi di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun organisasinya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan pegawai/perasaan keterikatan pegawai (*employee engagement*) kepada organisasi. Atau kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan semua visi dan misi organisasi agar mencapai tujuan organisasi

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut (Marwansyah, 2016), Faktor-faktor kinerja dikelompokkan ke dalam empat faktor, yaitu:

1) Pengetahuan atau Keterampilan

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

2) Lingkungan

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai diorganisasi/ organisasi disebabkan oleh kondisi kerja, proses yang buruk, dan lain-lain.

3) Sumber Daya

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

4) Motivasi

Dalam bekerja pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi besar, tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi-motivasi.

Menurut (Sutrisno, 2016) menyatakan ada enam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, pengawasan dan motivasi. Berikut penjelasannya:

1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

5) Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Proses adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

6) Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaiannya tujuan tertentu.

Sedangkan Cormick & Tiffin dalam (Riani, 2011) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

1) Variabel Individu

Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap.

2) Variabel Situasional

Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:

- a) Faktor sosial dari organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan kerja.
- b) Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, beban kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyaliran dan temperatur.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Kinerja sangat penting dalam membawa organisasi kearah yang lebih baik, karena kinerja adalah wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Dan bagi suatu organisasi kinerja dijadikan sebagai dasar penilaian dan evaluasi yang dihasilkan oleh pegawai, karena untuk mengetahui seberapa besar kualitas kinerja yang dihasilkan oleh pegawai untuk organisasi.

Maka dari itu pimpinan harus melakukan penilaian kinerja, dengan begitu organisasi akan mengetahui hasil dari penilaian kinerja tersebut apakah lebih baik atau tidak. Menurut (Fahmi, 2016) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
- 2) Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun pegawai untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
- 3) Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan.
- 4) Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar organisasi.
- 5) Hasil penilaian kinerja jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi organisasi tersebut.

Evaluasi kinerja bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi. (Mangkunegara, 2017) mengemukakan tujuan dari evaluasi kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kerja yang ideal.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja menurut (Rivai, 2014), yaitu sebagai berikut:

- 1) Penyesuaian Kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam menyelesaikan ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.
- 2) Keputusan penempatan. Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

- 3) **Perlatihan dan Pengembangan.** Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.
 - 4) **Perencanaan dan Pengembangan Karir.** Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir pegawai, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan pegawai dengan kepentingan organisasi.
 - 5) **Perbaikan Kinerja.** Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai.
 - 6) **Evaluasi Proses Staffing.** Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
 - 7) **Definisi Proses Pegawai.** Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan pegawai di departemen SDM.
 - 8) **Kesempatan Kerja yang Adil.** Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
 - 9) **Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal.** Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.
- Posisi Tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawai.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) Bagi suatu organisasi penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain sebagai berikut:

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi pat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Pegawai yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi pegawai yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan organisasi dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi

kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur yang dipergunakan dan dipakai sebagai patokan untuk menilai apakah kinerja sudah dapat dikategorikan baik atau buruknya. Menurut (Moeheriono, 2012) menyatakan indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Efektivitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
- 2) Efesien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat

mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk.

- 5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal tenaga kerja.

6) Keselamatan

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Pendapat lain mengenai indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2017), yaitu sebagai berikut:

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

Indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

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

2) Kuantitas kerja

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan organisasi adalah suatu penilaian untuk menentukan pegawai tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan

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

4) Sikap

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

Menurut (Robbins & Judge, 2013) ada beberapa indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- 1) Sikap dalam melaksanakan tugas, yaitu dapat dilihat dari sikap menganggap bawahan tidak lebih rendah statusnya dalam penguasaan pengetahuan, sikap kehati-hatian dalam menjalankan tugas, sikap kehati-hatian dalam membedakan fakta dengan hipotesis, sikap toleran dalam perbedaan pendapat, minat terhadap pekerjaan, sikap menularkan perasaan senang kepada pegawai lain.
- 2) Perencanaan dalam pekerjaan , dapat diamati dengan melihat kemampuan menyesuaikan dengan perkembangan iptek, kemampuan dalam melakukan komunikasi interpersonal dengan teman sejawat, kemampuan membuat perencanaan kerja dengan jelas, kemampuan menyiapkan catatan kerja dengan baik (kerjakan apa yang ditulis dan apa yang sudah dikerjakan), kemampuan menyiapkan bahan dan alat kerja, kemampuan memilih referensi, kemampuan pendukung dalam melaksanakan tugas.

- 3) Proses pelaksanaan pekerjaan. dapat diamati dari kejelasan tujuan, kemampuan yang dimiliki, penguasaan pekerjaan, kemampuan melakukan *problem solving approach*, ketersediaan waktu, kemampuan menggunakan alat bantu, kemampuan memberikan umpan balik.
- 4) Kemampuan dalam melaksanakan tugasnya memiliki standar kinerja, dapat diamati dari pendidikan, persiapan rencana, pengelolaan program kerja, penguasaan kerja, kemampuan dalam memberikan pelayanan bantuan, menciptakan fasilitas bagi terlaksananya diskusi untuk memperjelas dan membangkitkan minat belajar pegawai.

Sedangkan (Sutrisno, 2016), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas

Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.

- 2) Kuantitas

Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

- 3) Waktu kerja

Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

- 4) Kerja sama

Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah menggunakan banyak metode untuk memperbaiki motivasi. Adapun pengertian dari motivasi yaitu sebagai berikut :

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan (Kadarisman, 2013)

Sedangkan (Wibowo, 2016) mengungkapkan motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan.

Menurut (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2017) motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut.

Dari pendapat di atas didefinisikan bahwa motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pemberian Motivasi Kerja

Pada dasarnya semua orang dalam menjalani aktivitas rutin di kehidupannya seahar hari membutuhkan suatu dorongan semangat yang berasal dari sebuah motivasi agar tiap individu menjadi lebih bergairah dalam menjalankan setiap aktivitasnya. Motivasi bertujuan memberi rasa senang pada tiap individu atau kelompok agar lebih maksimal dalam menjalankan suatu aktivitas, kegiatan, pekerjaan demi mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi itu sendiri tentunya memiliki manfaat dan tujuan sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini.

Menurut (Planda, 2018) manfaat motivasi 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 dengan standar yang benar dan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Selanjutnya menurut (Bukhari & Pasaribu, 2019) motivasi dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dan dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Motivasi kerja merupakan bagian yang *urgen* dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.
- 2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi.

- 3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki manfaat untuk menjadi penggerak dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Karena motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itu, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk karena adanya dorongan dari dalam ataupun luar pihak yang termotivasi. Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, kemampuan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh beberapa para ahli berikut ini.

Menurut (Sutrisno, 2016) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

1) Faktor Intern

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

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun dia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
4. Organisasi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
5. Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memenuhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

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

c) Supervise yang baik

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

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk organisasi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi

semata, tetapi pada satu masamereka juga berharap akan dapat kesempatan meduduki jabatan dalam perkantoran.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi organisasi besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja keras yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi pera pegawai.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut (Sunyoto,

2013) ada tujuh, yaitu:

- 1) Motivasi kerja
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Penghargaan
- 5) Tanggung Jawab
- 6) Pengakuan
- 7) Keberhasilan dalam Bekerja

Berikut penjelasannya:

1) Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh

atasannya agar dipertimbangkan untuk dimotivasi kerjakan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian SDM, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada pegawai yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada pegawai. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhandan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5) Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan organisasi kepada para pegawai merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak organisasi memberikan apa yang diharapkan oleh para pegawai, namun di sisi lain para pegawai pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh organisasi. Karena pengakuan tersebut

merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh organisasi kepada pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para pegawai yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7) Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan pegawai bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Adapun motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan indikator-indikator tertentu sebagai pilihan. Seperti menurut (Mangkunegara, 2017) yang menyatakan bahwa indikator motivasi kerja adalah:

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi Masa Depan
- 3) Orientasi tugas/sasaran
- 4) Usaha untuk maju
- 5) Ketekunan
- 6) Pemanfaatan waktu

Berikut penjelasannya:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.

- 3) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas
- 4) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 5) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguhsungguh.
- 6) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan menurut (Wibowo, 2016) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) *Engagement*
- 2) *Commitment*
- 3) *Satisfaction*
- 4) *Turnover*

Berikut penjelasannya:

1) *Engagement*

Engagement merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.

2) *Commitment*

Komitmen adalah suatu tingkat di mana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.

3) *Satisfaction*

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.

4) *Turnover*

Turnover merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah salah satu aspek yang penting sebagai suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan kerja pegawai. Untuk meningkatkan kemampuan pegawai organisasi melakukan berbagai cara termasuk memberikan pelatihan kepada pegawai. Karena jika kemampuan pegawai meningkat maka organisasi akan mendapatkan keuntungan dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Pelatihan adalah sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatih memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, demi tercapainya kinerja pegawai yang semakin baik, sebagaimana tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi yaitu meningkatkan efektivitas kerja dan menjaga kestabilannya (Mujiatun, 2015).

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori (Kamil, 2012).

Pelatihan merupakan suatu wahana yang dilakukan oleh organisasi untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan (Siswadi, 2016).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa secara umum pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam organisasi agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi, dengan kata lain setiap pegawai membutuhkan suatu pelatihan untuk meningkatkan dirinya.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Tujuan diadakannya pelatihan terhadap pegawai dikarenakan organisasi menginginkan adanya peningkatan kerja pegawai terhadap pekerjaannya. tujuan dari pelatihan (Mangkunegara, 2017) ialah:

- 1) Meningkatkan produktivitas.

pelatihan dapat meningkatkan prestasi untuk memproduksi.

- 2) Meningkatkan mutu.

pengetahuan dan keterampilan dapat mengurangi eror kerja

- 3) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sumber daya manusia.

Memperbarui keahlian seseorang sejalan dengan perkembangan teknologi modern. Melalui pelatihan SDM, pelatih dapat memastikan bahwa setiap individu secara efektif dapat menggunakan teknologi-teknologi baru dan meningkatkan produktivitasnya.

- 4) Meningkatkan semangat kerja.

Iklim menjadi lebih kondusif jika diberi pelatihan

- 5) Memberikan kemampuan yang lebih tinggi untuk melaksanakan tugas dalam bekerja sehingga hasil yang dicapai akan maksimal.

- 6) Meningkatkan profesionalisme para pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

- 7) Membantu memecahkan persoalan operasional dengan cepat dan tepat.

8) Mengorientasikan kepada seseorang mengenai organisasi.

Sedangkan menurut (Rivai, 2014) pelatihan memiliki sebelas manfaat bagi pegawai, yaitu sebagai berikut:

- 1) Membantu pegawai dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang efektif
- 2) Membantu mendorong pegawai dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
- 3) Membantu pegawai mengatasi stress, tekanan, frustrasi dan konflik
- 4) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
- 5) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
- 6) Membantu pegawai mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi
- 7) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih
- 8) Memberikan nasihat dan halan untuk pertumbuhan masa depan
- 9) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan
- 10) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, berbicara dan menulis dengan latihan
- 11) Membantu menghilangkan rasa takut dalam melaksanakan tugas baru.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dan manfaat dari pelatihan adalah untuk mengubah perilaku kerja dan loyalitas pegawai, agar pegawai mampu untuk berprestasi secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui efisiensi, efektivitas dan kualitas kerja.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Dalam rangka mendukung suksesnya pelatihan organisasi harus memperhatikan faktor pendukung apa saja yang dapat menunjang kelancaran proses pelatihan. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut (Rivai, 2014) yaitu sebagai berikut:

1) Dukungan manajemen puncak

Agar program- program pelatihan dan pengembangan berhasil, di butuhkan dukungan kepemimpinan dari atas. Tanpa dukungan manajemen puncak, program pelatihan dan pengembangan tidak akan berhasil. Cara paling efektif untuk mencapai kesuksesan adalah para eksekutif harus aktif mengambil bagian dalam pelatihan dan memberikan sumber- sumber daya yang di butuhkan.

2) Komitmen para spesialis maupun generalis

Di samping para manajer puncak, seluruh manajer, apakah spesialis ataupun generalis, harus berkomitmen dan terlibat dalam proses pelatihan dan pengembangan melekat pada para manajer ini, mulai presiden chairman of the board ke bawah. Para profesional pelatihan dan pengembangan semata- mata hanya memberikan keahlian teknis.

3) Kemajuan teknologi

Teknologi sangat memberikan pengaruh besar terhadap pelatihan dan pengembangan, khususnya komputer dan internet. Sebab teknologi telah memainkan peran besar dalam mengubah cara pengetahuan yang di sampaikan kepada para pegawai dan perubahan ini terus berlanjut.

4) Kompleksitas organisasi

Dalam tahun-tahun terakhir ini, perubahan-perubahan yang semakin cepat dalam teknologi, produk, sistem, dan metode telah memberikan pengaruh signifikan pada persyaratan-persyaratan kerja. Dengan demikian para pegawai sukses secara terus-menerus meningkatkan keterampilan mereka dan mengembangkan sikap yang memungkinkan mereka tidak hanya beradaptasi terhadap perubahan.

5) Gaya belajar

Organisasi-organisasi tidak hanya memberikan pengetahuan individual namun juga menciptakan pengetahuan institusional sehingga ketika seorang pegawai meninggalkan organisasi, orang lain dalam organisasi mempunyai pengetahuan yang sama.

Sedangkan menurut (As'ad, 2013) agar training dan pengembangan dapat dihasilkan dengan baik, maka harus diperhatikan delapan faktor sebagai berikut:

1) *Individual differences*

Kenyataannya di dunia ini tidak ada dua individu yang mempunyai sifat yang benar-benar sama. Tiap-tiap individu mempunyai ciri khas, yang berbeda satu sama lain, baik mengenai sifatnya, tingkah-lakunya, bentuk badannya maupun dalam pekerjaannya. Oleh karena itu dalam merencanakan dan melaksanakan suatu training harus diingat adanya perbedaan individu ini. Perbedaan ini dapat nampak pada waktu para pegawai mengerjakan suatu pekerjaan yang sama, dengan diperolehnya hasil yang berbeda.

2) *Relation to job analysis*

Analisa jabatan dapat dianggap merupakan alat bagi pimpinan dalam memecahkan masalah-masalah kemanusiaan. Masalah kemanusiaan dalam organisasi dianggap merupakan faktor sangat penting dan harus diperhatikan.

3) *Motivation*

Motivasi adalah suatu usaha menimbulkan dorongan untuk melakukan suatu tugas. Sehubungan dengan itu, training sebaiknya dibuat sedemikian rupa agar dapat menimbulkan motivasi bagi para trainees.

4) *Active participation*

Di dalam pelaksanaan pendidikan training, para trainees harus turut aktif mengambil bagian di dalam pembicaraan-pembicaraan mengenai pelajaran yang diberikan, sehingga akan menimbulkan kepuasan pada para trainees apabila saran-sarannya diperhatikan dan dipergunakan sebagai bahan-bahan pertimbangan untuk memecahkan kesulitan yang mungkin timbul.

5) *Selection of trainees*

Training sebaiknya diberikan kepada mereka yang berminat dan menunjukkan bakat untuk dapat mengikuti latihan itu dengan berhasil. Dengan demikian apabila latihan diberikan pada mereka yang tak mempunyai minat, bakat dan pengaman, kemungkinan diadakan seleksi. Adanya seleksi yang demikian merupakan daya perangsang pula. Pada umumnya orang menganggap bahwa adanya seleksi memberi gambaran, bahwa hanya orang-orang yang cakap saja yang dapat mengikuti latihan itu.

6) *Selection of trainers*

Tidak setiap orang dapat menjadi pengajar yang baik. Seorang pengajar (trainers) harus mempunyai syarat-syarat tertentu. Hal ini disebabkan karena trainers akan menghadapi manusia yang mempunyai sifat yang berlain-lainan.

7) *Trainer training*

Trainer sebelum diserahi tanggungjawab untuk memberikan pelajaran hendaknya telah mendapatkan pendidikan khusus untuk menjadi tenaga pelatih. Dengan demikian salah satu asas yang penting dalam pendidikan ialah agar para pelatih mendapat didikan sebagai pelatih.

8) *Training methods*

Suatu latihan akan berhasil tidak tergantung pada tenaga pengajaran saja akan tetapi juga tergantung pada metode yang dipergunakan. Metode yang dipergunakan dalam training yang diberikan. Misalnya metode pemberian kuliah tidak sesuai untuk para pegawai pelaksana. Untuk pegawai pelaksana hendaknya diberikan lebih banyak peragaan disamping pembelajaran teoritis.

Pelatihan yang dilakukan ini disiapkan organisasi dengan matang dengan program-program yang terancang dengan baik. Organisasi tidak melakukan sendiri, namun dibantu oleh tenaga ahli dalam bidangnya masing-masing.

2.1.3.4 Indikator Pelatihan

Program pelatihan karyawan merupakan hal penting sebagai cara meningkatkan kinerja kerja maupun produktivitas. Untuk itu perlu sekali diperhatikan apa saja indikator pelatihan karyawan. Adapaun indikator pelatihan pegawai terdiri dari 6 (enam) jenis (Rivai, 2014), yaitu:

1) Materi yang Dibutuhkan

Materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan ,kebutuhan dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.

2) Metode yang Digunakan

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

3) Kemampuan Instruktur Pelatihan

Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

4) Sarana atau Prinsip-Prinsip Pembelajaran Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.

5) Peserta Pelatihan

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerja dan jenis pekerja yang akan dilatih.

6) Evaluasi Pelatihan

Setelah mengadakan pelatihan hendaknya di evaluasi hasil yang di dapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar tingkat tingkah laku kerja, tingkat organisasi, dan nilai akhir.

Adapun menurut (Mangkunegara, 2017) ada beberapa indikator dalam pelatihan, yaitu:

1) Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan keterampilan, maka para pelatiah yang dipilih untuk memberi materi pelatihan harus benar – benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dankompeten

selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi dan materi pelatihan pun harus update agar sipeserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan. Tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta, agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut. Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

Agar program pelatihan berhasil dengan baik dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan maka pelatihan harus dilaksanakan dengan cara-cara

yang tepat dan harus mempertimbangkan beberapa indikator-indikator pelatihan di atas.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar organisasi yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari para pegawai dan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2018).

Menurut (Daryanto, 2017) lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% pegawai *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja pegawai.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut (Kasmir, 2016) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan 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 mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya.

2.1.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Menurut (Setiana, 2019) lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) macam yakni sebagai berikut :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini ada di sekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh

terhadap pekerja / pegawai, dengan secara langsung dan atau secara tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Pengertian lingkungan kerja non fisik adalah seluruh situasi yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan ataupun sesama pegawai / pekerja dan bawahan. Sehingga lingkungan kerja non fisik ini harus di perhatikan dan tidak bisa di sepelekan.

Lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus menurut (Robbins, 2014) :

1) Lingkungan Umum, segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi

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

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

2) Lingkungan Khusus

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

2.1.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Dan adapun menurut (Setiana, 2019) mengenai manfaat lingkungan kerja mengartikan bahwa, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Kemudian manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan bisa selesai dengan tepat

Maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan/tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.

2) Prestasi kerja pegawai

Pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang pegawai / pekerja menjadi akan tinggi.

2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Menurut (Abdullah, 2015) yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan ditempat kerja
- 4) Kebisingan ditempat kerja
- 5) Getaran mekanisme di tempat kerja
- 6) Tata warna ditempat kerja
- 7) Dekorasi di tempat kerja
- 8) Musik di tempat kerja
- 9) Keamanan di tempat kerja

(Setiana, 2019) menyatakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian, antara lain:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Terdapat sarana angkungan khusus ataupun secara umum untuk pegawai menjadi nyaman dan mudah.

2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada segala hal di sekitar karyawan yang bisa mempengaruhi diri karyawan saat menunaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut (Sunyoto, 2018) bahwa yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah:

1) Suasana kerja

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

2) Hubungan dengan rekan kerja

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

3) Tersedianya fasilitas kerja

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

Sedangkan menurut (Setiana, 2019) terdapat indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

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

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

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

3) Kebisingan di tempat kerja

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

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

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

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

5) Keamanan di tempat kerja

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

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

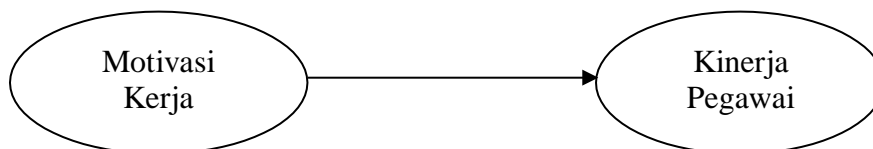
2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Bagi instansi motivasi atau dorongan sangatlah penting diberikan kepada pegawai untuk menaikkan kinerja pegawai. Sedangkan keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, (Winardi, 2010) menyatakan adanya hubungan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu bahwa seseorang pegawai akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung, 2019), (Gultom, 2014), (Jufrizen, 2018), (Hidayat, Tanjung, & Juliandi, 2020), (Fachrezi & Pasaribu, 2020), (Saripuddin, 2019), (Mujiatun, 2015), (Astuti, 2020), (Jufrizen, 2017), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Tanjung, 2015), (Bukhari & Pasaribu, 2019), (Syahputra, Bahri, & Rambe, 2020), (Kurnia, Daulay, & Nugraha, 2019), (Rasyid & Tanjung, 2020), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Rizal & Radiman, 2019), (Bahri, 2017), (Siahaan & Bahri, 2019), (Astuti & Lesmana, 2018) dan (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berikut gambar kerangka konsep

tentang hubungan motivasi kerja terhadap kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan pegawai dianggap semakin penting manfaatnya, karena sumber daya manusia adalah harta atau asset berharga yang dimiliki organisasi dan juga yang menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Selain itu maksud dilaksanakannya pelatihan dalam organisasi adalah karena adanya tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan ilmu dan teknologi serta semakin ketatnya persaingan diantara organisasi yang sejenis (Sutrisno, 2016).

Program pendidikan dan pelatihan pegawai di harapkan dapat memberikan motivasi bagi pegawai dalam meningkatkan keterampilan kinerja pegawai dan selanjutnya mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan tersebut merupakan salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia yang nantinya mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Putri, Mendo, & Bokingo, 2019); (Allail, Sumiyati, & Purnama, 2019); (Umboh, Tewal, & Adolfina, 2016); (Triasmoko, Mukzam, & Nurtjahjono, 2014); (Dahmiri, 2014); (Siswadi, 2016), (Elizar & Tanjung, 2018), (Mujiatun, 2015), (Wardana, Astuti, & Murniyanti, 2020), (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020), (Astuti & Safitri, 2017), (Usman, Rambe, Fauzi, & Jufrizen, 2021), (Nasution & Lesmana, 2018), (Marjaya &

Pasaribu, 2019) dan (Astuti & Sari, 2018) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

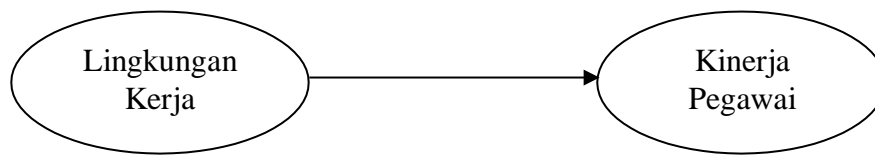


Gambar 2.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerjasama dalam bekerja serta saling menghormati sesama kelompok, maka pegawai akan merasa betah untuk bekerja sehingga kinerjanya dan prestasinya dapat optimal. Sebaliknya, bila pegawai di lingkungan kerja yang kotor, tanpa adanya sarana yang memadai dan hubungan tidak harmonis dengan kelompok kerja, maka pegawai tidak mendapat kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkannya tidak optimal (Wicaksono, 2017).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Saripuddin, 2015), (Elizar & Tanjung, 2018), (Fachrezi & Pasaribu, 2020), (Julita & Arianty, 2018), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Astuti & Iverizkinawati, 2018), (Siagian & Khair, 2018), (Siahaan & Bahri, 2019), (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018), (Bukhari & Pasaribu, 2019) dan (Farisi & Utari, 2020) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini mengindikasikan semakin ditingkatkannya lingkungan kerja maka kinerja dan prestasi pegawai semakin meningkat Berikut digambarkan kerangka konseptual hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

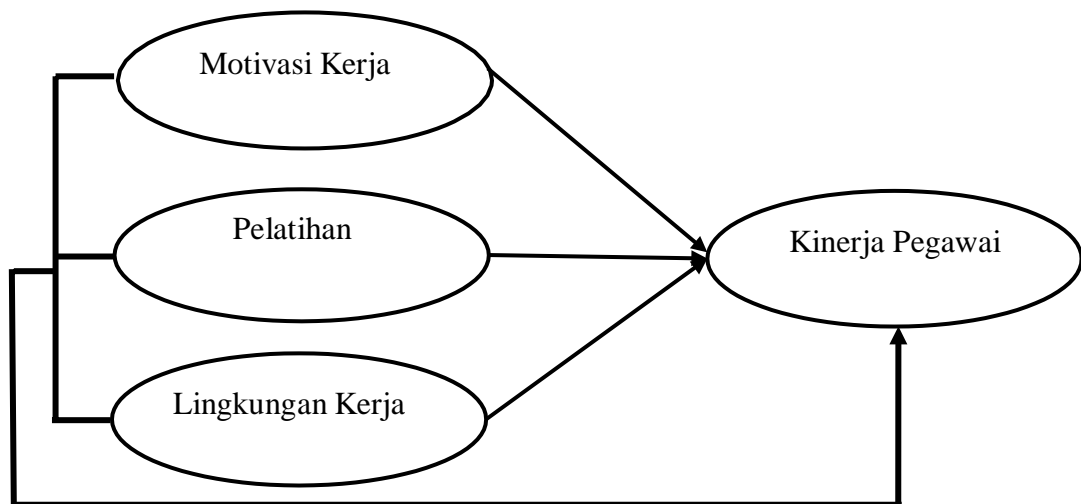


Gambar 2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Demi dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti yang diharapkan maka pegawai diharuskan memiliki motivasi kerja yang tinggi agar mampu melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, dengan adanya pelatihan maka akan meningkatkan kompetensi pegawai yang mana secara langsung juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam organisasi juga akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan kegiatan dalam suatu organisasi atau berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:



Gambar 2.4. Paradigma Penelitian

2.3 Hipoteis

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

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
4. Motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu motivasi kerja (X_1), pelatihan (X_2), lingkungan kerja (X_3) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang menjelaskan cara mengukur variabel. Dan dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas (*independent variable*) dan 1 variabel terikat (*dependent variable*). Defenisi operasional berguna untuk lebih mengarahkan penelitian ini sesuai objek sasaran yang diharapkan maka dirasakan perlu untuk memberikan pengertian tentang konsep variabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap dalam melaksanakan tugas 2. Perencanaan dalam pekerjaan 3. Proses pelaksanaan pekerjaan 4. Kemampuan dalam melaksanakan tugas (Robbins & Judge, 2013)
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang <i>visible</i> yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Orientasi Masa Depan 3. Orientasi tugas/sasaran 4. Usaha untuk maju 5. Ketekunan 6. Pemanfaatan waktu (Mangkunegara, 2017)
Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori	<ol style="list-style-type: none"> 1. Materi yang Dibutuhkan 2. Metode yang Digunakan 3. Kemampuan Instruktur Pelatihan 4. Sarana atau Prinsip-Prinsip Pembelajaran 5. Peserta Pelatihan (Rivai, 2014)
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Penerangan/cahaya di tempat kerja 5. Sirkulasi udara ditempat kerja 6. Kebisingan di tempat kerja 7. Bau tidak sedap di tempat kerja 8. Keamanan di tempat kerja (Sunyoto, 2018) dan (Setiana, 2019)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara, Jl. Brigjend Katamso No.45, A U R, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara 20218.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitiannya dilaksanakan dari bulan April 2022 sampai bulan Agustus 2022, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																				
		April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Persiapan																					
	a. Observasi	■																				
	a. Identifikasi masalah		■																			
	b. Pengajuan Judul			■																		
2	c. Penyusunan proposal			■	■	■																
	Pelaksanaan																					
	a. Bimbingan proposal					■	■	■														
	b. Seminar proposal									■												
3	c. Revisi proposal										■											
	Penyusunan Laporan																					
	a. Pengebaran Angket											■										
	b. Pengumpulan Data												■									
	c. Penyusunan Skripsi													■	■	■						
d. Sidang Skripsi																			■			

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek- objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 120 orang.

Tabel 3.3. Jumlah Pegawai Kanwil BPN Provsu

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Wilayah BPN Provsu	4
2	Tata Usaha	37
3	Survei dan Pemetaan	18
4	Penetapan dan Hak Pendaftaran	15
5	Penataan dan Pemberdayaan	17
6	Pengadaan Tanah dan Pengembangan	12
7	Pengendalian dan Penanganan Sengketa	17
Jumlah		120

Sumber: Kanwil BPN Provsu (2022)

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2012). Sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan metode sampel acak (*random sampling*) dengan menggunakan metode teknik *simple random sampling*. Oleh karena populasi telah diketahui jumlahnya maka untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

Dimana

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Presentase (10%) kelonggaran, toleransi ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel

$$n = \frac{120}{1 + 120 \cdot (0.1)^2}$$

$$n = 54,54$$

Jadi berdasarkan perhitungan diatas didapatkan sampel dalam penelitian ini sebesar 55 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket. Angket merupakan pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.4. Skala Likert

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

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

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

3.5.1 Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science (SPSS)* versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan

(*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

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

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

- N = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum Y^2)$ = Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum XY$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 2) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :
 - a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < $\alpha 0,05$).
 - b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > $\alpha 0,05$).

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,612	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0,640	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0,531	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0,587	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0,598	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0,541	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0,697	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0,695	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Motivasi Kerja (X1)	X1	0,574	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,507	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,658	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,727	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,669	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,595	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,563	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0,494	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0,710	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0,669	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Pelatihan

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Pelatihan (X2)	X1	0,676	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,588	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,762	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,833	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,819	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,651	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,663	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0,320	0.017 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Tabel 3.8. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Lingkungan Kerja (X3)	X1	0,502	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,446	0.001 < 0,05	Valid
	X3	0,538	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,535	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,644	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,620	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,558	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0,641	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0,511	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0,416	0.002 < 0,05	Valid
	X11	0,543	0.000 < 0,05	Valid
	X12	0,655	0.000 < 0,05	Valid
	X13	0,608	0.000 < 0,05	Valid
	X14	0,493	0.000 < 0,05	Valid
	X15	0,520	0.000 < 0,05	Valid
	X16	0,551	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang di ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil *Alpha* > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2016)

Dengan keterangan:

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

Tabel 3.9. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R Tabel	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,731	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X1)	0,777		Reliabel
3	Pelatihan (X2)	0,789		Reliabel
4	Lingkungan Kerja (X3)	0,776		Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

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

3.6 Teknik Analisis Data

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

3.6.1 Regresi Linear Berganda

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

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

Y	= Kinerja Pegawai
A	= Konstanta
b1-b3,	= Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel
X1	= Motivasi Kerja
X2	= Pelatihan
X3	= Lingkungan Kerja
e	= <i>Standart Error</i>

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

3.6.1.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Basuki & Prawoto, 2016).

3.6.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinieritas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*). Pendeteksian multikolonieritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai *Tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10 maka asumsi tersebut mengandung multikolonieritas (Basuki & Prawoto, 2016).

3.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Basuki & Prawoto, 2016). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

3.6.2 Uji Hipotesis

3.6.2.1 Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013). Langkah langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah dengan menggunakan rumus:

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

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

- t : Nilai t
- k : Variabel bebas
- n : Jumlah sampel
- r : Nilai koefisien korelasi

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

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

$H_a = \rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

1) kriteria pengambilan keputusan

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

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

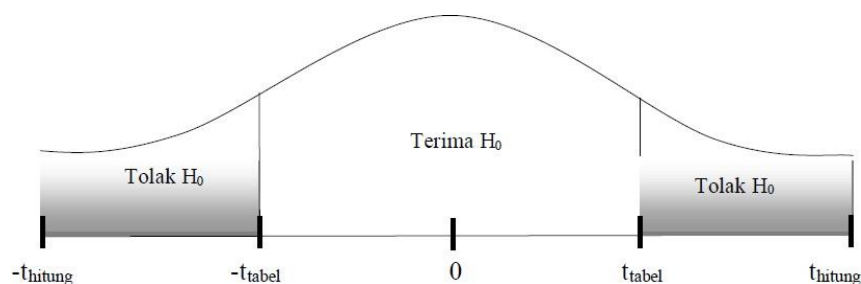
2) Kriteria Pengujian

a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut

(Sugiyono, 2016):



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

3.6.2.2 Uji F (simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X), mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y) (Ghozali, 2013). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

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

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

F_h : Tingkat signifikan
 r^2 : Koefisien korelasi berganda
 k : Jumlah variabel independen
 n : Jumlah sampel

1) Bentuk pengujiannya adalah :

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

H_0 di terima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

a) Jika $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

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

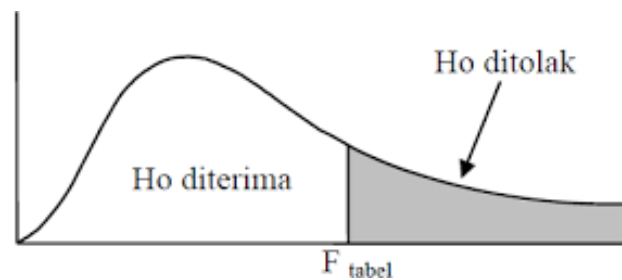
(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

- R = koefisien korelasi berganda
- K = jumlah variabel independen (bebas)
- n = jumlah sampel
- R² = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan
- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut

(Sugiyono, 2016):



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

3.6.3 Koefisien Determinasi (d²)

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

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

- D = Koefisien determinasi
- r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat
- 100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X_1), 8 pernyataan untuk variabel pelatihan (X_2), 16 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X_3) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada seluruh pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara sebanyak 55 orang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	35	63.6	63.6	63.6
	Perempuan	20	36.4	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 35 (63,3%) orang laki-laki dan 20 (36,4%) orang perempuan. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Kantor Wilayah BPN Provsu yang berjenis kelamin laki-laki. hal ini menandakan BPN Provsu membutuhkan kemampuan dalam penyelesaian tugas yang baik. Dalam hal menyelesaikan pekerjaan, seorang pria dapat dikatakan lebih cepat dibandingkan

wanita. Namun, kecintaan para pria dalam dunia kerja juga sangat tinggi, mengingat profesinya sebagai kepala keluarga.

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	2	3.6	3.6	3.6
	Diploma	3	5.5	5.5	9.1
	Sarjana	50	90.9	90.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 50 (90,9%) orang pegawai Kantor Wilayah BPN Provsu berlatar pendidikan Sarjana, 3 (5.5%) orang pegawai Kantor Wilayah BPN Provsu berlatar belakang pendidikan Diploma, dan terakhir 2 (3,6%) orang pegawai Kantor Wilayah BPN Provsu berlatar belakang pendidikan SMA/SMK. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara yang berlatar pendidikan Sarjana. Hal ini dikarenakan Sarjana sekarang ini adalah standar pendidikan terendah. Semua lowongan sekarang menggunakan standar minimal ijazah sarjana atau setidaknya diploma dan itupun sebagian besar dari mereka malah belum mendapatkan pekerjaan alias menganggur.

4.1.1.3 Lama Bekerja

Tabel 4.3. Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	13	23.6	23.6	23.6
	5-9 Tahun	26	47.3	47.3	70.9
	> 9 Tahun	16	29.1	29.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 26 (47,3%) orang pegawai Kantor Wilayah BPN Provsu yang sudah bekerja selama 5-9 tahun, 16 (29,1%) orang pegawai Kantor Wilayah BPN Provsu yang sudah bekerja lebih dari 9 tahun, dan 13 (23,6%) orang pegawai Kantor Wilayah BPN Provsu yang bekerja selama 1-5 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Kantor Wilayah BPN Provsu yang sudah bekerja selama 5-9 tahun. Hal ini menandakan bahwasanya Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara memiliki tenaga kerja senior yang sudah berpengalaman

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.4. Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

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

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	7,3	32	58,2	15	37,3	4	7,3	0	0	55	100
2	6	10,9	27	49,1	19	34,5	3	5,5	0	0	55	100
3	23	41,8	12	21,8	17	30,9	0	0	3	5,5	55	100
4	19	34,5	10	18,2	13	23,6	13	23,6	0	0	55	100
5	13	23,6	29	52,7	12	21,8	1	1,8	0	0	55	100
6	16	29,1	25	45,5	12	21,8	2	3,6	0	0	55	100
7	5	9,1	35	63,3	15	27,3	0	0	0	0	55	100
8	4	7,3	26	47,3	18	32,7	7	12,7	0	0	55	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu terbuka dengan pendapat rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 58,2%
- 2) Jawaban responden saya sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49,1%
- 3) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 41,8%
- 4) Jawaban responden saya sudah menetapkan apa saja yang akan saya kerjakan di kemudian hari mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 34,5%
- 5) Jawaban responden saya bertanggung jawab atas pekerjaannya yang telah dibebankan kepada saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,7%
- 6) Jawaban responden saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,5%

- 7) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,3%
- 8) Jawaban responden saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan instansi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,3%

4.1.3.2 Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	21,8	29	52,7	13	23,6	1	1,8	0	0	55	100
2	17	30,9	23	41,8	13	23,6	2	3,6	0	0	55	100
3	5	9,1	35	63,6	158	27,3	0	0	0	0	55	100
4	4	7,3	29	52,7	15	27,3	7	12,7	0	0	55	100
5	5	9,1	31	56,4	15	27,3	4	7,3	0	0	55	100
6	8	14,5	27	49,1	17	30,9	3	5,5	0	0	55	100
7	15	27,3	19	34,5	19	34,5	0	0	2	3,6	55	100
8	20	36,4	9	16,4	16	29,1	9	16,4	1	1,8	55	100
9	3	5,5	33	60	15	27,3	4	7,3	0	0	55	100
10	5	9,1	31	56,4	15	27,3	4	7,3	0	0	55	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 52,7%
- 2) Jawaban responden saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 41,8 %
- 3) Jawaban responden saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik untuk terus memajukan instansi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,6%

- 4) Jawaban responden saya selalu bertanya kepada atasan ketika tidak memahami suatu pekerjaan atau ada terjadi masalah yang tidak saya ketahui mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,7%
- 5) Jawaban responden saya melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan kemampuan saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,4%
- 6) Jawaban responden waktu saya bekerja saya gunakan sebaik-baiknya untuk bekerja guna menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju sebesar 49,1%
- 7) Jawaban responden tanggung jawab yang diberikan memotivasi saya dalam bekerja di kantor mayoritas responden menjawab setuju sebesar 34,5%
- 8) Jawaban responden saya selalu fokus pada pekerjaan saat berada di tempat kerja responden menjawab sangat setuju sebesar 36,4%
- 9) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60%
- 10) Jawaban responden saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan sesuai target instansi responden menjawab setuju sebesar 56,4%

4.1.3.3 Variabel Pelatihan (X₂)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel pelatihan sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan (X₂)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	23,6	29	52,7	12	21,8	1	1,8	0	0	55	100
2	16	29,1	25	45,5	12	21,8	2	3,6	0	0	55	100
3	5	9,1	35	63,6	15	27,3	0	0	0	0	55	100
4	5	9,1	26	47,3	17	30,9	7	12,7	0	0	55	100
5	5	9,1	32	58,2	12	21,8	6	10,9	0	0	55	100
6	4	7,3	34	61,8	12	21,8	5	9,1	0	0	55	100
7	7	12,7	30	54,5	14	25,5	4	7,3	0	0	55	100
8	23	41,8	13	23,6	16	29,1	0	0	3	5,5	55	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel pelatihan bahwa:

- 1) Jawaban responden materi, kurikulum dan pengajar dari pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 52,7%
- 2) Jawaban responden materi yang diberikan sudah sangat lengkap dan tersusun secara sempurna mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,5%
- 3) Jawaban responden metode yang digunakan mempermudah saya dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,6%
- 4) Jawaban responden instruktur pelatihan mampu menjelaskan dan memberikan pengajaran dengan sangat baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 47,3%
- 5) Jawaban responden ilmu dan pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan produktivitas saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,2%
- 6) Jawaban responden fasilitas yang disediakan sudah memadai sehingga pelatihan berjalan dengan efektif mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,8%

- 7) Jawaban responden setiap pegawai mengikuti pelatihan tanpa ada paksaan dan atas kemauan saya sendiri mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,5%
- 8) Jawaban responden setiap pegawai merasa pelatihan sangat berguna bagi diri saya untuk menambah pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 41,8%

4.1.3.4 Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	32,7	18	32,7	18	32,7	1	1,8	0	0	55	100
2	14	25,5	23	41,8	14	25,5	4	7,3	0	0	55	100
3	11	20	28	50,9	14	25,5	2	3,6	0	0	55	100
4	10	18,2	20	36,4	19	34,5	3	5,5	3	5,5	55	100
5	7	12,7	21	38,2	22	40	5	9,1	0	0	55	100
6	11	20	25	45,5	18	32,7	1	1,8	0	0	55	100
7	6	10,9	28	50,9	14	25,5	7	12,7	0	0	55	100
8	10	18,2	29	52,7	12	21,8	4	7,3	0	0	55	100
9	13	23,6	28	50	12	21,8	2	3,6	0	0	55	100
10	16	29,1	23	41,8	13	23,6	3	5,5	0	0	55	100
11	8	14,5	29	52,7	18	32,7	0	0	0	0	55	100
12	5	9,1	24	43,6	19	34,5	7	12,7	0	0	55	100
13	5	9,1	35	63,6	10	18,2	5	9,1	0	0	55	100
14	4	7,3	35	63,6	10	18,2	6	10,9	0	0	55	100
15	8	14,5	32	58,2	10	18,2	5	9,1	0	0	55	100
16	25	45,5	13	23,6	15	27,3	0	0	2	3,6	55	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden rasa peduli dan saling mendukung antar pegawai menjadikan suasana kerja menjadi nyaman dan harmonis mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 32,7%
- 2) Jawaban responden saya merasakan suasana kekeluargaan di instansi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 41,8%
- 3) Jawaban responden saya merasakan komunikasi yang baik antara saya, pegawai dan atasan saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,9%
- 4) Jawaban responden atasan memberikan kebebasan pada bawahan untuk berpendapat sehingga tidak terjadi kesenjangan antara atasan dan bawahan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 36,4%
- 5) Jawaban responden peralatan untuk bekerja di instansi lengkap/mutakhir mayoritas responden menjawab setuju sebesar 38,2%
- 6) Jawaban responden fasilitas pendukung pekerjaan dapat membantu memudahkan pekerjaan pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,5%
- 7) Jawaban responden saya merasa terbantu dengan adanya penerangan pada ruangan kerja karena lebih memudahkan dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50,9%
- 8) Jawaban responden penerangan pada lingkungan kerja memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,7%
- 9) Jawaban responden udara pada lingkungan kerja bersih dan tidak berbau mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%

- 10) Jawaban responden banyaknya tanaman pada lingkungan kerja menjadikan udara sangat segar mayoritas responden menjawab setuju sebesar 41,8%
- 11) Jawaban responden lingkungan kerja berapada pada tempat yang tenang dan nyaman mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,7%
- 12) Jawaban responden lingkungan kerja yang tenang menjadikan saya tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,6%
- 13) Jawaban responden alat kerja yang disediakan instansi memudahkan segala pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 63,6%
- 14) Jawaban responden adanya air conditioner (ac) menjadikan ruangan kerja tidak berbau mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,6%
- 15) Jawaban responden para office boy (ob) selalu membersihkan lingkungan kerja untuk menghilangkan bau yang tidak sedap mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,2%
- 16) Jawaban responden adanya security (satpam) menjadikan lingkungan kerja aman mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 45,5%

4.1.4 Model Regresi

4.1.4.1 Uji asumsi klasik

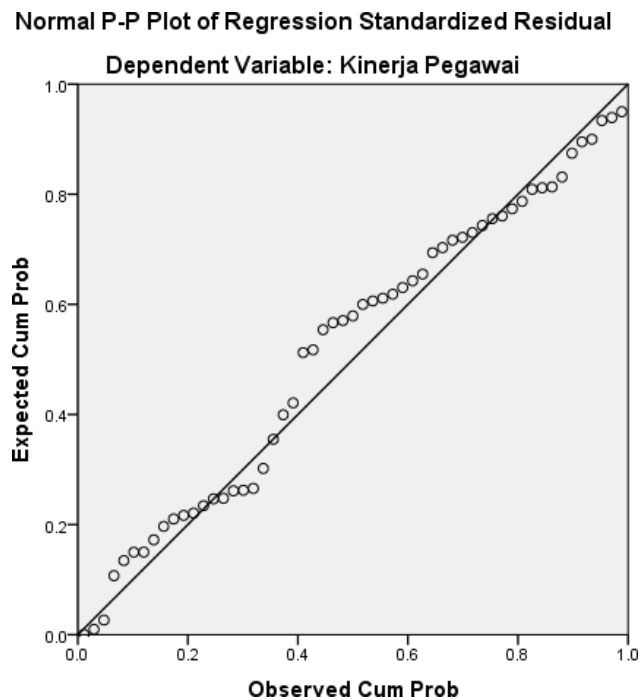
Dalam regresi linear berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

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

1) Normalitas

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



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolineritas

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

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.169	5.912
	Pelatihan	.152	6.576
	Lingkungan Kerja	.385	2.599

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 5,912, variabel pelatihan (X_2) sebesar 6,576 dan variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 2,599. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,169, variabel pelatihan (X_2) sebesar 0,152 dan variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,385. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

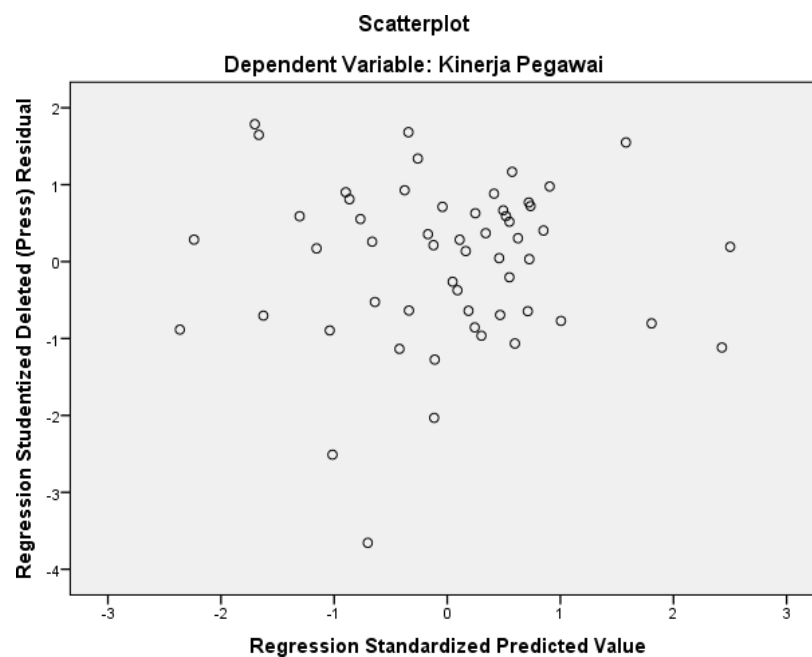
3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas

dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

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

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



Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.4.2 Regresi Linier Berganda

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

Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.636	1.888		1.397	.169
	Motivasi Kerja	.405	.101	.461	3.997	.000
	Pelatihan	.332	.120	.337	2.769	.008
	Lingkungan Kerja	.125	.048	.197	2.579	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 2,636
- 2) Motivasi kerja = 0,405
- 3) Pelatihan = 0,332
- 4) Lingkungan kerja = 0,125

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 2,636 + 0,405 + 0,332 + 0,125$$

Keterangan :

- 1) Nilai konstanta bernilai 2,636. Hal ini menunjukkan jika nilai motivasi kerja (X1) pelatihan (X2) dan Lingkungan kerja (X3) sama dengan 0 (nol), maka nilai kinerja pegawai (Y) sama dengan 2,636
- 2) Variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,405 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 100% maka nilai

kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 40,5% dengan asumsi bahwa variabel lain bernilai konstan/tetap.

- 3) Variabel pelatihan (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,332 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 100% maka nilai kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 33,2% dengan asumsi bahwa variabel lain bernilai konstan/tetap.
- 4) Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,125 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 100% maka nilai kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 12,5% dengan asumsi bahwa variabel lain bernilai konstan/tetap.

4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

1) Uji t atau Uji Parsial

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

- t = nilai t hitung
- k = variabel independen
- r = koefisien korelasi
- n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

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

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. $Df = n - k$
- b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

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

Tabel 4.11. Hasil Uji Statistik t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.636	1.888		1.397	.169
	Motivasi Kerja	.405	.101	.461	3.997	.000
	Pelatihan	.332	.120	.337	2.769	.008
	Lingkungan Kerja	.125	.048	.197	2.579	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

a) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,997 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (55-3=52)$, di peroleh t tabel 2,006. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung = 3,997 $>$ t tabel = 2,006. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

b) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel pelatihan sebesar 2,769 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($55-3=52$), di peroleh t tabel 2,006. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung $= 2,769 >$ t tabel $= 2,006$. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara pelatihan dengan kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,008 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,008 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif signifikan antara pelatihan dengan kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

c) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel pegawai sebesar 2,579 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($55-3=52$), di peroleh t tabel 2,006. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak

terdapat pengaruh antara pegawai dengan kinerja pegawai didalam hal ini t hitung = 2,579 > t tabel = 2,006. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,013 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,013 < 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

2) Uji Uji-F atau Uji Simultan

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

Tabel 4.12. Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	789.952	3	263.317	131.363	.000 ^b
	Residual	102.230	51	2.005		
	Total	892.182	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.12 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 131,363 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

$H_0: \beta = 0$, artinya motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Bedasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh F hitung untuk variable motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja sebesar 131,363 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($55-3-1 = 51$), di peroleh F tabel 3,18 Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka didapat pengaruh antara variabel motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, didalam hal ini $F_{hitung} = 131,363 > F_{tabel} = 3,18$. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

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

Tabel 4.13. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.885	.879	1.41581
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,941 atau 94,1% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,885 yang berarti 88,5% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja.

Sedangkan sisanya 11,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1,41581 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

4.2 Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada empat (4) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara diperoleh t_{hitung} sebesar 3,997 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,006 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti 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 signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Bagi instansi motivasi atau dorongan sangatlah penting diberikan kepada pegawai untuk menaikkan kinerja pegawai. Sedangkan keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, (Winardi, 2010) menyatakan adanya hubungan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu bahwa seseorang pegawai akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Hasibuan & Handayani, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Jufrizen et al., 2020), (Astuti & Lesmana, 2018), (Gultom, 2014), (Tanjung, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Hidayat et al., 2020) dan (Fachrezi & Pasaribu, 2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara diperoleh t_{hitung} sebesar 2,769 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,006 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ berarti 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 signifikan antara pelatihan

terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Pelatihan pegawai dianggap semakin penting manfaatnya, karena sumber daya manusia adalah harta atau asset berharga yang dimiliki organisasi dan juga yang menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Selain itu maksud dilaksanakannya pelatihan dalam organisasi adalah karena adanya tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan ilmu dan teknologi serta semakin ketatnya persaingan diantara organisasi yang sejenis (Sutrisno, 2016).

Program pendidikan dan pelatihan pegawai di harapkan dapat memberikan motivasi bagi pegawai dalam meningkatkan keterampilan kinerja pegawai dan selanjutnya mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan tersebut merupakan salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia yang nantinya mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Putri et al., 2019); (Allail et al., 2019); (Umboh et al., 2016); (Elizar & Tanjung, 2018); (Triasmoko et al., 2014); (Dahmiri, 2014); (Astuti & Safitri, 2017) dan (Siswadi, 2016a) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara diperoleh t_{hitung} sebesar 2,579 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,006 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,013 < 0,05$ berarti 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 signifikan antara

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerjasama dalam bekerja serta saling menghormati sesama kelompok, maka pegawai akan merasa betah untuk bekerja sehingga kinerjanya dan prestasinya dapat optimal. Sebaliknya, bila pegawai di lingkungan kerja yang kotor, tanpa adanya sarana yang memadai dan hubungan tidak harmonis dengan kelompok kerja, maka pegawai tidak mendapat kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkannya tidak optimal (Wicaksono, 2017).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Farisi & Fani, 2019); (Bahagia et al., 2018); (Siagian & Khair, 2018); (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Julita & Arianty, 2018) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini mengindikasikan semakin ditingkatkannya lingkungan kerja maka kinerja dan prestasi pegawai semakin meningkat.

4.2.4 Pengaruh Motivasi kerja, Pelatihan Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 131,363 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,18. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat

signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Demi dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti yang diharapkan maka pegawai diharuskan memiliki motivasi kerja yang tinggi agar mampu melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, dengan adanya pelatihan maka akan meningkatkan kompetensi pegawai yang mana secara langsung juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam organisasi juga akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan kegiatan dalam suatu organisasi atau berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

1. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Secara parsial pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
4. Secara simultan motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

5.2 Saran

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

1. Instansi harus menjaga serta meningkatkan motivasi kerja pegawai karena menurut hasil penelitian ini motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Organisasi harus mendorong motivasi kerja dengan pemberian *reward* yang sesuai kebutuhan pegawai, apabila pegawai merasa terpenuhi kebutuhannya maka motivasi pegawai juga akan meningkat.
2. Kepada pihak Pimpinan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara sebaiknya dapat mempertahankan dan jika perlu memberikan tambahan pelatihan kepada pegawai dalam meningkatkan ilmu dan pengetahuan, sehingga kinerja pegawai tetap baik bahkan lebih baik lagi.
3. Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara disarankan untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif lagi dengan cara menciptakan suasana kerja yang nyaman, fasilitas pekerjaan yang lengkap serta kenyamanan dalam bekerja agar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat lebih optimal.
4. Pihak instansi disarankan untuk memberikan kelengkapan fasilitas seperti yang sering dieluhkan para pegawai yaitu jalinan internet yang memadai, sering sekali terjadinya gangguan dan leletnya jaringan mengganggu kenyamanan bekerja dalam penyelesaian pekerjaan.
5. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja saja. Peneliti dapat menambahkan

variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi kinerja pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja pegawai hanya menggunakan faktor motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 55 pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Abogsesa, A. S., & Kaushik, G. (2018). Impact of Training and Development on Employee Performance. *International Journal of Civic Engagement and Social Change*, 4(3), 53–68.
- Ahyari, A. (2012). *Manajemen Perkantoran* (Edisi II.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Allail, R., Sumiyati, S., & Purnama, R. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 17(1), 32.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2013). *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Astuti, R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, 5(2), 1–10.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Astuti, R., & Safitri, R. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Razza Prima Trafo Medan. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 3(9), 68–78.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018*, 1(1), 461–464.

- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia, 1*(November), 100–107.
- Bahri, S. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 18*(1), 8–15.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal ilmiah Magister Manajemen, 2*(1), 89–103.
- Dahmiri. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 3*(1), 374–380.
- Daryanto, B. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. (Turi, Ed.) (cetakan-1.). Yogyakarta: Gava Media.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah Aqli.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*(1), 46–58.
- Fachrezi, H., & Pasaribu, H. K. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(1), `107-119.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert.). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Dicipline on Employee performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum, 4*(1), 15–33.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen), 1*(1), 31–42.

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi 7.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat. *Jurnal Riset Sains Manajemen*.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).

- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 195–205).
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kamil, M. (2012). *Model Pendidikan dan Pelatihan: Konsep dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 367–371.
- Mangkunegara, A P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedu.)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Moeheriono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional Vi Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 48–60.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Conference: Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–15.

- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-3)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Planda, D. (2018). *Kinerja Guru Kompetensi Guru Motivasi Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV. Jejek.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 216–222).
- Putri, N. S., Mendo, A. Y., & Bokingo, A. H. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt.Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Regional VII Gorontalo. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 16.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbert, C., Ginnert, R. L., Hughes, G. J., & Curphy, P. (2014). *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience*. New York: McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hadayana*. Jakarta: Prehallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.

- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 1–20.
- Saripuddin, J. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 418–429.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UPP STIM YKPN.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Sunyoto, D. (2018). *Teori Kuesioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Jogjakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurna PAMATOR : Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110–117.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 27–36.

- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Triasmoko, M., & Nurtjahjono, N. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(2), 1–11.
- Umboh, L. W., Tewal, B., & Adolfina. (2016). Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Mega Trading Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 566–574.
- Usman, S., Rambe, Fauzi, M., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 90–101.
- Wardana, A. T., Astuti, R., & Murniyanti, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(2), 43–53.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wicaksono, A. P. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina (Persero)*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Winardi. (2010). *Manajemen Prilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Alvina Melsyah Putri Harahap (1805160141) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma Sarjana

Masa Kerja : < 1 Tahun 2-5 tahun
 5-9 Tahun > 9 Tahun

Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Sikap Dalam Melaksanakan Tugas					
1	Saya selalu terbuka dengan pendapat rekan kerja					
2	Saya sering memberikan motivasi kepada rekan kerja dan membantu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai					
	Perencanaan Dalam Pekerjaan					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan					
4	Saya sudah menetapkan apa saja yang akan saya kerjakan di kemudian hari					
	Proses Pelaksanaan Pekerjaan					
5	Saya bertanggung jawab atas pekerjaannya yang telah dibebankan kepada saya					
6	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi					
	Kemampuan Dalam Melaksanakan Tugas					
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					
8	Saya dapat mencapai target kerja yang ditetapkan instansi					

Motivasi Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kerja Keras					
1	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja					
	Orientasi Masa Depan					
2	Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi					
	Orientasi Tugas/Sasaran					
3	Saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik untuk terus memajukan instansi					
	Usaha untuk Maju					
4	Saya selalu bertanya kepada atasan ketika tidak memahami suatu pekerjaan atau ada terjadi masalah yang tidak saya ketahui					
	Ketekunan					
5	Saya melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan kemampuan saya					
	Pemanfaatan waktu					
6	Waktu saya bekerja saya gunakan sebaik-baiknya untuk bekerja guna menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
	Tanggung Jawab					
7	Tanggung jawab yang diberikan memotivasi saya dalam bekerja di kantor					
	Prestasi Kerja					
8	Saya selalu fokus pada pekerjaan saat berada di tempat kerja					
	Pekerjaan Yang Menantang					
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
10	Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan sesuai target instansi					

Pelatihan (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Materi yang di Butuhkan					
1	Materi, kurikulum dan pengajar dari pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan					
2	Materi yang diberikan sudah sangat lengkap dan tersusun secara sempurna					
	Metode yang di Gunakan					
3	Metode yang digunakan mempermudah saya dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan					
	Kemampuan Instruktur Pelatihan					
4	Instruktur pelatihan mampu menjelaskan dan memberikan pengajaran dengan sangat baik					
5	Ilmu dan pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan produktivitas saya					
	Sarana Pembelajaran					
6	Fasilitas yang disediakan sudah memadai sehingga pelatihan berjalan dengan efektif					
	Peserta Pelatihan					
7	Setiap pegawai mengikuti pelatihan tanpa ada paksaan dan atas kemauan saya sendiri					
8	Setiap pegawai merasa pelatihan sangat berguna bagi diri saya untuk menambah pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan					

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Suasana Kerja					
1	Rasa peduli dan saling mendukung antar pegawai menjadikan suasana kerja menjadi nyaman dan harmonis					
2	Saya merasakan suasana kekeluargaan di instansi					
	Hubungan dengan Rekan Kerja					
3	Saya merasakan komunikasi yang baik antara saya, pegawai dan atasan saya					
4	Atasan memberikan kebebasan pada bawahan untuk berpendapat sehingga tidak terjadi kesenjangan antara atasan dan bawahan					
	Tersedianya Fasilitas Kerja					
5	Peralatan untuk bekerja di instansi lengkap/mutakhir					
6	Fasilitas pendukung pekerjaan dapat membantu memudahkan pekerjaan pegawai					
	Penerangan					
7	Saya merasa terbantu dengan adanya penerangan pada ruangan kerja karena lebih memudahkan dalam bekerja					
8	Penerangan pada lingkungan kerja memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan					
	Sirkulasi Udara					
9	Udara pada lingkungan kerja bersih dan tidak berbau					
10	Banyaknya tanaman pada lingkungan kerja menjadikan udara sangat segar					
	Kebisingan					
11	Lingkungan kerja berapada pada tempat yang tenang dan nyaman					
12	Lingkungan kerja yang tenang menjadikan saya tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja					
	Bau Tidak Sedap					
13	Adanya air conditioner (AC) menjadikan ruangan kerja tidak berbau					
14	Para office boy (OB) selalu membersihkan lingkungan kerja untuk menghilangkan bau yang tidak sedap					
	Keamanan					
15	Adanya security (Satpam) menjadikan lingkungan kerja aman					
16	Satpam selalu berada pada pos penjagaan untuk senantiasa menjaga lingkungan kerja					

KINERJA PEGAWAI									JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	3	3	3	2	3	3	3	2	22
2	4	4	4	5	4	5	3	3	32
3	3	3	5	5	5	5	4	4	34
4	3	3	5	3	3	3	3	3	26
5	4	4	5	5	3	3	4	3	31
6	5	5	3	3	5	5	5	5	36
7	4	4	4	4	4	4	3	3	30
8	4	3	5	4	4	4	4	3	31
9	4	3	3	2	4	4	4	3	27
10	3	3	1	2	3	3	3	2	20
11	4	4	3	2	5	4	4	4	30
12	3	3	4	5	5	5	4	4	33
13	3	3	5	5	3	3	3	3	28
14	3	3	5	3	5	5	4	4	32
15	3	3	5	5	3	3	3	3	28
16	4	4	3	3	4	4	4	2	28
17	4	4	4	4	4	5	4	4	33
18	4	4	3	2	5	5	4	4	31
19	4	4	4	5	4	4	4	4	33
20	4	4	5	5	4	4	4	4	34
21	2	2	5	3	4	4	4	2	26
22	2	5	5	5	2	2	5	5	31
23	4	4	3	3	4	4	4	4	30
24	4	2	4	4	5	4	4	4	31
25	4	4	5	4	4	4	4	4	33
26	4	4	3	2	4	4	4	2	27
27	4	4	1	2	4	5	4	4	28
28	4	4	3	2	5	5	4	4	31
29	4	4	4	5	4	4	4	4	33
30	4	4	5	5	4	4	4	4	34
31	4	4	5	3	4	4	4	4	32
32	4	5	5	5	4	4	4	4	35
33	4	4	3	3	4	4	4	4	30
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	2	2	3	2	4	4	4	4	25
36	4	4	4	5	4	4	4	4	33
37	4	4	5	5	4	4	4	4	34
38	5	5	5	3	5	5	5	5	38
39	2	4	5	5	4	2	4	4	30
40	4	4	3	3	4	4	4	4	30
41	3	3	4	4	3	3	3	3	26
42	3	3	5	4	3	3	3	2	26
43	4	4	3	2	4	5	3	3	28
44	3	3	1	2	5	5	4	4	27

45	3	3	3	2	3	3	3	3	23
46	4	4	4	5	3	3	4	3	30
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	4	5	3	4	4	3	3	30
49	4	3	5	5	4	4	4	3	32
50	4	3	3	3	4	4	4	3	28
51	3	3	3	3	3	3	3	2	23
52	4	4	4	4	4	5	3	3	31
53	3	3	5	4	5	5	4	4	33
54	3	3	3	2	3	3	3	3	23
55	5	5	5	5	5	5	5	3	38

MOTIVASI KERJA											JUMLAH
NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	28
2	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	40
3	5	5	4	4	3	3	5	5	3	3	40
4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	32
5	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	39
6	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	46
7	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
8	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	39
9	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	35
10	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	26
11	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	38
12	5	5	4	4	3	3	4	5	3	3	39
13	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	34
14	5	5	4	4	3	3	5	3	3	3	38
15	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	34
16	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	36
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
18	5	5	4	4	4	4	3	2	4	4	39
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
20	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
21	4	4	4	2	2	2	5	3	2	2	30
22	2	2	5	5	2	5	5	5	2	2	35
23	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
24	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	39
25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
26	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	35
27	4	5	4	4	4	4	1	2	4	4	36
28	5	5	4	4	4	4	3	2	4	4	39
29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
30	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41

32	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
33	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
34	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
35	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	34
36	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
37	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	40
38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
39	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	34
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	33
42	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	29
43	4	5	3	3	4	4	3	1	3	4	34
44	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	38
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
46	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	36
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	5	3	4	3	3	3	2	4	3	34
49	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	41
50	3	3	3	2	5	5	4	4	2	5	36
51	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	33
52	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	38
53	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	40
54	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	34
55	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41

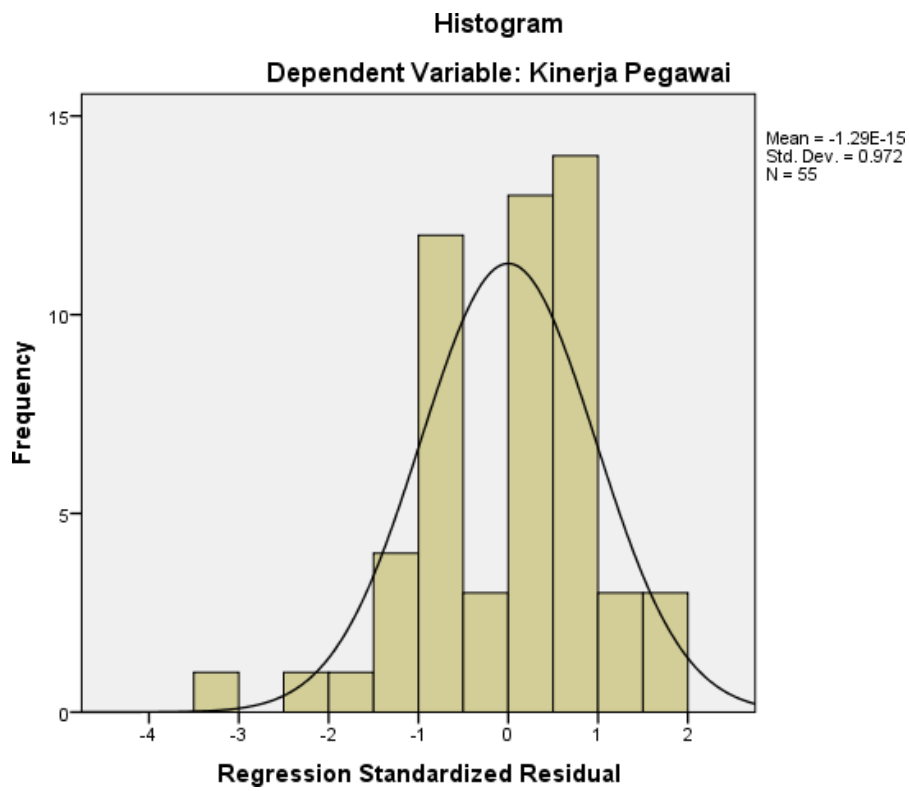
PELATIHAN										JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8		
1	3	3	3	2	2	3	3	3		22
2	4	5	3	3	3	4	4	4		30
3	5	5	4	4	4	3	3	5		33
4	3	3	3	3	3	3	3	5		26
5	3	3	4	3	3	4	4	5		29
6	5	5	5	5	5	5	5	3		38
7	4	4	3	3	3	4	4	4		29
8	4	4	4	3	3	4	3	5		30
9	4	4	4	3	3	4	3	3		28
10	3	3	3	2	2	3	3	1		20
11	5	4	4	4	4	4	4	3		32
12	5	5	4	4	4	3	3	4		32
13	3	3	3	3	3	3	3	5		26
14	5	5	4	4	4	3	3	5		33
15	3	3	3	3	3	3	3	5		26
16	4	4	4	2	2	4	4	3		27
17	4	5	4	4	4	4	4	4		33
18	5	5	4	4	4	4	4	3		33

LINGKUNGAN KERJA																	JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	45
2	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	61
3	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	3	5	63
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	50
5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	58
6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	68
7	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	70
8	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	60
9	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	62
10	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	53
11	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	56
12	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	2	2	3	64
13	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	5	57
14	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	66
15	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	56
16	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	54
17	4	4	5	3	3	4	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4	59
18	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	67
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65
21	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	5	47
22	2	2	5	5	2	5	2	5	2	2	5	5	5	2	5	5	59
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	63
24	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	59
25	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	73
26	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	2	2	4	4	3	58
27	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	1	63
28	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	63
29	4	5	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
30	5	5	4	4	5	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	5	61
31	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	59
32	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	64
33	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	60
34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
35	3	2	3	5	2	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	49
36	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
37	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	68
38	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
39	5	5	5	5	4	5	2	4	4	2	4	4	4	2	4	5	64
40	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	60
41	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	54
42	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	5	54
43	3	2	2	1	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	52
44	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	3	1	59

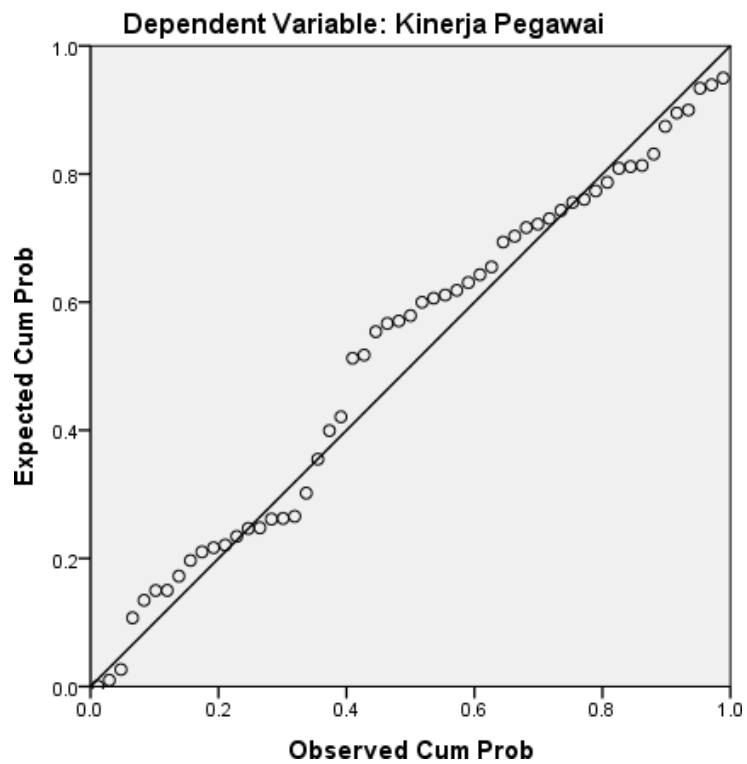
Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.941 ^a	.885	.879	1.41581	.885	131.363	3	51	.000	2.048
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan										
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai										

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	789.952	3	263.317	131.363	.000 ^b
	Residual	102.230	51	2.005		
	Total	892.182	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan						

Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	2.636			1.888		1.397	.169	6.426	1.153	
	Motivasi Kerja	.405	.101	.461	3.997	.000	.202	.609	.914	.488	.189	.169	5.912
	Pelatihan	.332	.120	.337	2.769	.008	.091	.572	.909	.362	.131	.152	6.576
	Lingkungan Kerja	.125	.048	.197	2.579	.013	.028	.222	.804	.340	.122	.385	2.599
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai													



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



X6	Pearson Correlation	-.027	.028	.420**	.356**	.670**	1	-.043	.208	.322*	.670**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.847	.838	.001	.008	.000		.758	.128	.017	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X7	Pearson Correlation	-.067	-.229	.072	.129	-.161	-.043	1	.615**	-.154	-.161	.563
	Sig. (2-tailed)	.627	.093	.600	.348	.239	.758		.000	.262	.239	.052
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X8	Pearson Correlation	-.127	-.168	.159	.294*	.135	.208	.615**	1	.063	.135	.494**
	Sig. (2-tailed)	.356	.221	.246	.029	.327	.128	.000		.650	.327	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X9	Pearson Correlation	.609**	.502**	.515**	.580**	.510**	.322*	-.154	.063	1	.510**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.017	.262	.650		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X10	Pearson Correlation	.238	.296*	.245	.178	1.000**	.670**	-.161	.135	.510**	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.080	.028	.072	.195	.000	.000	.239	.327	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.574**	.507**	.658**	.727**	.669**	.595**	.563	.494**	.710**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.777	10

Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Pelatihan
X1	Pearson Correlation	1	.836**	.515**	.530**	.464**	.395**	.121	-.115	.676**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.003	.380	.402	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2	Pearson Correlation	.836**	1	.352**	.407**	.369**	.425**	.116	-.226	.588**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.002	.006	.001	.398	.097	.000

	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X3	Pearson Correlation	.515**	.352**	1	.736**	.621**	.373**	.502**	.105	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008		.000	.000	.005	.000	.445	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X4	Pearson Correlation	.530**	.407**	.736**	1	.889**	.311*	.452**	.141	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.000	.021	.001	.303	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X5	Pearson Correlation	.464**	.369**	.621**	.889**	1	.335*	.500**	.174	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000		.012	.000	.203	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X6	Pearson Correlation	.395**	.425**	.373**	.311*	.335*	1	.670**	.030	.651**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.005	.021	.012		.000	.827	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X7	Pearson Correlation	.121	.116	.502**	.452**	.500**	.670**	1	.182	.663**
	Sig. (2-tailed)	.380	.398	.000	.001	.000	.000		.185	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X8	Pearson Correlation	-.115	-.226	.105	.141	.174	.030	.182	1	.320*
	Sig. (2-tailed)	.402	.097	.445	.303	.203	.827	.185		.017
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Pelatihan	Pearson Correlation	.676**	.588**	.762**	.833**	.819**	.651**	.663**	.320*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.789	8

X7	Pearson Correlation	.081	.044	-.079	-.055	.599**	.353**	1	.690**	.385**	.295*	.097	.099	.115	.417**	.247	.097	.558**
	Sig. (2-tailed)	.557	.750	.567	.691	.000	.008		.000	.004	.029	.479	.473	.403	.002	.069	.482	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X8	Pearson Correlation	.069	.090	.109	.145	.527**	.514**	.690**	1	.245	.064	.277*	.322*	.247	.227	.386**	.125	.641**
	Sig. (2-tailed)	.615	.513	.427	.289	.000	.000	.000		.071	.643	.041	.016	.069	.096	.004	.362	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X9	Pearson Correlation	.301*	.228	-.073	-.145	.189	.140	.385**	.245	1	.678**	.371**	.354**	.257	.247	.039	-.087	.511**
	Sig. (2-tailed)	.026	.094	.595	.290	.167	.307	.004	.071		.000	.005	.008	.058	.069	.775	.528	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X10	Pearson Correlation	.294*	.157	-.121	-.254	.169	.042	.295*	.064	.678**	1	.365**	.343*	.315*	.304*	.035	-.263	.416**
	Sig. (2-tailed)	.029	.253	.379	.061	.217	.760	.029	.643	.000		.006	.010	.019	.024	.798	.052	.002
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X11	Pearson Correlation	.149	-.014	.098	-.090	.148	.267*	.097	.277*	.371**	.365**	1	.593**	.412**	.349**	.472**	.019	.543**
	Sig. (2-tailed)	.277	.918	.477	.513	.282	.049	.479	.041	.005	.006		.000	.002	.009	.000	.880	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X12	Pearson Correlation	.206	.073	.156	-.026	.273*	.302*	.099	.322*	.354**	.343*	.593**	1	.801**	.283*	.380**	.129	.655**
	Sig. (2-tailed)	.132	.597	.255	.850	.044	.025	.473	.016	.008	.010	.000		.000	.037	.004	.347	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X13	Pearson Correlation	.184	-.005	.225	-.013	.211	.242	.115	.247	.257	.315*	.412**	.801**	1	.320*	.445**	.144	.608**
	Sig. (2-tailed)	.179	.971	.098	.925	.123	.075	.403	.069	.058	.019	.002	.000		.017	.001	.293	.000

Y2	Pearson Correlation	.627**	1	.132	.250	.157	.211	.491**	.465**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000		.336	.065	.253	.121	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y3	Pearson Correlation	-.001	.132	1	.711**	-.024	-.122	.156	.153	.531**
	Sig. (2-tailed)	.995	.336		.000	.862	.374	.254	.265	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y4	Pearson Correlation	.088	.250	.711**	1	-.071	-.114	.197	.226	.587**
	Sig. (2-tailed)	.525	.065	.000		.605	.407	.149	.098	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y5	Pearson Correlation	.441**	.157	-.024	-.071	1	.836**	.515**	.481**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.001	.253	.862	.605		.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y6	Pearson Correlation	.531**	.211	-.122	-.114	.836**	1	.352**	.362**	.541**
	Sig. (2-tailed)	.000	.121	.374	.407	.000		.008	.007	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y7	Pearson Correlation	.376**	.491**	.156	.197	.515**	.352**	1	.663**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.254	.149	.000	.008		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y8	Pearson Correlation	.261	.465**	.153	.226	.481**	.362**	.663**	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.054	.000	.265	.098	.000	.007	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.612**	.640**	.531**	.587**	.598**	.541**	.697**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.731	8

KINERJA PEGAWAI									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	55	55	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.3	7.3	7.3
	Kurang Setuju	15	27.3	27.3	34.5
	Setuju	32	58.2	58.2	92.7
	Sangat Setuju	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Kurang Setuju	19	34.5	34.5	40.0
	Setuju	27	49.1	49.1	89.1
	Sangat Setuju	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Kurang Setuju	17	30.9	30.9	36.4
	Setuju	12	21.8	21.8	58.2
	Sangat Setuju	23	41.8	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	23.6	23.6	23.6
	Kurang Setuju	13	23.6	23.6	47.3
	Setuju	10	18.2	18.2	65.5
	Sangat Setuju	19	34.5	34.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang Setuju	13	23.6	23.6	25.5
	Setuju	29	52.7	52.7	78.2
	Sangat Setuju	12	21.8	21.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang Setuju	13	23.6	23.6	27.3
	Setuju	23	41.8	41.8	69.1
	Sangat Setuju	17	30.9	30.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	15	27.3	27.3	27.3
	Setuju	35	63.6	63.6	90.9
	Sangat Setuju	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	12.7	12.7	12.7
	Kurang Setuju	15	27.3	27.3	40.0
	Setuju	29	52.7	52.7	92.7
	Sangat Setuju	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.3	7.3	7.3
	Kurang Setuju	15	27.3	27.3	34.5
	Setuju	31	56.4	56.4	90.9
	Sangat Setuju	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Kurang Setuju	17	30.9	30.9	36.4
	Setuju	27	49.1	49.1	85.5
	Sangat Setuju	8	14.5	14.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang Setuju	19	34.5	34.5	38.2
	Setuju	19	34.5	34.5	72.7
	Sangat Setuju	15	27.3	27.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	9	16.4	16.4	18.2
	Kurang Setuju	16	29.1	29.1	47.3
	Setuju	9	16.4	16.4	63.6
	Sangat Setuju	20	36.4	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.3	7.3	7.3
	Kurang Setuju	15	27.3	27.3	34.5
	Setuju	33	60.0	60.0	94.5
	Sangat Setuju	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.3	7.3	7.3
	Kurang Setuju	15	27.3	27.3	34.5
	Setuju	31	56.4	56.4	90.9
	Sangat Setuju	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

PELATIHAN									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	55	55	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang Setuju	12	21.8	21.8	23.6
	Setuju	29	52.7	52.7	76.4
	Sangat Setuju	13	23.6	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang Setuju	12	21.8	21.8	25.5
	Setuju	25	45.5	45.5	70.9
	Sangat Setuju	16	29.1	29.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	15	27.3	27.3	27.3
	Setuju	35	63.6	63.6	90.9
	Sangat Setuju	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	12.7	12.7	12.7
	Kurang Setuju	17	30.9	30.9	43.6
	Setuju	26	47.3	47.3	90.9
	Sangat Setuju	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	10.9	10.9	10.9
	Kurang Setuju	12	21.8	21.8	32.7
	Setuju	32	58.2	58.2	90.9
	Sangat Setuju	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	9.1	9.1	9.1
	Kurang Setuju	12	21.8	21.8	30.9
	Setuju	34	61.8	61.8	92.7
	Sangat Setuju	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.3	7.3	7.3
	Kurang Setuju	14	25.5	25.5	32.7
	Setuju	30	54.5	54.5	87.3
	Sangat Setuju	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Kurang Setuju	16	29.1	29.1	34.5
	Setuju	13	23.6	23.6	58.2
	Sangat Setuju	23	41.8	41.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

LINGKUNGAN KERJA																	
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16
N	Valid	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang Setuju	18	32.7	32.7	34.5
	Setuju	18	32.7	32.7	67.3
	Sangat Setuju	18	32.7	32.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.3	7.3	7.3
	Kurang Setuju	14	25.5	25.5	32.7
	Setuju	23	41.8	41.8	74.5
	Sangat Setuju	14	25.5	25.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang Setuju	14	25.5	25.5	29.1
	Setuju	28	50.9	50.9	80.0
	Sangat Setuju	11	20.0	20.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Tidak Setuju	3	5.5	5.5	10.9
	Kurang Setuju	19	34.5	34.5	45.5
	Setuju	20	36.4	36.4	81.8
	Sangat Setuju	10	18.2	18.2	100.0

Total	55	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	9.1	9.1	9.1
	Kurang Setuju	22	40.0	40.0	49.1
	Setuju	21	38.2	38.2	87.3
	Sangat Setuju	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Kurang Setuju	18	32.7	32.7	34.5
	Setuju	25	45.5	45.5	80.0
	Sangat Setuju	11	20.0	20.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	12.7	12.7	12.7
	Kurang Setuju	14	25.5	25.5	38.2
	Setuju	28	50.9	50.9	89.1
	Sangat Setuju	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.3	7.3	7.3
	Kurang Setuju	12	21.8	21.8	29.1
	Setuju	29	52.7	52.7	81.8
	Sangat Setuju	10	18.2	18.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang Setuju	12	21.8	21.8	25.5
	Setuju	28	50.9	50.9	76.4
	Sangat Setuju	13	23.6	23.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.5	5.5	5.5
	Kurang Setuju	13	23.6	23.6	29.1
	Setuju	23	41.8	41.8	70.9
	Sangat Setuju	16	29.1	29.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	18	32.7	32.7	32.7
	Setuju	29	52.7	52.7	85.5
	Sangat Setuju	8	14.5	14.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	12.7	12.7	12.7
	Kurang Setuju	19	34.5	34.5	47.3
	Setuju	24	43.6	43.6	90.9
	Sangat Setuju	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	9.1	9.1	9.1
	Kurang Setuju	10	18.2	18.2	27.3
	Setuju	35	63.6	63.6	90.9
	Sangat Setuju	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	10.9	10.9	10.9
	Kurang Setuju	10	18.2	18.2	29.1
	Setuju	35	63.6	63.6	92.7
	Sangat Setuju	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	9.1	9.1	9.1
	Kurang Setuju	10	18.2	18.2	27.3
	Setuju	32	58.2	58.2	85.5
	Sangat Setuju	8	14.5	14.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Kurang Setuju	15	27.3	27.3	30.9
	Setuju	13	23.6	23.6	54.5
	Sangat Setuju	25	45.5	45.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	35	63.6	63.6	63.6
	Perempuan	20	36.4	36.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	2	3.6	3.6	3.6
	Diploma	3	5.5	5.5	9.1
	Sarjana	50	90.9	90.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Selasa, 07 Juni 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Alvina Melsah Putri Harahap
N.P.M. : 1805160141
Tempat / Tgl.Lahir : Brastagi, 04 November 2000
Alamat Rumah : Jl. Bandar Labuhan Per. Pasadena Residence Blok G No 19
JudulProposal : Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si**

Medan, Selasa, 07 Juni 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing

Assoc.Prof.H.Muis Fauzi Rambe, SE., MM.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan

Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E. M.Si.

NIDN: 0105087601



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muehtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Selasa, 07 Juni 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
perangkannya bahwa :

Nama : Alvina Melsah Putri Harahap
N.P.M. : 1805160141
Tempat / Tgl.Lahir : Brastagi, 04 November 20004
Alamat Rumah : Jl. Bandar Labuhan Per. Pasadena Residence Blok G No 19
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional
Provinsi Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional provinsi Sumatera Utara. (oke)
Bab I	Latar belakang sesuai untuk variabel dan datanya
Bab II	Perbaikan data & rumus, pengantar, teori, konsep
Bab III	Cara teknik pengumpulan data
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Selasa, 07 Juni 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding

Assoc.Prof.H.Muis Fauzi Rambe, SE.,MM.



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : ALVINA MELSYAH PUTRI HARAHAP
NPM : 1805160141
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	OK	5/4 '22	
BAB 2	OK	20/4 '22	
BAB 3	Sampee & papelan teknik pengumpulan data	25/5 '22	
Daftar Pustaka			
Persetujuan Seminar Proposal	acc	19/5 '22	

acc
19/5 '22 Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Mei 2022
acc
19/5 '22 Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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

DRS. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2264/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/20/2/2022

Medan, 20/2/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Alvina Melsah Putri Harahap
NPM : 1805160141
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah :

- lingkungan kerja yang mendukung membuat karyawan termotivasi dalam meningkatkan karir dan produktivitas
- Pelatihan kerja masih kurang sesuai terhadap implementasi kinerja karyawan
- Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurang lancarnya komunikasi yang terjadi mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menjadi kurang optimal

Rencana Judul :

1. Pengaruh Kondusivitas Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan Dalam Meningkatkan Karir Dan Produktivitas Pada Perusahaan A
2. Peengaruh Motivasi Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan A
3. Pengaruh Komunikasi Atasan Bawahan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan A

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Prov Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Alvina Melsah Putri Harahap)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238


PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2264/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/20/2/2022

Nama Mahasiswa : Alvina Melsah Putri Harahap
NPM : 1805160141
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 20/2/2022
Nama Dosen Pembimbing*) : Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si  -25/2/2022


Judul Disetujui**) : PENYARUH MOTIVASI KERJA, PELATIHAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL
PROVINSI SUMATERA UTARA

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing


(Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1166 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 20 Mei 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Alvina Melyah Putri Harahap
N P M : 1805160141
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara

Dosen Pembimbing : Drs. Muhammad Elfi Azhar, M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 20 Mei 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 19 Syawal 1443 H
 20 Mei 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
 1. Pertinggal





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [i umsumedan](#) [t umsumedan](#) [u umsumedan](#)

Nomor : 1166 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 19 Syawal 1443 H
20 Mei 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provsu
Jln. Brigjend Katamso No.45 Aur
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Alvina Melyah Putri Harahap
Npm : 1805160141
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peninggal





**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jalan Brigjend Katamso No. 45 Medan 20151 Telp. (061) 4538810, 4531969 email : sumut@atrbpn.go.id

Nomor : UP.04.06/1078-12/VI/2022
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset Pendahuluan

Medan, 3 Juni 2022

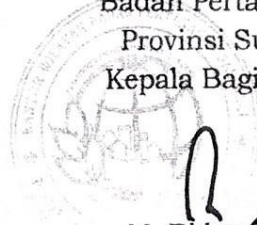
Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di -
Tempat

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor 1233/II.3.AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 24 Mei 2022 dengan hal sebagaimana tersebut diatas, dengan ini disampaikan bahwa kami dapat menyetujui permohonan Saudara untuk memulai kegiatan dimaksud. Berkaitan dengan hal tersebut diminta agar Mahasiswi bersangkutan dapat memenuhi ketentuan/peraturan yang berlaku pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan untuk menjadi maklum.

a.n. Kepala Kantor Wilayah
Badan Pertanahan Nasional
Provinsi Sumatera Utara
Kepala Bagian Tata Usaha,



M. Ridwan, S.H., M.Kn.
NIP. 19660703 198603 1 002



UMSU
Agus / Cerdas / Terpercaya

Nomor
Lamp.
Hal

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan
: 2569/IL.3-AU/UMSU-05/F/2022

Medan, 13 Muharram 1444 H
11 Agustus 2022 M

: -
: **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provsu
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV- V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Alvina Melyah Putri Harahap**
N P M : **1805160141**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jalan Brigjend Katamsno No. 45 Medan - 20151 Telp. (061) 4538810 4531969 email : sumul@atrbpn.go.id

Nomor : UP.02.03/1025 -12/IX/2022
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Jawaban Surat Permohonan
Menyelesaikan Riset

Medan, 02 September 2022

Yth.
Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
di - Tempat


Sehubungan dengan surat Saudara tentang Menyelesaikan Riset Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional, dengan nama-nama sebagai berikut:

No	Nama	NPM	Program Studi	Nomor Surat
1.	Anugrerah Senja Sari Nasution	1805160088	S-1 Manajemen	2413/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
2.	Alvina Melyah Putri Harahap	1805160141	S-1 Manajemen	2369/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
3.	Fara Fadhillah	1805160136	S-1 Manajemen	2387/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
4.	Rahayu Pratiwi Hadhi Ningrum	1805160658	S-1 Manajemen	2410/II.3-AU/UMSU-05/F/2022
5.	Shafira Khuzaimah Parinduri	1805160126	S-1 Manajemen	2476/II.3-AU/UMSU-05/F/2022

Dengan ini disampaikan kami dapat menyetujui permohonan Saudara untuk memulai kegiatan sebagaimana dimaksud. Berkaitan dengan hal tersebut diminta agar Mahasiswi bersangkutan dapat segera melapor dan memenuhi ketentuan/peraturan yang berlaku pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan untuk menjadi maklum.

a.n. Kepala Kantor Wilayah
Badan Pertanahan Nasional
Provinsi Sumatera Utara
Kepala Bagian Tata Usaha,


Dr. Firyadi, S.P., M.Si.
NIP. 197207101998031005

Tembusan:
Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

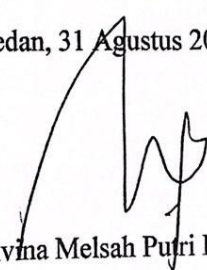
Nama Lengkap : Alvina Melsah Putri Hrp
NPM : 1805160141
Tempat/Tanggal lahir : Brastagi, 04 November 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jl. Bandar Labuhan Perum Pasadena Residence blok G no 19
No. Telp : 0895386183099
Email : Alvina.hrp04@gmail.com

Nama Orang Tua :
Nama Ayah : Malan Harahap
Nama Ibu : Siti Anun
Alamat : Jl. Bandar Labuhan Perum Pasadena Residence Blok G no 19

PENDIDIKAN FORMAL

1. SD MIN MEDAN MAIMUN lulus pada tahun 2012
2. SMP Negeri 6 Medan lulus pada tahun 2015
3. SMA Negeri 2 Medan, lulus pada tahun 2018.
4. 2018-2022 Tercatat Sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 31 Agustus 2022


(Alvina Melsah Putri Hrp)