



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
FAKULTAS PERTANIAN UNIVERSITAS  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Ujian Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**SUSANTI**  
NPM. 1615311063

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**

## **ABSTRAK**

Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara” Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh dari variabel Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja secara simultan dan parsial terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah model kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 50 Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. Metode penelitian yang dilakukan adalah metode kuantitatif melalui pendekatan asosiatif. Lokasi penelitian yakni Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh (sensus). Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji f dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. 2) Secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini adanya pemerhati kebersihan dan pemerhati ruang kerja agar tugas yang diberikan pegawai yang dikerjakan dengan baik dan diharapkan dengan adanya motivasi kerja akan meningkatkan gairah dan semangat pegawai dalam sebuah organisasi.

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

## **ABSTRACT**

*Research with the title "The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Faculty of Agriculture, University of North Sumatra"*

*This study aims to explain the effect of Work Motivation and Work Environment variables simultaneously and partially on the Performance of Employees at the Faculty of Agriculture, University of North Sumatra. The research method used is a quantitative model, using a questionnaire as a means of collecting data distributed to 50 Employees at the Faculty of Agriculture, University of North Sumatra. The research method carried out is a quantitative method through an associative approach. The research location is the Faculty of Agriculture, University of North Sumatra. The sample selection method in this research is saturated sample (census). Data analysis technique uses the classic assumption test, multiple linear regression test, f test and t test. The results of this study indicate that: 1) Work motivation and work environment simultaneously influence employee performance. 2) Partially work motivation has a positive and significant effect on employee performance. 3) The work environment has a positive and significant effect on employee performance. The implication of this research is the observers of cleanliness and observers of the workspace so that the tasks given by employees are done well and it is hoped that the existence of work motivation will increase the passion and enthusiasm of employees in an organization.*

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

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN 1</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN 2</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	11
1. Kinerja Pegawai.....	11
a. Pengertian Kinerja Pegawai.....	11
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
c. Meningkatkan Kinerja Pegawai.....	15
d. Indikator Kinerja Pegawai.....	15
2. Motivasi Kerja.....	17
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	17
b. Aspek-aspek Motivasi Kerja.....	19
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	22
d. Indikator Motivasi Kerja.....	23
3. Lingkungan Kerja.....	24
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	24
b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	25
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	27
B. Penelitian Terdahulu.....	29
C. Kerangka Konseptual.....	31
D. Hipotesis.....	34
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian.....	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35

C. Populasi dan Sampel /Jenis dan Sumber Data .....	36
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional .....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Teknik Analisis Data.....	40

## **BAB VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	46
1. Sejarah Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.....	46
2. Visi, Misi, Tujuan Fakultas Pertanian USU.....	47
3. Struktur Organisasi.....	49
4. Penyajian Data .....	49
5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	65
6. Teknik Analisis Data.....	67
7. Persamaan Regresi Linier Berganda .....	70
8. Pengujian Hipotesis.....	72
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	75
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	75
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	75
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	76

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

A. Simpulan .....	78
B. Saran.....	79

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
-----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>82</b>
-----------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

### Halaman

Tabel 1.1	Data PraSurvey terhadap 15 Pegawai Mengenai Faktor yang Diindikasikan Mempengaruhi Kinerja Pegawai Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara .....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 3.1	Waktu Penelitian .....	36
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	39
Tabel 4.1	Hasil jawaban responden tentang X1.1.....	51
Tabel 4.2	Hasil jawaban responden tentang X1.2.....	51
Tabel 4.3	Hasil jawaban responden tentang X1.3.....	52
Tabel 4.4	Hasil jawaban responden tentang X1.4.....	52
Tabel 4.5	Hasil jawaban responden tentang X1.5.....	53
Tabel 4.6	Hasil jawaban responden tentang X1.6.....	53
Tabel 4.7	Hasil jawaban responden tentang X1.7.....	54
Tabel 4.8	Hasil jawaban responden tentang X1.8.....	54
Tabel 4.9	Hasil jawaban responden tentang X1.9.....	55
Tabel 4.10	Hasil jawaban responden tentang X1.10.....	55
Tabel 4.11	Hasil jawaban responden tentang X2.1.....	56
Tabel 4.12	Hasil jawaban responden tentang X2.2.....	56
Tabel 4.13	Hasil jawaban responden tentang X2.3.....	57
Tabel 4.14	Hasil jawaban responden tentang X2.4.....	57
Tabel 4.15	Hasil jawaban responden tentang X2.5.....	58
Tabel 4.16	Hasil jawaban responden tentang X2.6.....	58
Tabel 4.17	Hasil jawaban responden tentang X2.7.....	59
Tabel 4.18	Hasil jawaban responden tentang X2.8.....	59
Tabel 4.19	Hasil jawaban responden tentang X2.9.....	60
Tabel 4.20	Hasil jawaban responden tentang X2.10.....	60
Tabel 4.21	Hasil jawaban responden tentang Y.1.....	61
Tabel 4.22	Hasil jawaban responden tentang Y.2.....	61
Tabel 4.23	Hasil jawaban responden tentang Y.3.....	62
Tabel 4.24	Hasil jawaban responden tentang Y.4.....	62
Tabel 4.25	Hasil jawaban responden tentang Y.5.....	63
Tabel 4.26	Hasil jawaban responden tentang Y.6.....	63
Tabel 4.27	Hasil jawaban responden tentang Y.7.....	64
Tabel 4.28	Hasil jawaban responden tentang Y.8.....	64
Tabel 4.29	Hasil jawaban responden tentang Y.9.....	65
Tabel 4.30	Hasil jawaban responden tentang Y.10.....	65
Tabel 4.31	Hasil Uji Validitas .....	66
Tabel 4.32	Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 4.33	Hasil Uji Multikolinieritas .....	70
Tabel 4.34	Persamaan Regresi Linier Berganda.....	72
Tabel 4.35	Hasil Uji F.....	73
Tabel 4.36	Hasil Uji-t. ....	74
Tabel 4.37	Hasil Uji Determinasi.. ....	75

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian .....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	50
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas.....	68
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas.....	69
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	71

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara”.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun tugas akhir ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis tetap berharap semoga skripsi ini dapat lebih baik dan bisa menjadi masukan yang berguna untuk penulis kedepannya.

Skripsi ini tentunya taklepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung peneliti baik secara moril dan materil. Maka dengan ketulusan hati, peneliti ingin mengucapkan rasa terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta, yang senantiasa memberikan doa, dukungan, membesarkan dan mendidik penulis dengan tulus, ikhlas dan penuh kasih sayang. Serta suami tercinta yang memberi semangat terhadap penulis.

Maka taklupa pula dengan penuh hormat, penulis mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar. S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi penulis.
5. Bapak Rindy Andika, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi ini s.ampai dengan selesai.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
7. Dekan dan Kepala Tata Usaha di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara yang telah memberikan dan ijin kepada penulis untuk memperoleh data dan informasi guna penyusunan skripsi.

Semoga amal baik yang telah diberikan dapat diterima oleh Allah SWT dan diberikan balasan yang setimpal. Penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam skripsi ini, oleh karena itu sangat mengharapkan saran dan masukan, maka penulis akan dengan senang hati menerimanya.

Wassalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Juli 2020  
Penulis

(Susanti)

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan instansinya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan faktor sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas instansi. Dan sumber daya manusia dalam suatu instansi adalah sekumpulan orang yang bekerja pada organisasi dan mereka mempunyai karsa, cita dan ras yang berbeda-beda. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan yang mendasar bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Pencapaian tujuan dipengaruhi oleh kinerja pegawai organisasi itu sendiri. Ketidakterpenuhan kebutuhan, keinginan dan harapan, serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada lemahnya kinerja pegawai. Dalam hal ini motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, karena dengan adanya motivasi kerja dalam diri pegawai dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi dan menimbulkan hasil yang relevan dengan kinerja yang tinggi.

Menurut Kasmir (2016:189) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Harini (2018:159) adalah beban kerja dan lingkungan kerja.

Dalam hal motivasi, pegawai yang dapat mengembangkan diri dan kreatif dalam pekerjaannya dapat memotivasi pegawai lain untuk mengembangkan potensi yang dimiliki setiap individu, saat setiap pegawai termotivasi untuk mengembangkan diri, maka akan sangat membantu organisasi untuk mencapai tujuan utama organisasi. Organisasi sendiri merupakan kumpulan dari beberapa orang yang berusaha menjalankan tujuan organisasi tersebut dengan sebaik mungkin. Maka dalam pengembangannya para pelaku organisasi mempunyai peran yang sangat penting, hal ini sangat mendasari bahwa motivasi terhadap pegawai harus menjadi perhatian khusus demi terlaksananya tujuan organisasi.

Tidak hanya dalam suatu organisasi pada umumnya, dalam pemerintahan sekalipun perlu dibina tata cara pengembangan kinerja pegawai yang handal. Contohnya dalam pemerintahan, banyak program-program yang dilaksanakan atas arahan atasan atau kepala bagian namun tidak menjadikan kinerja yang baik sebagai prioritas utama. Alhasil menimbulkan hasil yang kurang maksimal sehingga berdampak pada ketidakesesuaian antara perintah dan pekerjaan yang dilakukan. Ini juga menjadi sorotan yang harus diperhatikan pemerintah, mengingat bahwa pemerintah merupakan asset terbesar masyarakat dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat. Hal diatas dapat disambungkan dengan kegiatan di organisasi/pemerintahan, aparat atau pegawai dalam suatu organisasi akan menjalankan pekerjaannya apabila terorganisir dengan baik. Oleh karena itu para atasan atau ketua organisasi sekalipun harus benar-benar memperhatikan pegawai dengan baik dengan cara memberikan berbagai arahan dalam melakukan pekerjaan organisasi demi mewujudkan pegawai yang memiliki kualitas mumpuni.

Kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas organisasi dapat dikendalikan melalui beberapa cara, dan salah satu cara yang banyak digunakan oleh organisasi adalah melalui penilaian prestasi kerja atau kinerja. Penilaian prestasi kerja dapat dilakukan sebulan sekali, setahun sekali, atau bahkan setiap hari. Penilaian terhadap prestasi kerja tersebut memberi jalan bagi atasan untuk mengetahui masalah-masalah yang timbul pada pegawainya. Hasil penilaian kinerja tersebut membantu atasan untuk mengetahui bahwa motivasi-motivasi yang harus digunakan agar kinerja pegawai dapat meningkat dan bekerja dengan tekun untuk kemajuan organisasi yang bersangkutan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.

Untuk kesekian kalinya hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, SDM akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi yang dapat terlihat dengan pengembangan dan peningkatan kinerja pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Tujuan organisasi akan dapat dicapai karena adanya upaya para pelaku SDM yang berada di dalam organisasi tersebut. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Tidak heran jika sumber daya manusia juga dipandang sebagai aset berharga dalam organisasi, juga mempunyai andil yang besar dalam pengembangan

tata kelola organisasi. Setiap organisasi senantiasa selalu berusaha mengembangkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Misalnya dengan cara pelatihan, pendidikan, pemberian kompensasi yang baik, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang layak.

Menindaklanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi dan wawancara, selanjutnya peneliti melakukan pra survey dengan memberikan kuesioner tertutup menggunakan 5 faktor apa yang mempengaruhi kinerja 15 pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. Pegawai diminta untuk memilih 2 faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja mereka. Berikut merupakan hasil pra survey terhadap 15 pegawai yang bekerja di Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data PraSurvey terhadap 15 Pegawai Mengenai Faktor yang Diindikasikan Mempengaruhi Kinerja Pegawai Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara

No.	Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai	Jumlah Jawaban	Presentase
1	Motivasi Kerja	15	33%
2	Lingkungan Kerja	21	37%
3	Kepuasan Kerja	4	7%
4	Kedisiplinan	8	20%
5	Beban Kerja	2	3%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data primer diolah penulis 2020

Hasilpra-survey terhadap beberapa pegawai menjelaskan bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja dengan jumlah responden 21 orang atau 37%. Yang kedua adalah motivasi kerja dengan jumlah responden 15 orang atau 33%. Kepuasan kerja dengan jumlah responden 4 orang atau 7%. Kedisiplinan dengan jumlah responden 8 orang atau 20%, dan yang terakhir beban kerja dengan jumlah responden 2 orang atau 3%. Dengan demikian

yang dianggap mempengaruhi kinerja pegawai di Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat, kegairahan kerja pegawai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Hanaysha (2016:96) indikator lingkungan kerja ialah: (1) *The facilities to do work*, yaitu fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan. (2) *Comfortable work place*, yaitu lingkungan kerja yang bersih, dan menyenangkan. (3) *Safety*, yaitu berada dalam keadaan aman dan tenteram (4) *Absence of noise*, yaitu lingkungan kerja tidak bising.

Dari hasil observasi, mengenai motivasi kerja di Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara ialah *recognition* yaitu pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas hasil kerja. Di Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara pemberian pengakuan atau penghargaan kepada pegawai atas hasil kerja belum optimal. Belum terdapat reward yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik agar dapat meningkatkan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis, lingkungan kerja di Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara dilihat dari indikator menurut Hanaysha (2016:96) belum optimal. Hal ini dibuktikan masih terdapat indikator lingkungan kerja yang belum tercapai. Indikator pertama ialah *the facilities to do work*. Secara umum fasilitas kerja di Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara belum cukup memadai dalam mendukung kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan fasilitas

pendukung diantaranya alat keamanan seperti cctv, ac dan sofent yang terbatas di setiap ruangan membuat kinerja pegawai terganggu.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2012:82).

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Lingkungan kerja yang menyangkut dengan fasilitas kerja belum cukup memadai dalam mendukung kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan fasilitas pendukung diantaranya alat keamanan seperti cctv, ac dan sofent yang terbatas di setiap ruangan membuat kinerja pegawai terganggu.
- b. Pemberian pengakuan atau penghargaan kepada pegawai atas hasil kerja belum optimal. Belum terdapat reward yang diberikan kepada

pegawai yang memiliki kinerja yang baik agar dapat meningkatkan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi.

- c. Kurang penilaian kinerja dari pihak pimpinan menyebabkan terganggunya kinerja pegawai.

## **2. Batasan Masalah**

Agar lebih terfokus pada penelitian, maka ruang lingkup permasalahan dibatasi pada judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. Berdasarkan indikator Kasmir (2016:189) masih belum optimal. Berdasarkan pra-survey faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja dan motivasi kerja.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah :

1. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menguji dan mengetahui Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara
- b. Untuk menguji dan mengetahui Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.
- c. Untuk menguji dan mengetahui Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan kontribusi kepada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. dalam mengelola masalah kinerja pegawai yang menurun di sebabkan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja.
- b. Bagi Peneliti  
Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan serta memperluas wahana berpikir secara ilmiah dalam bidang sumber daya manusia.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang

**E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Pidha Tri Rahayu (2019) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru), sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.

Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

1. Variabel Penelitian : Penelitian ini sama-sama menggunakan analisis regresi berganda.
2. Jumlah Sampel (n) : Penelitian terdahulu berjumlah 92 responden, sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 50 pegawai yang dijadikan responden.
3. Waktu Penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2019, sedangkan penelitian ini tahun 2020.
4. Lokasi Penelitian : Penelitian terdahulu di Wisata Alam Kalibiru Yogyakarta, sedangkan penelitian ini di Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.

Adapun yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Untuk memberikan tambahan pengetahuan dan menguji pengetahuan yang telah didapatkan ketika kuliah untuk dapat diaplikasikan dalam menyusun penelitian dan mengolah data yang ada untuk mencapai hasil yang diharapkan serta untuk menguji hubungan variabel penelitian.

b. Bagi Investor dan Manajer Perusahaan

Bagi investor dan manajer perusahaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam mengambil keputusan untuk berinvestasi. Dan bagi perusahaan sebagai bahan acuan dan pertimbangan mengenai struktur aktiva, profitabilitas dan struktur modal.

c. Bagi peneliti Lainnya

Menambah referensi bukti empiris sebagai rekomendasi penelitian yang dilakukan di Indonesia di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

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

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

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Gibson (2015:364). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Simamora (2016:34). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2010:124) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Lalu Mangkunegara (2015:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2011:147) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam

suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Selanjutnya Sedarmayanti (2013:152) kinerja diartikan sebagai hasil kerja seseorang dan merupakan sesuatu proses manajemen dari suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kinerja tersebut dapat ditunjukkan secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2010:549):

- 1) Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
- 2) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- 3) Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

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

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan karyawan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seseorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2018:191) adalah sebagai berikut:

### 1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

### 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

### 3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

### 4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda satu sama lainnya.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

### 13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

#### **c. Meningkatkan Kinerja Pegawai**

Menurut Tyson and Jackson (2010:58) meningkatkan kinerja merupakan konsep sederhana tetapi penting. Konsep tersebut didasarkan pada ide bahwa sebuah tim akan meningkat dengan cepat dan terus-menerus dengan cara meninjau keberhasilan dan kegagalannya. Tyson dan Jackson mengatakan ada 4 (empat) tahap dalam rencana kerja meningkatkan kinerja, yaitu :

- 1) Tahap 1, memulai tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh kelompok dan membiarkan tim mengidentifikasi faktor-faktor signifikan yang telah memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan tugas-tugas yang merintangai keberhasilan.
- 2) Tahap 2, dari faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan pilihlah yang praktis dan buang yang tidak mempunyai nilai.
- 3) Tahap 3, kelompok kemudian harus menyetujui bagaimana membuat faktor-faktor tersebut dengan tepat dan menyingkirkan yang lain.
- 4) Tahap 4, analisis tersebut tidak hanya dilakukan pada tingkat kelompok, tetapi juga pada tingkat individual.

#### **d. Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2018:208-210), untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kinerja yakni; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar

perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan.

Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi di atas adalah sebagai berikut :

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit) Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

### 5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

### 6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali di kaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

## **2. Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Pamela & Oloko (2015:142) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014:159-163) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan

menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014:75). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Munandar (2011:48).

Miftahun & Sugiyanto (2010:78) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Anoraga (2010:58).

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi.

Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2011:58) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Menurut Wibowo (2014:323) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

#### **b. Aspek-aspek Motivasi Kerja**

Menurut Munandar (2011:95) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

##### 1) Adanya kedisiplinan dari karyawan

Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan

disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

2) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik

3) Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4) Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan

Menurut Ella, (2015:159) mengemukakan 3 aspek-aspek Motivasi kerja :

- 1) Perilaku (*direction of behavior*)
- 2) Tingkat Usaha (*Level of effort*)
- 3) Tingkat Kegigihan (*level of persistence*)

Winardi (2011:47) mengungkapkan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu :

- 1) Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya
- 2) Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik
- 3) Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah : adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*), keinginan, kebutuhan, rasa aman.

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Fredick Hezberg, dkk (Wirawan, 2013:71) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja :

- 1) Faktor Motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- 2) Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Wirawan (2013:141) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu:

- 1) Supervise
- 2) Hubungan interpersonal
- 3) Kondisi kerja fisik
- 4) Gaji
- 5) Kebijakan dan praktik perusahaan
- 6) Benefit dan sekuritas pekerjaan

Menurut Siagian (2011:52) motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah :

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
- 2) Harga diri,

- 3) Harapan pribadi,
- 4) Kebutuhan,
- 5) Keinginan,
- 6) Kepuasan kerja,
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan,
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung,
- 3) Organisasi tempat bekerja,
- 4) Situasi lingkungan pada umumnya,
- 5) System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: supervise, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

#### **a. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi :
  - a) Target kerja
  - b) Kualitas kerja
  - c) Tanggung jawab
  - d) Resiko

- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan
  - a) Komunikasi
  - b) Persahabatan
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
  - a) Pemimpin
  - b) Duta perusahaan
  - c) Keteladanan

Pendapat penulis dari pengertian di atas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

### **3. Lingkungan Kerja**

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

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli : Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Budi W. Soetjipto (2010:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi

atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

#### **b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

##### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.

- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat memepengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapatdi tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

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

Menurut Siagian (2014:61) indikator lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerjanon fisik.

#### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

##### a) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

##### b) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

##### c) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

##### d) Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

### a) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

### b) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

### c) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara

karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

## B. Penelitian Terdahulu

Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pidha Tri Rahayu (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru)	Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan hasil analisa regresi menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru)
2.	Yofanda Budi Pratama (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman	Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan hasil analisa regresi menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman

3.	Rido Sanjaya (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Sederhana	Berdasarkan hasil analisa regresi menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)
4.	Riki Aritama (2018)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjung Karang Timurkota Bandar Lampung	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Sederhana	Berdasarkan hasil analisa regresi menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjung Karang Timurkota Bandar Lampung
5.	Mukhlis hoh (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Sederhana	Berdasarkan hasil analisa regresi menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten
6	Tri Mulyani Kartini (2018)	<i>Compensation And Work Discipline On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening</i>	<i>Compensati on And Work Discipline On Employee Performan ce</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Analysis Regression Multiple</i>	<i>The findings of this study prove that compensation and work discipline have a positive and significant effect on job satisfaction, which can further improve employee performance. The independence of employees in performing has not been able to show their ability according to their duties and responsibilities, which is caused by the lack of employee confidence.</i>
7	Jufrizen (2019)	<i>Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance</i>	<i>Compensati on and Discipline</i>	<i>Performance</i>	<i>Analysis Regression Multiple</i>	<i>Data analysis uses multiple linear regression. The results showed that partially, there was a positive and significant effect between compensation on employee performance. Partially, there is a positive and significant influence of work discipline on employee performance.</i>

						<i>Simultaneously, there is a significant influence between compensation and work discipline on employee performance.</i>
8	Indiani (2018)	<i>The Effect of Leadership and Work Environment on Employee Performance Through Mediation of Work Spirit at Prama Sanur Beach Hotel</i>	<i>Leadership and Work Environment on Employee Performance</i>	<i>Work Spirit</i>	<i>Analysis Regression Multiple</i>	<i>The results showed that: (1) leadership and work environment have a positive and significant effect on employee work spirit; (2) work environment and the spirit of work positively and significantly affect the employee performance; (3) employee spirit of work can fully mediate between leadership and performance; and (4) employee spirit of work can mediate between the work environment and employee performance.</i>

Sumber : Diolah Penulis, 2020

### C. Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami masalah sekaligus menghindari kesalahpahaman dan penafsiran tentang judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir berdasarkan pengertian atau istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2014:323) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

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

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Organisasi selaku induk kerjanya menuntut agar setiap karyawan untuk selalu bekerja dengan produktif. Salah satu cara agar para karyawan tetap bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tidak bisa lepas dari faktor pewarnaan ruangan, kebersihan kantor, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan dalam area kerja sehingga patut diperhatikan, dipersiapkan dan direncanakan dengan matang karena hal-hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi fisik serta psikologi karyawan, begitu pula hubungan antar karyawanpun patut diperhatikan, setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Apabila organisasi mampu menyediakan hal tersebut tentunya para karyawan akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian

tugas-tugasnya yang mempunyai kualitas handal dan terpercaya sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja karyawan tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi.

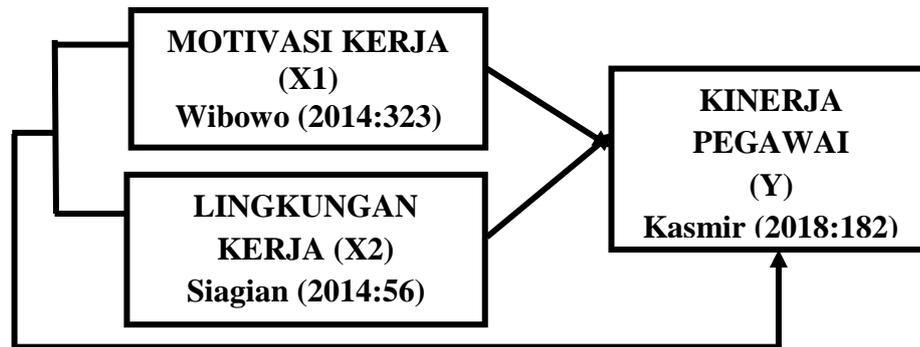
### **3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja seseorang yang dinilai tidak memuaskan, sering disebabkan oleh motivasi yang rendah. Dalam buku Wibowo disebutkan bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja Wibowo, (2014: 330). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2018:191) salah satunya adalah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja.

Sindi dan Alini (2014) dalam hasil penelitiannya menyatakan “motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Dimana variabel kebutuhan afiliasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi terhadap kebutuhan afiliasi, prestasi dan kekuasaan maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Begitupun dengan lingkungan kerja karyawan, tanpa adanya lingkungan kerja yang nyaman maka ini dapat menurunkan prestasi kerja karyawan, begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja karyawan sangat memuaskan bagi karyawan bekerja itu dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sendiri.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis membuat kerangka penelitian sebagai berikut :

**Gambar 2.1 : Kerangka Penelitian**



Sumber : Diolah Penulis, 2020

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2010:69) menjelaskan hipotesis sebagai berikut :  
 “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahan menggunakan analisis statistik. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi, yaitu menurut Sofyan Yamin dkk (2011:215), “penelitian korelasi bertujuan untuk mengetahui pola dan keeratan hubungan di antara dua variabel atau lebih”.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat peneliti Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara yang beralamat di jalan Prof. A.Sofyan No.3. Kampus USU, Medan 20155, sedangkan waktu peneliti dimulai Mei 2020 sampai dengan Agustus 2020.

**Tabel 3.1 Waktu Penelitian**

Kegiatan	Tahun 2020																			
	April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■																			
Penyusunan Proposal		■																		
Pengajuan Proposal			■																	
Perbaikan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■								
Seminar Proposal											■									
Pengumpulan Data												■								
Pengolahan Data												■								
Penulisan Skripsi													■	■	■					
Perbaikan Skripsi															■					
Sidang Meja Hijau																■	■	■	■	■

Sumber : Dioalah Penulis, 2020

## **C. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data**

### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan wilayah individu, obyek, gejala atau peristiwa untuk suatu generalisasi atau suatu kesimpulan yang dikemukakan. Sutrisno Hadi (2014:53).

Populasi dalam penelitian ini yaitu 50 orang pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.

### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subyek lebih besar dari 100 dapat diambil 0% s.d 15% atau 20% atau lebih Sugiyono (2014:135).

Berdasarkan definisi diatas, maka penulis mengambil sampel populasi seluruh pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara yang berjumlah 50 orang, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian sensus.

### **3. Jenis Data**

Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan sebagai berikut:

#### **a. Data kuantitatif**

Data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara yang dapat dihitung seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

b. Data kualitatif

Data yang diperoleh dari Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

c. Sumber data

Sumber data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1) Data primer

Data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini karyawan.

2) Data sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada di perusahaan tersebut dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yang terkait.

## **D. Defenisi Variabel dan Operasional Variabel Penelitian**

### **1. Definisi Variabel**

Variabel-variabel penelitian harus didefinisikan secara jelas, sehingga tidak menimbulkan pengertian yang berarti ganda. Definisi variabel juga memberikan batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan. Operasional variabel diperlukan untuk mengubah masalah yang diteliti ke dalam bentuk variabel, kemudian menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait.

## 2. Variabel Penelitian

Batasan operasional dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan, yaitu variabel independen /variabel bebas yang dinyatakan dengan simbol (X) dan variabel dependen/variabel terikat yang dinyatakan dengan simbol (Y).

- a) Variabel Independen/variabel bebas (X) terdiri dari Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).
- b) Variabel Dependen/variabel terikat (Y) adalah Kinerja Pegawai

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Varibel	Definisi Variabel	Indikator	Deskripsi Indikator	Skala
<b>Motivasi Kerja (<math>X_1</math>)</b>	Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan  <b>Sumber :</b> <b>Wibowo (2014:323)</b>	1) Kebutuhan untuk berprestasi : 2) Kebutuhan memperluas pergaulan 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan  <b>Sumber :</b> <b>Wibowo (2011:162)</b>	a. Target kerja b. Kualitas kerja c. Tanggung jawab d. Resiko  a. Komunikasi b. Persahabatan  a. Pemimpin b. Duta perusahaan c. Keteladanan	Likert
<b>Lingkungan Kerja (<math>X_2</math>)</b>	Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.  <b>Sumber :</b> <b>Siagian (2014:56)</b>	1) Lingkungan Kerja Fisik 2) Lingkungan Kerja Non Fisik  <b>Sumber :</b> <b>Siagian (2014:61)</b>	a. Bangunan tempat kerja b. Peralatan kerja yang memadai c. Fasilitas d. Tersedianya sarana angkutan  a. Hubungan rekan kerja setingkat b. Hubungan atasan dengan karyawan c. Kerjasama antar karyawan	Likert
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan	1) Kualitas (mutu) 2) Kuantitas (jumlah) 3) Waktu (jangka waktu) 4) Penekanan Biaya 5) Pengawasan	1. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui	Likert

	tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu <b>Sumber :</b> <b>Kasmir (2018:182)</b>	<b>Sumber :</b> <b>Kasmir (2018:208-210)</b>	suatu proses tertentu 2. Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang 3. Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. 4. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. 5. Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan 6. Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan	
--	--	---	---	--

Sumber : Diolah Penulis, 2020

Penelitian ini menggunakan skala likert yaitu dengan menekankan beberapa bentuk nilai Sugiono (2012:194) diantaranya :

Nilai 5 : bobot 5 (sangat setuju)

Nilai 4 : bobot 4 (setuju)

Nilai 3 : bobot 3 (kurang setuju)

Nilai 2 : bobot 2 (tidak setuju)

Nilai 1 : bobot 1 (sangat tidak set)

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

1. Kuesioner (daftar pertanyaan). Teknik ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala interval 1-5, dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.
2. Observasi. Observasi merupakan teknik analisis yang memiliki ciri-ciri pengumpulan data spesifik dibandingkan dengan teknik analisis yang lainnya yaitu wawancara dan kuisisioner.

Menurut (Sugiono, 2014:145) teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Teknik ini merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

## **F. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

### **1. Uji Validitas**

Validitas adalah uji untuk mengukur tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Suatu instrument alat ukur bila dikatakan telah valid, berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu adalah valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Sugiyono (2014:137).

Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang telah disediakan (kuisisioner). Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah  $n$  (sampel/responden) pada derajat kebebasannya  $r_{table}$  ( $df = n-k$ ) harus lebih dari ( $<$ ) 0.30. Yamin dan Kurniawan (2012:280).

## **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan (kuisisioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha*  $> 0,60$  (Yamin dan Kurniawan, 2012:282). Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut Koefisien Reliabilitas. Koefisien Reliabilitas berkisar antara 0-1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas (mendekati angka 1), maka semakin reliabel alat ukur tersebut.

## **3. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

### a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka jika nilai *asyp.sig. (2-tailed)* diatas nilai signifikan 5% artinya variable residual berdistribusi normal. Situmorang (2010:730).

### b. Uji Multikolinearitas

Suatu keadaan dimana variable independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP ( Variance Inflation Facor )* melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance*  $> 0,1$  atau nilai *VIP*  $< 5$ , maka tidak terjadi *multikoloneritas*. Situmorang (2010:104).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Model regresi yang tidak baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada

*scatterplot*. Jika probabilitassignifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya *heteroskedastisitas*. Situmorang (2010:73).

#### 4. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh arus kas, biaya operasional dan pendapatan terhadap laba adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa.

Model persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Intercept

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$\epsilon$  = Kesalahan Pengganggu/*Error Term*

#### 5. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini juga menggunakan uji hipotesis. Data diperoleh dari hasil pengumpulan data di atas dapat diproses sesuai dengan jenis data kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan angka metode statistik sebagai berikut:

##### a. Uji F (Simultan)

Menurut Ghazali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen

atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F lebih besar dari 4 maka  $H_0$  ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai Fhitung lebih besar dari pada nilai Ftabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

#### **b. Uji T (Parsial)**

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### **c. Koefisien Determinasi**

Identifikasi determinan ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara Fakultas**

Pertanian USU berdiri pada tanggal 16 Nopember 1956 dan menyerahkannya kepada Pemerintah RI tanggal 25 Agustus 1958 dan resmi menjadi Fakultas Pertanian USU Negeri berdasarkan SK Menteri P dan K No. 4691/S. Pada awalnya gedung Fakultas Pertanian USU berada di Jalan Seram 4 dan Jalan Jogja 30 (Kantor Gubernur Sumatera Utara sekarang). Sejak tahun 1967 sampai dengan 1974 Fakultas Pertanian menggunakan gedung bekas sekolah SMA Andalas di Jalan Cik Ditiro 8. Akhirnya sejak tahun 1974 hingga sekarang telah menempati Kampus USU Jalan Prof. A. Sofyan No. 3 Kampus USU Medan .

perkembangan Fakultas pertanian dapat dilihat dari jumlah sarana dan prasarana, dibukanya jurusan-jurusan baru dan Dalam perkembangannya fakultas Pertanian telah banyak menghasilkan alumni yang berasal dari lulusan S1, mereka bekerja pada instansi pemerintahan maupun swasta yang berada di dalam maupun di luar daerah. Fakultas pertanian juga merupakan salah satu fakultas yang telah membesarkan almamater USU yang berkompetensi dalam bidang perkebunan.

Beberapa tokoh pendiri yang patut dicatat dengan tinta emas dalam sejarah Fakultas Pertanian yang telah bekerja sebagai panitia persiapan/pelaksanaan mendirikan Fakultas Pertanian USU antara lain :

- Prof. Dr. A. Sofyan, J. M. D. Hutabarat, A. L. Tobing, Tan Su Teng
- Ir. Tan Hong Tong, Prof. Ny. A. A. Manopo dan Ir. J. Pratasik.

## **2. Visi, Misi dan Tujuan Fakultas Pertanian USU**

### **a. Visi :**

“ Menjadi lembaga pendidikan tinggi pertanian unggulan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan sumber daya manusia dengan kompetensi utama perkebunan”.

### **b. Misi :**

- 1) Menyiapkan mahasiswa menjadi anggota masyarakat akademik dan/atau profesional dengan kemampuan menerapkan, mengembangkan dan memperkaya ilmu pengetahuan dan teknologi pertanian, khususnya perkebunan.
- 2) Mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan pengembangan penerapannya untuk menghasilkan produk/jasa pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat bermutu tinggi yang dibutuhkan dalam meningkatkan kemakmuran masyarakat.
- 3) Memperluas partisipasi dalam pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan nasional dalam meningkatkan kemakmuran masyarakat.

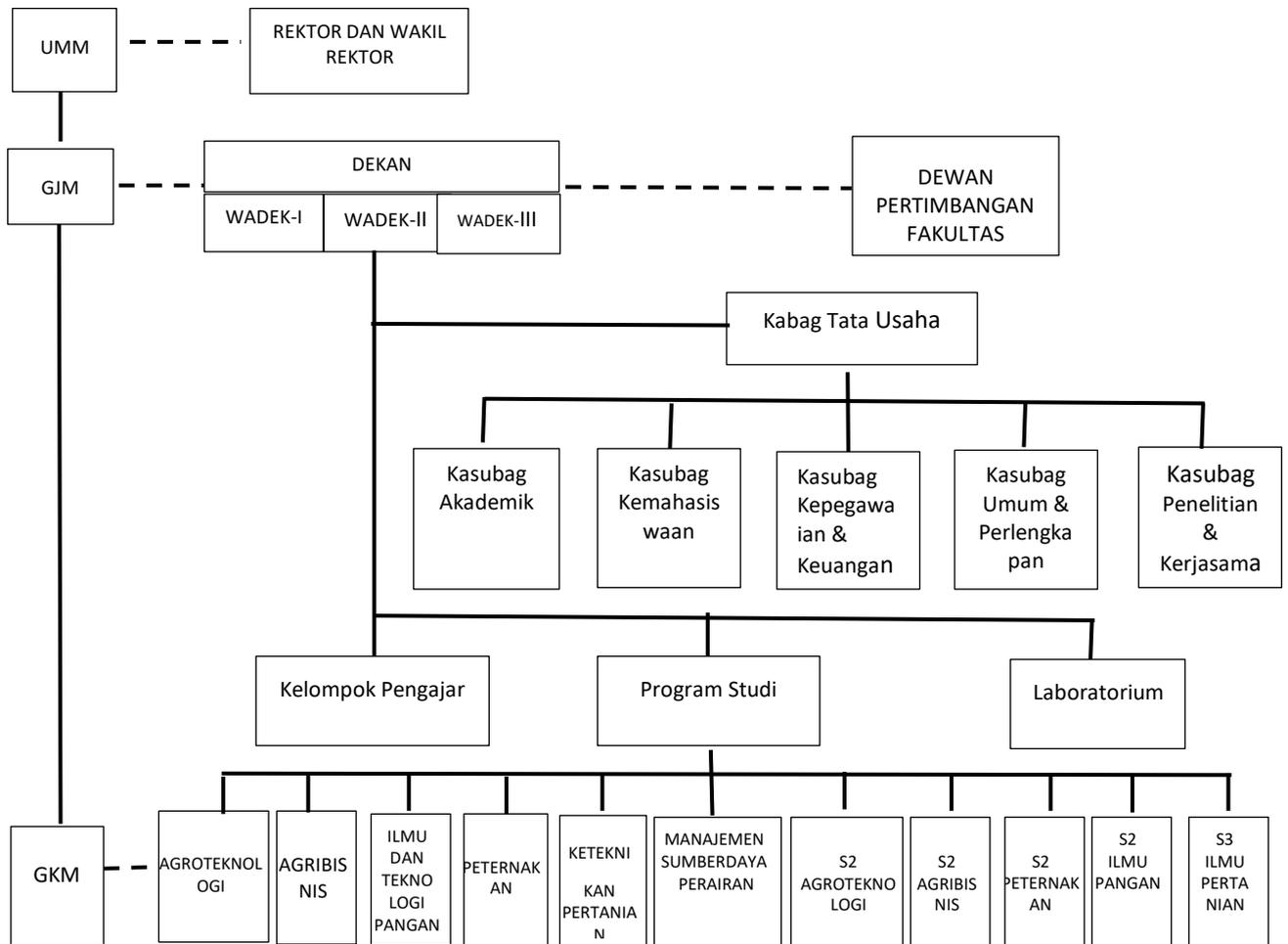
### **c. Tujuan**

- 1) Aktif dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pertanian, khususnya perkebunan.
- 2) Memperluas partisipasi dalam pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan memodernisasikan cara penyampaian pembelajaran.
- 3) Mampu memenuhi pendanaan melalui usaha fakultas untuk mengembangkan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat

- 4) Membangun suatu pusat informasi dan teknologi komunikasi.
- 5) Memperkuat prodi untuk mengelola disiplin silang dan antar program studi
- 6) Menciptakan tata pamong fakultas yang baik dan profesional.
- 7) Menciptakan pendekatan baru yang berfokus pada “ Pembelajaran Sesuai Kebutuhan”.
- 8) Menciptakan suatu lingkungan pengajaran dan pembelajaran yang kondusif untuk menciptakan kerja kreatif.
- 9) Menjadi perantara kecenderungan ilmu pengetahuan dan teknologi pertanian, khususnya perkebunan baik skala nasional maupun internasional.

### 3. Struktur Organisasi Fakultas Pertanian USU

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Fakultas Pertanian USU



Sumber : Fak. Pertanian USU, 2020

### 4. Penyajian Data

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat.

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan kepada seluruh Pegawai Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara sebanyak 45 orang PNS yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 30

item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X yaitu : Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), Sedang untuk variabel Y yaitu : Kinerja Pegawai.

Berikut data berdasarkan karakteristik yang dapat diperoleh dari Pegawai Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara adalah sebagai berikut:

**a. Hasil Distribusi Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

**Tabel 4.1. Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan**

<b>X1.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	17	34,0	34,0	34,0
	2	11	22,0	22,0	56,0
	3	6	12,0	12,0	68,0
	4	9	18,0	18,0	86,0
	5	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 17 orang (34,0%), tidak setuju sebanyak 11 orang (22,0%) kurang setuju sebanyak 6 orang (12,0%), setuju sebanyak 9 orang (18,0%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,0%).

**Tabel 4.2. Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya**

<b>X1.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	12,0	12,0	12,0
	2	30	60,0	60,0	72,0
	3	5	10,0	10,0	82,0
	4	3	6,0	6,0	88,0
	5	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (12,0%), tidak setuju sebanyak 30 orang (60,0%) kurang setuju sebanyak 5 orang (10,0%), setuju sebanyak 3 orang (6,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

**Tabel 4.3. Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja**

<b>X1.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	22,0	22,0	22,0
	2	24	48,0	48,0	70,0
	3	7	14,0	14,0	84,0
	4	2	4,0	4,0	88,0
	5	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (22,0%), tidak setuju sebanyak 24 orang (48,0%) kurang setuju sebanyak 7 orang (14,0%), setuju sebanyak 2 orang (4,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

**Tabel 4.4. Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan**

<b>X1.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	19	38,0	38,0	38,0
	2	20	40,0	40,0	78,0
	3	5	10,0	10,0	88,0
	4	4	8,0	8,0	96,0
	5	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 orang (38,0%), tidak setuju sebanyak 20 orang

(40,0%) kurang setuju sebanyak 5 orang (10,0%), setuju sebanyak 4 orang (8,0%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,0%).

**Tabel 4.5. Saya mendapat jaminan kesehatan**

<b>X1.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	14,0	14,0	14,0
	2	12	24,0	24,0	38,0
	3	17	34,0	34,0	72,0
	4	9	18,0	18,0	90,0
	5	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (14,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (24,0%) kurang setuju sebanyak 17 orang (34,0%), setuju sebanyak 9 orang (18,0%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (10,0%).

**Tabel 4.6. Saya mendapat jaminan hari tua**

<b>X1.6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	10,0	10,0	10,0
	2	12	24,0	24,0	34,0
	3	13	26,0	26,0	60,0
	4	11	22,0	22,0	82,0
	5	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.6, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (10,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (24,0%) kurang setuju sebanyak 13 orang (26,0%), setuju sebanyak 11 orang (22,0%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (18,0%).

**Tabel 4.7. Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja**

<b>X1.7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>13</b>	<b>26,0</b>	<b>26,0</b>	<b>26,0</b>
	2	<b>15</b>	<b>30,0</b>	<b>30,0</b>	<b>56,0</b>
	3	<b>8</b>	<b>16,0</b>	<b>16,0</b>	<b>72,0</b>
	4	<b>8</b>	<b>16,0</b>	<b>16,0</b>	<b>88,0</b>
	5	<b>6</b>	<b>12,0</b>	<b>12,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (26,0%), tidak setuju sebanyak 15 orang (30,0%) kurang setuju sebanyak 8 orang (16,0%), setuju sebanyak 8 orang (16,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

**Tabel 4.8. Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja**

<b>X1.8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>9</b>	<b>18,0</b>	<b>18,0</b>	<b>18,0</b>
	2	<b>11</b>	<b>22,0</b>	<b>22,0</b>	<b>40,0</b>
	3	<b>9</b>	<b>18,0</b>	<b>18,0</b>	<b>58,0</b>
	4	<b>12</b>	<b>24,0</b>	<b>24,0</b>	<b>82,0</b>
	5	<b>9</b>	<b>18,0</b>	<b>18,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (18,0%), tidak setuju sebanyak 11 orang (22,0%) kurang setuju sebanyak 9 orang (18,0%), setuju sebanyak 12 orang (24,0%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (18,0%).

**Tabel 4.9. Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja**

<b>X1.9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>25</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>
	2	<b>14</b>	<b>28,0</b>	<b>28,0</b>	<b>78,0</b>
	3	<b>2</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>82,0</b>
	4	<b>7</b>	<b>14,0</b>	<b>14,0</b>	<b>96,0</b>
	5	<b>2</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 25 orang (50,0%), tidak setuju sebanyak 14 orang (28,0%) kurang setuju sebanyak 2 orang (4,0%), setuju sebanyak 7 orang (14,0%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,0%).

**Tabel 4.10. Saya merasa merupakan bagian dari kelompok**

<b>X1.10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>6</b>	<b>12,0</b>	<b>12,0</b>	<b>12,0</b>
	2	<b>30</b>	<b>60,0</b>	<b>60,0</b>	<b>72,0</b>
	3	<b>5</b>	<b>10,0</b>	<b>10,0</b>	<b>82,0</b>
	4	<b>3</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>88,0</b>
	5	<b>6</b>	<b>12,0</b>	<b>12,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (12,0%), tidak setuju sebanyak 30 orang (60,0%) kurang setuju sebanyak 5 orang (10,0%), setuju sebanyak 3 orang (6,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

**b. Hasil Distribusi Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

**Tabel 4.11. Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan**

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	24,0	24,0	24,0
	2	15	30,0	30,0	54,0
	3	8	16,0	16,0	70,0
	4	9	18,0	18,0	88,0
	5	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (24,0%), tidak setuju sebanyak 15 orang (30,0%) kurang setuju sebanyak 8 orang (16,0%), setuju sebanyak 9 orang (18,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

**Tabel 4.12. Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja**

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	12,0	12,0	12,0
	2	12	24,0	24,0	36,0
	3	9	18,0	18,0	54,0
	4	14	28,0	28,0	82,0
	5	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (12,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (24,0%) kurang setuju sebanyak 9 orang (18,0%), setuju sebanyak 14 orang (28,0%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (18,0%).

**Tabel 4.13. Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin**

<b>X2.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>20</b>	<b>40,0</b>	<b>40,0</b>	<b>40,0</b>
	2	<b>9</b>	<b>18,0</b>	<b>18,0</b>	<b>58,0</b>
	3	<b>6</b>	<b>12,0</b>	<b>12,0</b>	<b>70,0</b>
	4	<b>12</b>	<b>24,0</b>	<b>24,0</b>	<b>94,0</b>
	5	<b>3</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 20 orang (40,0%), tidak setuju sebanyak 9 orang (18,0%) kurang setuju sebanyak 6 orang (12,0%), setuju sebanyak 12 orang (24,0%), dan sangat setuju sebanyak 3 orang (6,0%).

**Tabel 4.14. Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja**

<b>X2.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>12</b>	<b>24,0</b>	<b>24,0</b>	<b>24,0</b>
	2	<b>20</b>	<b>40,0</b>	<b>40,0</b>	<b>64,0</b>
	3	<b>7</b>	<b>14,0</b>	<b>14,0</b>	<b>78,0</b>
	4	<b>5</b>	<b>10,0</b>	<b>10,0</b>	<b>88,0</b>
	5	<b>6</b>	<b>12,0</b>	<b>12,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (24,0%), tidak setuju sebanyak 20 orang (40,0%) kurang setuju sebanyak 7 orang (14,0%), setuju sebanyak 5 orang (10,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

**Tabel 4.15. Adanya petugas keamanan di lingkungan kantor, membuat saya bekerja sangat baik**

<b>X2.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>2</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>
	2	<b>14</b>	<b>28,0</b>	<b>28,0</b>	<b>32,0</b>
	3	<b>9</b>	<b>18,0</b>	<b>18,0</b>	<b>50,0</b>
	4	<b>17</b>	<b>34,0</b>	<b>34,0</b>	<b>84,0</b>
	5	<b>8</b>	<b>16,0</b>	<b>16,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%), tidak setuju sebanyak 14 orang (28,0%) kurang setuju sebanyak 9 orang (18,0%), setuju sebanyak 17 orang (34,0%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (16,0%).

**Tabel 4.16. Kelembaban ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya**

<b>X2.6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>23</b>	<b>46,0</b>	<b>46,0</b>	<b>46,0</b>
	2	<b>15</b>	<b>30,0</b>	<b>30,0</b>	<b>76,0</b>
	3	<b>6</b>	<b>12,0</b>	<b>12,0</b>	<b>88,0</b>
	4	<b>2</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>92,0</b>
	5	<b>4</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (46,0%), tidak setuju sebanyak 15 orang (30,0%) kurang setuju sebanyak 6 orang (12,0%), setuju sebanyak 2 orang (4,0%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (8,0%).

**Tabel 4.17. Saya ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja**

<b>X2.7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>11</b>	<b>22,0</b>	<b>22,0</b>	<b>22,0</b>
	2	<b>24</b>	<b>48,0</b>	<b>48,0</b>	<b>70,0</b>
	3	<b>7</b>	<b>14,0</b>	<b>14,0</b>	<b>84,0</b>
	4	<b>2</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>88,0</b>
	5	<b>6</b>	<b>12,0</b>	<b>12,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (22,0%), tidak setuju sebanyak 24 orang (48,0%) kurang setuju sebanyak 7 orang (14,0%), setuju sebanyak 2 orang (4,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

**Tabel 4.18. Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja**

<b>X2.8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>11</b>	<b>22,0</b>	<b>22,0</b>	<b>22,0</b>
	2	<b>24</b>	<b>48,0</b>	<b>48,0</b>	<b>70,0</b>
	3	<b>7</b>	<b>14,0</b>	<b>14,0</b>	<b>84,0</b>
	4	<b>2</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>88,0</b>
	5	<b>6</b>	<b>12,0</b>	<b>12,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.18, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (22,0%), tidak setuju sebanyak 24 orang (48,0%) kurang setuju sebanyak 7 orang (14,0%), setuju sebanyak 2 orang (4,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

**Tabel 4.19. Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis**

<b>X2.9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>20</b>	<b>40,0</b>	<b>40,0</b>	<b>40,0</b>
	2	<b>19</b>	<b>38,0</b>	<b>38,0</b>	<b>78,0</b>
	3	<b>4</b>	<b>8,0</b>	<b>8,0</b>	<b>86,0</b>
	4	<b>5</b>	<b>10,0</b>	<b>10,0</b>	<b>96,0</b>
	5	<b>2</b>	<b>4,0</b>	<b>4,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.19, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 20 orang (40,0%), tidak setuju sebanyak 19 orang (38,0%) kurang setuju sebanyak 4 orang (8,0%), setuju sebanyak 5 orang (10,0%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,0%).

**Tabel 4.20. Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk diperomosikan**

<b>X2.10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	<b>6</b>	<b>12,0</b>	<b>12,0</b>	<b>12,0</b>
	2	<b>30</b>	<b>60,0</b>	<b>60,0</b>	<b>72,0</b>
	3	<b>5</b>	<b>10,0</b>	<b>10,0</b>	<b>82,0</b>
	4	<b>3</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>88,0</b>
	5	<b>6</b>	<b>12,0</b>	<b>12,0</b>	<b>100,0</b>
	Total	<b>50</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.20, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (12,0%), tidak setuju sebanyak 30 orang (60,0%) kurang setuju sebanyak 5 orang (10,0%), setuju sebanyak 3 orang (6,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

c. Hasil Distribusi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4.21. Saya sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas**

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	19	38,0	38,0	38,0
	2	15	30,0	30,0	68,0
	3	10	20,0	20,0	88,0
	4	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.21, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 19 orang (38,0%), tidak setuju sebanyak 15 orang (30,0%) kurang setuju sebanyak 10 orang (20,0%), setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

**Tabel 4.22. Saya bisa mandiri dalam bekerja**

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	23	46,0	46,0	46,0
	2	15	30,0	30,0	76,0
	3	6	12,0	12,0	88,0
	4	2	4,0	4,0	92,0
	5	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.22, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (46,0%), tidak setuju sebanyak 15 orang (30,0%) kurang setuju sebanyak 6 orang (12,0%), setuju sebanyak 2 orang (4,0%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (8,0%).

**Tabel 4.23. Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan**

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	10,0	10,0	10,0
	2	12	24,0	24,0	34,0
	3	13	26,0	26,0	60,0
	4	11	22,0	22,0	82,0
	5	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.23, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (10,0%), tidak setuju sebanyak 12 orang (24,0%) kurang setuju sebanyak 13 orang (26,0%), setuju sebanyak 11 orang (22,0%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (18,0%).

**Tabel 4.24. Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan**

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	26,0	26,0	26,0
	2	15	30,0	30,0	56,0
	3	8	16,0	16,0	72,0
	4	8	16,0	16,0	88,0
	5	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.24, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (26,0%), tidak setuju sebanyak 15 orang (30,0%) kurang setuju sebanyak 8 orang (16,0%), setuju sebanyak 8 orang (16,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

**Tabel 4.25. Saya dan pegawai lainnya memanfaatkan sumberdaya organisasi yang diberikan**

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	18,0	18,0	18,0
	2	11	22,0	22,0	40,0
	3	9	18,0	18,0	58,0
	4	12	24,0	24,0	82,0
	5	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.25, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (18,0%), tidak setuju sebanyak 11 orang (22,0%) kurang setuju sebanyak 9 orang (18,0%), setuju sebanyak 12 orang (24,0%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (18,0%).

**Tabel 4.26. Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan**

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	25	50,0	50,0	50,0
	2	14	28,0	28,0	78,0
	3	2	4,0	4,0	82,0
	4	7	14,0	14,0	96,0
	5	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.26, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 25 orang (50,0%), tidak setuju sebanyak 14 orang (28,0%) kurang setuju sebanyak 2 orang (4,0%), setuju sebanyak 7 orang (14,0%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,0%).

**Tabel 4.27. Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan**

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	12,0	12,0	12,0
	2	30	60,0	60,0	72,0
	3	5	10,0	10,0	82,0
	4	3	6,0	6,0	88,0
	5	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.27, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (12,0%), tidak setuju sebanyak 30 orang (60,0%) kurang setuju sebanyak 5 orang (10,0%), setuju sebanyak 3 orang (6,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

**Tabel 4.28. Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan**

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	20	40,0	40,0	40,0
	2	9	18,0	18,0	58,0
	3	6	12,0	12,0	70,0
	4	12	24,0	24,0	94,0
	5	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.28, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 20 orang (40,0%), tidak setuju sebanyak 9 orang (18,0%) kurang setuju sebanyak 6 orang (12,0%), setuju sebanyak 12 orang (24,0%), dan sangat setuju sebanyak 3 orang (6,0%).

**Tabel 4.29. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan**

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	24,0	24,0	24,0
	2	20	40,0	40,0	64,0
	3	7	14,0	14,0	78,0
	4	5	10,0	10,0	88,0
	5	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.29, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (24,0%), tidak setuju sebanyak 20 orang (40,0%) kurang setuju sebanyak 7 orang (14,0%), setuju sebanyak 5 orang (10,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

**Tabel 4.30. Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja**

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	22,0	22,0	22,0
	2	24	48,0	48,0	70,0
	3	7	14,0	14,0	84,0
	4	2	4,0	4,0	88,0
	5	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.30, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (22,0%), tidak setuju sebanyak 24 orang (48,0%) kurang setuju sebanyak 7 orang (14,0%), setuju sebanyak 2 orang (4,0%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,0%).

## 5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### a) Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari setiap daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner.

Apabila setiap pertanyaan bernilai  $> 0,30$  maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

**Tabel 4.31 Hasil Uji Validitas**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	72,30	740,418	,655	.	,973
X1.2	72,40	746,735	,739	.	,972
X1.3	72,50	740,133	,802	.	,972
X1.4	72,86	740,694	,899	.	,971
X1.5	72,00	750,735	,666	.	,972
X1.6	71,72	749,267	,640	.	,973
X1.7	72,28	739,185	,733	.	,972
X1.8	71,84	744,096	,646	.	,973
X1.9	72,92	735,218	,883	.	,971
X1.10	72,40	746,735	,739	.	,972
X2.1	72,22	741,726	,700	.	,972
X2.2	71,70	749,806	,605	.	,973
X2.3	72,48	740,949	,694	.	,972
X2.4	72,40	742,776	,716	.	,972
X2.5	71,56	766,251	,426	.	,974
X2.6	72,88	733,210	,914	.	,971
X2.7	72,50	740,133	,802	.	,972
X2.8	72,50	740,133	,802	.	,972
X2.9	72,86	755,878	,614	.	,973
X2.10	72,40	746,735	,739	.	,972
Y1	72,80	747,796	,814	.	,972
Y2	72,88	733,210	,914	.	,971
Y3	71,72	749,267	,640	.	,973

Y4	72,28	739,185	,733	.	,972
Y5	71,84	744,096	,646	.	,973
Y6	72,92	735,218	,883	.	,971
Y7	72,40	746,735	,739	.	,972
Y8	72,48	740,949	,694	.	,972
Y9	72,40	742,776	,716	.	,972
Y10	72,50	740,133	,802	.	,972

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.31 terlihat di atas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom corrected item total correlation.

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

#### b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (kehandalan) untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan kostruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Reliabilitas suatu kostruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

**Tabel 4.32 Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,973	,974	30

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, diatas menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja pegawai mempunyai nilai *conbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan

dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

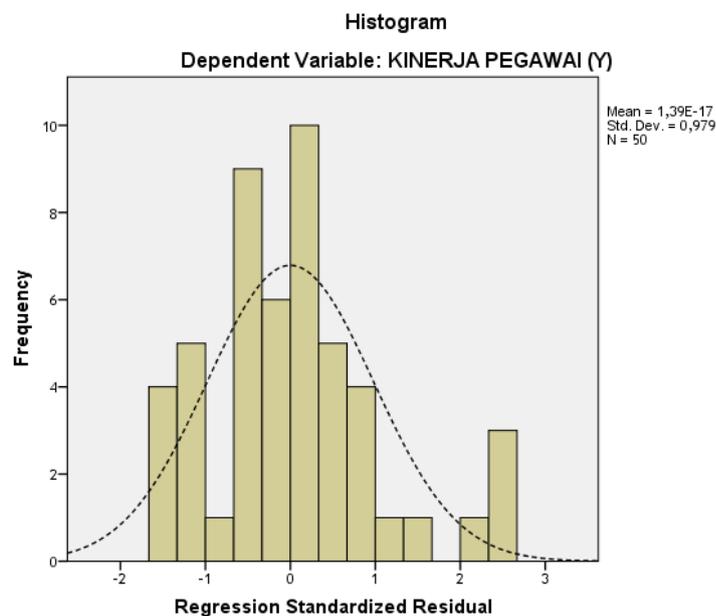
## 6. Teknik Analisis Data

### a. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji pengaruh parsial mengasumsikan bahwa nilai residural mengikuti distribusi normal.

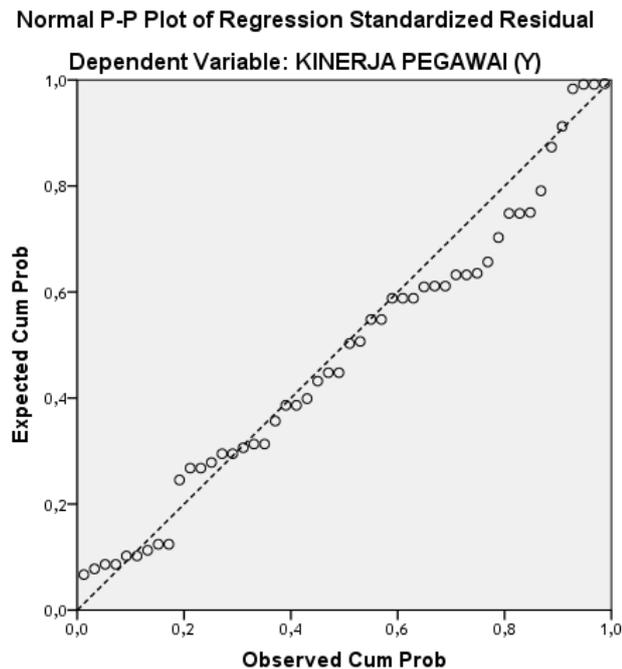
#### Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas



Sumber pengolahan spss versi 20.00, Tahun 2020

Berdasarkan gambar 4.2, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana histogram diatas memiliki garis melengkung membentuk seperti lonceng.

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**



Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Gambar 4.3, diatas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji Multikolinieritas

Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF/tolerance$ ).

Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

$VIF < 10$  = ada multikolinieritas

$Tolerance > 0,1$  = tidak ada multikolinieritas

**Tabel 4.33 Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI KERJA (X1)	<b>,137</b>	<b>7,304</b>
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	<b>,137</b>	<b>7,304</b>

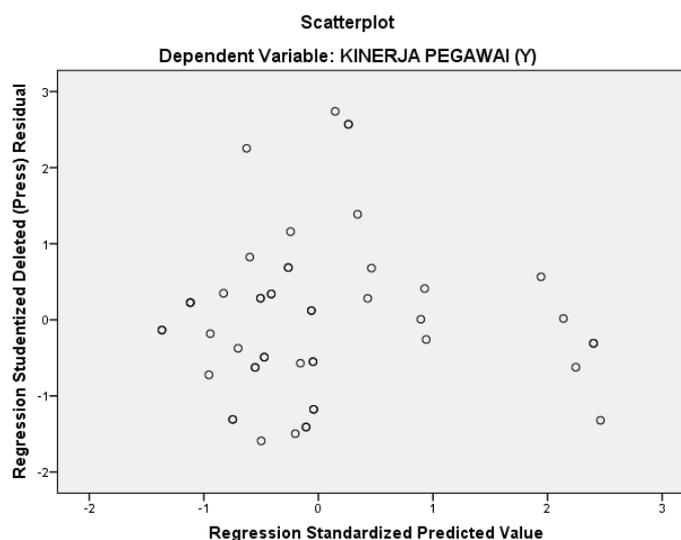
a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.33 terlihat di atas variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat di atas grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Motivasi, Lingkungan Kerja.

## 7. Persamaan Regresi Linier Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolenieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari

analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik. Hasil yang dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.34 Persamaan Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients
1	(Constant)	<b>1,795</b>	<b>,713</b>	
	MOTIVASI KERJA (X1)	<b>,584</b>	<b>,069</b>	<b>,576</b>
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	<b>,452</b>	<b>,072</b>	<b>,427</b>

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Hasil pengujian yang diperoleh diatas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) yang diperoleh sebesar 1.795 artinya jika variabel Motivasi, Lingkungan Kerja bernilai 0 maka besarnya tingkat Kinerja Pegawai yang terjadi adalah sebesar 1.795.
- b. Koefisien regresi  $X_1= 0,584$  artinya jika Motivasi naik sebanyak 1 satuan, maka Kinerja Pegawai sebesar 0,584. Arah motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif.
- c. Koefisien regresi  $X_2= 0,452$  artinya jika lingkungan kerja sebanyak 1 satuan maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 0,452. Arah lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif.

## 8. Pengujian Hipotesis

### a) Uji Pengaruh Serempak (*simultant*)

Tujuan dari Uji  $F_{hitung}$  adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_1$ ) jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $Sig F > \alpha$  5%

Tolak  $H_0$  (Terima  $H_1$ ) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $Sig F < \alpha$  5%

**Tabel 4.35 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	<b>4541,418</b>	<b>2</b>	<b>2270,709</b>	<b>771,331</b>	<b>,000<sup>b</sup></b>
	Residual	<b>138,362</b>	<b>47</b>	<b>2,944</b>		
	Total	<b>4679,780</b>	<b>49</b>			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), MOTIVASI KERJA (X1)						

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.35 terlihat diatas, bahwa uji F menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 771,331 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena  $F_{hitung}$  771,331 >  $F_{tabel}$  3,20 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Motivasi kerja, dan Lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### b) Uji Pengaruh Parsial

Uji Parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji pengaruh variabel Motivasi kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.36 Hasil Uji-t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	<b>2,518</b>	<b>,015</b>
	MOTIVASI KERJA (X1)	<b>8,492</b>	<b>,000</b>
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	<b>6,300</b>	<b>,000</b>

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Uji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (Tolak Hi) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak Ho (Terima Hi) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.36 diatas terlihat bahwa disiplin kerja nilai  $t_{hitung}\ 8,492 > t_{tabel}\ 1.677$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , artinya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Uji Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_1$ ) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak  $H_0$  (Terima  $H_1$ ) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.36 terlihat bahwa Lingkungan Kerja nilai  $t_{hitung}\ 6,300 > t_{tabel}\ 1,677$  dengan signifikan  $0,000 < 0,050$ , artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### c) Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

**Tabel 4.37 Hasil Uji Determinasi**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,985 <sup>a</sup>	,970	<b>,969</b>	1,716

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), DISIPLIN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.37 terlihat di atas koefisien determinasi yang disesuaikan (R Square) sebesar 0,969 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 96,9% ditentukan oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja selebihnya sebesar 3,1% (100% - 96,9%) ditentukan oleh faktor lainseperti disiplin kerja, stres kerja, prestasi, dan faktor lainnyayang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

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

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja nilai  $t_{hitung}$  8,492 >  $t_{tabel}$  1.677 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , artinya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. Ini sesuai dengan pendapat Mathis dan Jackson (2016:115) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan mendukung hasil penelitian terdahulu bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. Motivasi merupakan suatu kekuatan dalam diri seseorang maupun faktor dari organisasi yang mendorong atau menggerakkan untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi bila pegawai diberikan motivasi, maka ia akan lebih mengerahkan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan. Dan atasan harus menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan pegawainya agar kedua belah pihak dapat mencapai tujuannya.

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

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja nilai  $t_{hitung}$  6,300 >  $t_{tabel}$  1.677 dengan signifikan  $0,000 < 0,050$ , artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki artian bahwa pegawai akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik.

Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito (2012:183), bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan system kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

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

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan uji F menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 771,331 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena  $F_{hitung}$  771,331 >  $F_{tabel}$  3,20 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa Motivasi kerja, dan Lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian Joko (2008), dimana variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan. Penelitian terbukti bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung pendapat Umar (2015:92) yang menyatakan bahwa motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktifitas atau hasil kerja dan menimbulkan berbagai perilaku manusia. Sumber motivasi seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan motivasi yang dimilikinya itu, orang tersebut akan memiliki ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Bagi seorang karyawan yang bekerja dalam organisasi, motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah:

1. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa uji F menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 771,331 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena  $F_{hitung}$  771,331 >  $F_{tabel}$  3,20 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa Motivasi kerja, dan Lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai..
2. Hasil penelitian secara parsial bahwa variabel disiplin kerja nilai  $t_{hitung}$  8,492 >  $t_{tabel}$  1.677 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , artinya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian secara parsial bahwa variabel Lingkungan Kerja nilai  $t_{hitung}$  6,300 >  $t_{tabel}$  1.677 dengan signifikan  $0,000 < 0,050$ , artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

## **B. Saran**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. Secara parsial Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, sedangkan variabel yang berpengaruh paling dominan adalah motivasi kerja. Sehingga penelitian ini memberikan saran:

1. Motivasi kerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara dapat meningkatkan semangat pegawai dalam sebuah organisasi, dengan adanya pemberian reward kepada pegawai yang berprestasi di dalam berbagai kegiatan seperti : Apel Pagi, Senam, Olah Raga dan hadir tepat waktu. Pimpinan juga akan memberikan teguran atau peringatan langsung kepada pegawai yang dianggap tidak disiplin dan tidak melaksanakan peraturan yang telah dibuat dan diatur oleh pimpinan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Lingkungan kerja pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara diperlukan adanya pemerhatian kebersihan dan pemerhatian ruang kerja agar pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Fasilitas yang diperoleh Pegawai belum sebanding dan kurang mendapatkan kenyamanan yang baik, seperti AC yang kurang dingin, lampu ruangan yang kurang terang itu semua sangat berpengaruh untuk suasana hati pegawai dalam mengerjakan tugasnya.
3. Pegawai diharapkan memiliki pencapaian kinerja pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU :

- Anoraga (2010), *Psikologi Kerja*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Budi W. Soetjipto (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books. Yogyakarta
- Gibson (2015), *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta
- Ghozali (2012) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harini (2018), *Metode Statistik: Pendekatan Teoritis dan Aplikatif*. Malang: UIN-Malang Press.
- Kasmir (2016), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Munandar (2011) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Mangkunegara (2015), *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Robbins (2010), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Rivai (2010), *Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Siagian Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: STIEY
- Sedarmayanti (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Rafika Aditama, Bandung.
- Sugiyono (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sofyan Yamin dkk (2011) *Regresi Dan Korelasi Dalam Genggaman Anda*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno Hadi (2014), *Metodologi Research 2, Andi Offset*, Yogyakarta,
- Tyson and Jackson (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia
- Winardi (2011), *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada: Jakarta

Wirawan (2013), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Wibowo (2011), *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.

#### **JURNAL :**

Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59

Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.

Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.

Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.

Chukwuma & Obiefuna (2014) *Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. *Journal of Managerial Studies and Research*2 (7).

Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.

Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55

Hanaysha (2016), *Testing The Effects of Food Quality, Price Fairness and Phisical Environment on Customer Satisfaction in Fast Food Restaurant Industry*. *Journal of Asian Business Strategy*, Vol. 6, Issue.2: 31-40.

Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. *JEpa*, 3(2), 133-149.

Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.

- Miftahun & Sugiyanto (2010), *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja*. Jurnal Psikologi 37 (1). 94-109. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. Journal of Business and Retail Management Research, 12(2).
- Pamela & Oloko (2015), *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. Journal of Human Resource Studies5 (2)
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. International Journal of Business and Management Invention, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. Jument, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. JUMANT, 8(2), 87-96.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.