



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

SKRIPSI

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

Oleh:

NURJANNAH
NPM. 1615311129

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



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : NURJANNAH
NPM : 1615311129
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA FAKULTAS KEHUTANAN
UNIVERSITAS SUMATERA UTARA

MEDAN, SEPTEMBER 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

DEKAN



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(RINDY ANDIKA, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : NURJANNAH
NPM : 1615311129
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA FAKULTAS KEHUTANAN
UNIVERSITAS SUMATERA UTARA

MEDAN, SEPTEMBER 2020

KETUA

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA II

(RINDY ANDIKA, S.E., M.M)

ANGGOTA I

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

ANGGOTA III

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

ANGGOTA IV

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

N a m a : Nurjannah
NPM : 1615311129
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S 1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Medan, September 2020

Nurjannah
1615311129

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurjannah
Tempat/Tanggal lahir : Langkat, 20 januari 1979
Npm : 1615311129
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Gagak Hitam Komp Bumi Seroja Permai

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Medan, September 2020
Yang Membuat Pernyataan

Nurjannah
1615311129



Acc Sidang Mj Hinau
29/07/2020

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

SKRIPSI

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

Oleh:

NURJANNAH
NPM. 1615311129

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

Permohonan Meja Hijau

Medan, 21 November 2020
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NURJANNAH
 Tanggal Lahir : 16 Januari 1979
 Orang Tua : poniman
 NIM : 1615311129
 Jurusan : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No HP : 081254007274
 Alamat : komp bumi seroja permai jl gagak hitam ringroad.Medan sunggal. kota medan

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
 2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
 3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
 4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
 5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
 6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
 7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
 8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
 9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
 10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
 Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga : **M**

Disetujui oleh :

Hormat saya



Widjanarko, SE., MM.
 Fakultas SOSIAL SAINS

Handwritten signature and date: 21/11/20



NURJANNAH
 1615311129

Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;

- o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- buat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2669/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: NURJANNAH

: 1615311129

semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

kegiatan : Manajemen

Sejak terhitung sejak tanggal 08 Agustus 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 08 Agustus 2020

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,


Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NURJANNAH
NIM : 1615311129
Program Studi : Manajemen
Jurusan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Mei 2020	Proposal sudah direvisi dan dikoreksi. Acc Seminar Proposal. Silahkan ke Dosen Pembimbing 2.	Disetujui	
Juli 2020	Acc Sidang Meja Hijau, silahkan menuju Doping 2.	Disetujui	
19 November 2020	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 21 November 2020
Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NURJANNAH
NIM : 1615311129
Program Studi : Manajemen
Tingkat : Strata Satu
Bidang :
Dibimbing oleh : Rindi Andika, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Juli 2020	Perbaikan 1. Surat Pernyataan, 2. Abstrak, 3. Tabel2 Hasil Pengolahan Data 4. Rumusan Masalah, Hopotesis, Hasil Pembahasan, Kesimpulan Dan Saran Harus Konsisten	Revisi	
Juli 2020	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
19 November 2020	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 21 November 2020
Dosen Pembimbing,



Rindi Andika, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : NURJANNAH
Tempat/Tgl. Lahir : lau tepu b / 20 Januari 1979
Nomor Pokok Mahasiswa : 1615311129
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.55
Nomor Hp : 081254007274
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara0

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu

Rektor I,
(Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 28 Februari 2020

Pemohon,

(Nurjannah)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 28/2/2020

Disetujui oleh:
Ka. Prod. Manajemen

(Nurafina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Abdi Setiawan, SE., M.Si)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:

(Rindi Andika, SE., MM.)

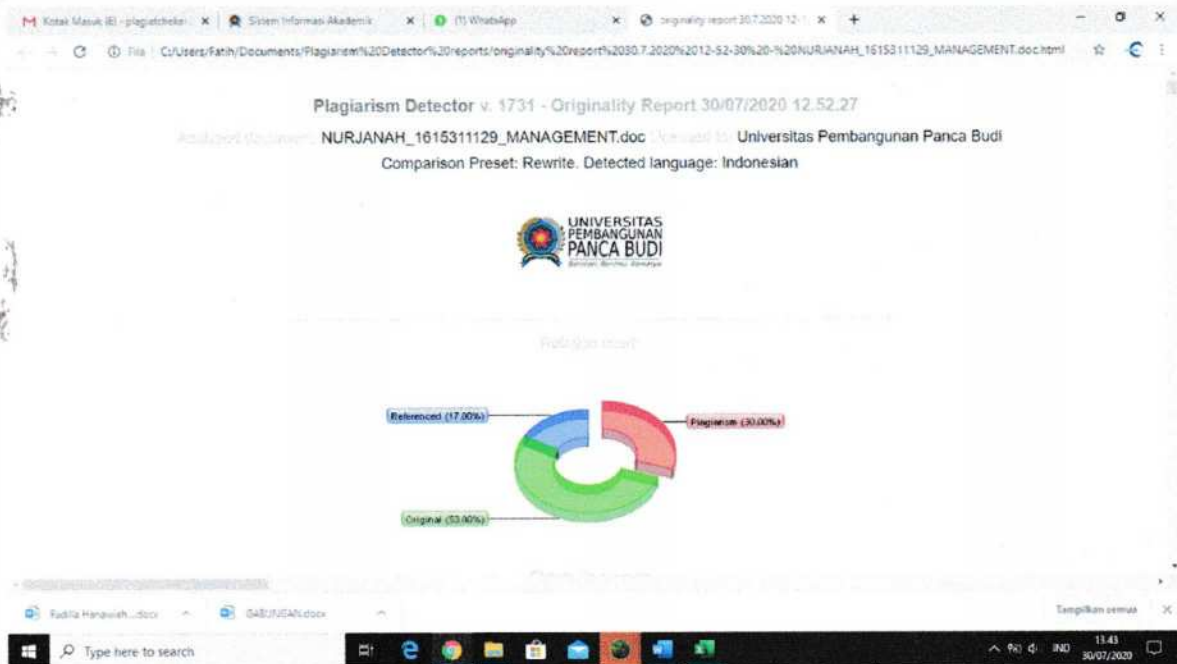
No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Jumat, 28 Februari 2020 10:35:16



SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU

Cahyo Pramono, SE.,MM

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara” Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah model kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarkan kepada 45 Pegawai Pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang di bantu dengan komputer program *SPSS for Windows*. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan uji F menghasilkan nilai Fhitung sebesar 1339,803 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena Fhitung 1339,803 > Ftabel 3,22 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan kerja nilai thitung 1,259 < ttabel 1.681 dengan signifikan 0,215 > 0,05, artinya secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja nilai thitung 13,831 > ttabel 1.681 dengan signifikan 0,000 < 0,050, artinya secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan besarnya adjusted R square sebesar 0.984 hal ini berarti 98,4% variasi prestasi kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya (100% - 97,2% = 1,6%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini seperti pada variabel stres kerja, disiplin kerja dan lain-lainnya

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

Research with the title "Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at the Faculty of Forestry, University of North Sumatra" This study aims to explain the influence of Work Environment and Work Motivation variables simultaneously and partially on Employee Performance at the Faculty of Forestry, University of North Sumatra. The research method used is a quantitative model, using a questionnaire as a means of collecting data distributed to 45 employees at the Faculty of Forestry, University of North Sumatra. Analysis of the data in this study uses multiple linear regression analysis assisted by the SPSS for Windows computer program. The results showed that the F test simultaneously produced a Fcount of 1339.803 with a significant level of 0.00. Because Fcount 1339, 803 > Ftable 3,22 and significant probability far smaller than 0,05 that is 0,00 <0,05, so the regression model can be said that work environment, and work motivation simultaneously have positive and significant effect on employee performance . The results showed that the work environment partially tcount 1.259 <t table 1.681 with a significant 0.215 > 0.05, meaning that partially the work environment variables did not positively and significantly influence employee performance. The results showed that Work Motivation tcount 13.831 > t table 1.681 with a significant 0.000 <0.050, meaning that partially the Work Motivation variable had a positive and significant effect on Employee Performance. Based on the size of the adjusted R square of 0.984 this means that 98.4% variation in work performance can be explained by the independent variables of work discipline, and the Work Environment while the rest (100% - 97.2% = 1.6%) can be explained by the independent variables others are not included in this study such as the variables of work stress, work discipline and others.

Keywords: Work Environment, Work Motivation and Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan karunia-Nya, serta atas pencerahan -Nya lah, penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.**

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih 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 pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Rindi Andika, S.E.,M.M selaku pembimbing II saya telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.

Kami menyadari proposal skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya laporan proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut. Amin.

Medan, September 2020
Penulis

NURJANNAH
NPM. 1615311129

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	10
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
E. Keaslian Penelitian	12
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	14
1. Kinerja Pegawai	14
a. Pengertian Kinerja Pegawai	14
b. Dimensi Kinerja	15
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
d. Penilaian Kinerja	18
e. Tujuan Penilaian Kinerja	18
f. Indikator Kinerja Pegawai	19
2. Lingkungan Kerja	21
a. Pengertian Lingkungan Kerja	21
b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	23
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	26
d. Indikator-indikator Lingkungan Kerja	27
3. Motivasi Kerja	28
a. Pengertian Motivasi Kerja	28
b. Aspek Motivasi Kerja	30
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	32
d. Indikator Motivasi Kerja	33
B. Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Konseptual	38
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	38
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	39
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	39
D. Hipotesis	40

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel /Jenis dan Sumber Data	43
D. Defenisi Variabel dan Operasional Variable Penelitian.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Teknik Analisis Data.....	47

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	58
1. Sejarah Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.....	58
2. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran	60
3. Struktur Organisasi.....	64
4. Penyajian Data	64
5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	80
6. Teknik Analisis Data.....	84
7. Persamaan Regresi Linier Berganda	87
8. Pengujian Hipotesis.....	88
B. Pembahasan Hasil Penelitian	91
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	91
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	93
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	95

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	97
B. Saran.....	97

DAFTAR PUSTAKA99

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Table 1.1	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kinerja Pegawai3
Table 1.2.	Data Pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara4
Tabel 1.3.	Dara Kinerja Pegawai Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP)....5
Tabel 1.4.	Hasil Pra-Survey untuk Lingkungan Kerja8
Tabel 1.5.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Motivasi Kerja9
Table 1.2	Data pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu35
Tabel 3.1	Tabel Kegiatan Penelitian42
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian46
Tabel 3.3.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....57
Tabel 4.1	Hasil jawaban responden tentang X1.1.....65
Tabel 4.2	Hasil jawaban responden tentang X1.2.....66
Tabel 4.3	Hasil jawaban responden tentang X1.3.....66
Tabel 4.4	Hasil jawaban responden tentang X1.4.....67
Tabel 4.5	Hasil jawaban responden tentang X1.5.....67
Tabel 4.6	Hasil jawaban responden tentang X1.6.....68
Tabel 4.7	Hasil jawaban responden tentang X1.7.....68
Tabel 4.8	Hasil jawaban responden tentang X1.8.....69
Tabel 4.9	Hasil jawaban responden tentang X1.9.....69
Tabel 4.10	Hasil jawaban responden tentang X1.10.....70
Tabel 4.11	Hasil jawaban responden tentang X2.1.....70
Tabel 4.12	Hasil jawaban responden tentang X2.2.....71
Tabel 4.13	Hasil jawaban responden tentang X2.3.....71
Tabel 4.14	Hasil jawaban responden tentang X2.4.....72
Tabel 4.15	Hasil jawaban responden tentang X2.5.....72
Tabel 4.16	Hasil jawaban responden tentang X2.6.....73
Tabel 4.17	Hasil jawaban responden tentang X2.7.....73
Tabel 4.18	Hasil jawaban responden tentang X2.8.....74
Tabel 4.19	Hasil jawaban responden tentang X2.9.....74
Tabel 4.20	Hasil jawaban responden tentang X2.10.....75
Tabel 4.21	Hasil jawaban responden tentang Y.1.....75
Tabel 4.22	Hasil jawaban responden tentang Y.2.....76
Tabel 4.23	Hasil jawaban responden tentang Y.3.....76
Tabel 4.24	Hasil jawaban responden tentang Y.4.....77
Tabel 4.25	Hasil jawaban responden tentang Y.5.....77
Tabel 4.26	Hasil jawaban responden tentang Y.6.....78
Tabel 4.27	Hasil jawaban responden tentang Y.7.....78
Tabel 4.28	Hasil jawaban responden tentang Y.8.....79
Tabel 4.29	Hasil jawaban responden tentang Y.9.....79
Tabel 4.30	Hasil jawaban responden tentang Y.10.....80
Tabel 4.31	Hasil Uji Validitas81
Tabel 4.32.	Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)82
Tabel 4.33.	Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja (X ₂).....83
Tabel 4.34.	Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y).....83
Tabel 4.35	Hasil Uji Multikolinieritas85

Tabel 4.36	Persamaan Regresi Linier Berganda.....	87
Tabel 4.37	Hasil Uji F.....	89
Tabel 4.38	Hasil Uji-t.. ..	89
Tabel 4.39	Hasil Uji Determinasi.. ..	91

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	64
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas.....	84
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas.....	84
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	86

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk mengatur dan mengorganisasi setiap karyawan dalam tiap bidangnya. Tugas tersebut salah satunya yang dijalankan oleh bidang personalia dimana ditugaskan untuk mengatur karyawan dalam bidang-bidang tertentu dan mengorganisirnya. Dalam era globalisasi bidang personalia mulai memainkan peran lebih luas untuk pemilihan, pelatihan, penempatan ataupun promosi karyawan. Hal tersebut dimungkinkan untuk memberikan hasil output yang maksimal dari potensi SDM karyawannya. Dalam masa kini kinerja karyawan menjadi salah satu motor dalam Bergeraknya kegiatan dalam organisasi. Hal tersebut menjadi penting karena setiap perusahaan memiliki pesaing, sehingga setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya sehingga tidak tertinggal dengan pesaingnya.

Menurut Hasibuan (2012:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketika kinerja karyawan memenuhi standar dari tugas-tugasnya maka ia akan membuat perusahaan berjalan dengan baik. Hal tersebut harus diimbangi dengan pengawasan oleh atasan agar karyawan melaksanakan sesuai dengan apa yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Kualitas akan kenyamanan bekerja yang didapatkan lewat lingkungan kerja menentukan tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan belum akan dapat optimal jika kondisi lingkungan bekerjanya tidaklah menyenangkan. Longman (2013:174) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “seluruh situasi, even, manusia, dsb yang memengaruhi cara orang hidup atau bekerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Sedarmayanti (2011:12).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa menurut Kasmir (2018:189) 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.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berupa fisik atau non-fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat berkerja. Selain lingkungan kerja, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan determinan yang penting bagi prestasi individu. Motivasi ialah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. Gibson, dkk (2015:94).

Kondisi lingkungan kerja yang baik yang ditandai dengan memadainya perlengkapan atau fasilitas kerja, suasana kerja dan lingkungan tempat kerja yang kondusif sangat membantu membuat pegawai betah untuk bekerja dengan kondisi lingkungan kerja seperti yang digambarkan tersebut di atas, pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah digariskan dan ditetapkan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Sarwoto (2014:131) yang mengemukakan terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan, yaitu perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (*non physical working environment*) dan lingkungan tempat kerja (*physical working environment*).

Penelitian ini berfokus pada pengaruh kinerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara, untuk menguatkan penelitian ini terlebih dahulu penulis melakukan prasurvei dengan wawancara terhadap beberapa pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.

Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai menunjukkan adanya masalah pada kinerja pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Pegawai mampu memberikan hasil pekerjaan yang tidak direvisi oleh atasan karena sesuai dengan standar instansi	4	20%	16	80%
2	Pegawai tidak pernah mengeluh sebanyak apapun tugas yang diberikan atasan	5	25%	16	75%
3	Pegawai mampu memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dengan efektif dan efisien	4	20%	16	80%
4	Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	7	35%	13	65%

Sumber: Oleh Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 4 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu memberikan hasil pekerjaan yang tidak direvisi oleh atasan karena sesuai dengan standar instansi. Lalu hanya 5 orang pegawai yang setuju bahwa mereka tidak pernah mengeluh sebanyak apapun tugas yang diberikan atasan. Selanjutnya, hanya 4 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dengan efektif dan efisien. Terakhir, hanya 7 orang pegawai yang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada kinerja pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara. Masalah utama pada kinerja pegawai yaitu pegawai menghasilkan kualitas hasil kerja yang tidak sesuai dengan standar instansi dan atasan sehingga hasil pekerjaan pegawai sering direvisi untuk diperbaiki.

Daftar data pegawai Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara dengan formasi dan posisinya masing-masing dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2. Data Pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Bagian Tata Usaha	1
2	Kepala Sub. Bagian Keuangan & Kepegawaian	1
	- Bendahara	1
	- PUMC	2
	- Juru Bayar	2
	- SDM	2
	- Operator	2
	- Admin Keuangan	2
3	Kepala Sub. Akademik	1
	- Operator	2
	- Administrasi	3
4	Kepala Sub. Bagian Kemahasiswaan	1
	- Operator	2
	- Administrasi	3

No	Jabatan	Jumlah
5	Kepala Sub. Bagian Penelitian dan Kerjasama	1
	- Operator	2
	- Administrasi	3
6	Kepala Sub. Bagian Umum & Perlengkapan	1
	- Operator	2
	- Bagian Umum/Surat	3
	- Bagian Kunci	2
	- Antar Surat	2
	- Teknisi	3
7	Sekretaris Dekan	2

Sumber: Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara (2020)

Berdasarkan data dalam Sasaran Kerja Pegawai dan wawancara dengan 2 kepala bagian kepegawaian di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara, ditemukan bahwa motivasi pegawai masih kurang. Hal tersebut didasarkan pada penilaian kerja di Sasaran Kerja Pegawai (SKP), terutama pada pegawai yang memasuki usia pensiun. Motivasi kerja pegawai juga dipengaruhi oleh tingkat usia. Menurut Sahlan (2012:124) menyatakan bahwa seseorang pada waktu muda sangat kreatif, namun setelah tua kemampuan dan kreativitasnya mengalami kemunduran karena usia. Hal ini disebabkan kehilangan upaya dan telah merasa puas dengan keberhasilan yang telah diraihinya. Berdasarkan data kinerja tahunan yang dilihat dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pegawai setiap tahunnya, masih cukup banyak pegawai yang memiliki Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang tidak baik seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.3. Data Kinerja Pegawai Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Penilaian	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Sangat Tidak Baik	0	0	0	0
Tidak Baik	3	2	5	6
Kurang Baik	16	11	9	18
Baik	18	19	24	13
Sangat Baik	8	13	7	8

Sumber: Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara (2020)

Beberapa pegawai pada usia tidak produktif bahkan menjelang masa pensiun ini salah satunya mengalami kesulitan dalam menggunakan teknologi terkini berbasis komputer dan internet. Pegawai Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara yang memasuki masa pensiun memiliki keterbatasan dalam pengelolaan teknologi informasi. Padahal sebagian besar kegiatan telah menggunakan komputer.

Menurut hasil wawancara terhadap beberapa pegawai Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara, keinginan berprestasi diwujudkan melalui kerja yang baik dalam melaksanakan program-program kerja yang telah ditetapkan. Kerja yang baik tersebut nantinya akan dinilai melalui Sasaran Kerja Pegawai untuk keperluan kenaikan pangkat. Keinginan pegawai Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara untuk berafiliasi dengan orang lain tercermin melalui kerjasama yang baik ketika penugasan keluar kota maupun pengerjaan program kerja secara tim seperti program lain yang membutuhkan kerjasama antar pegawai. Jika dilihat dalam SKP, pegawai yang memiliki motivasi baik dan berprestasi adalah pegawai yang memiliki gaji dan tunjangan yang cukup tinggi serta telah menetap cukup lama.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara terhadap perwakilan pegawai, lingkungan kerja dan motivasi merupakan variabel penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun lingkungan kerja di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara dapat dikatakan kurang kondusif untuk menunjang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut terlihat dari sarana dan prasarana seperti komputer, printer, kursi, meja yang sudah kurang layak pakai,

koneksi internet yang kurang baik, pendingin ruangan yang kurang berfungsi di beberapa ruangan. Selain itu, terdapat beberapa ruangan yang masih pengap karena kurangnya ventilasi sehingga menimbulkan bau. Kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai seperti ini dikhawatirkan berdampak terhadap kenyamanan pegawai dalam bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.

Hasil pra-survey terhadap pegawai menjelaskan bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara adalah Motivasi kerja dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2011:17) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu alat perkakas yang ada disekitar pegawai, misalnya berupa meja, kursi, laptop, suhu, dll. Hal ini akan berpengaruh dengan kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Jika kondisi lingkungan kerja itu sudah baik dan kondusif maka pegawai bisa menghasilkan kinerja yang baik serta produktifitas yang meningkat, dan begitu juga sebaliknya.

Hubungan antar rekan kerja juga sudah cukup baik dibuktikan melalui keakraban satu sama lain ketika bekerja. Dalam satu periode pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara biasanya mengadakan acara *Outbond* bersama yang difungsikan untuk menjalin keakraban dan kerjasama antar pegawai.

Selain itu, *outbond* tersebut juga berfungsi untuk mendekatkan hubungan pegawai dengan atasan di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara mengenai lingkungan kerja didapatkan berbagai jawaban sebagai berikut:

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey untuk Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Pegawai diberikan fasilitas yang lengkap dalam mengerjakan tugas yang diberikan	3	15%	17	85%
2	Pegawai memiliki lingkungan kerja dengan pencahayaan yang baik	16	80%	4	20%
3	Pegawai memiliki lingkungan kerja dengan suhu udara yang nyaman	12	60%	8	40%
4	Pegawai memiliki lingkungan kerja yang tertata rapi	8	40%	12	60%
5	Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja lainnya	11	55%	9	45%

Sumber: Hasil Pra-Survey oleh Peneliti (2020)

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa hanya 3 orang responden (15%) yang diberikan fasilitas yang lengkap dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Namun terdapat 16 orang responden (80%) yang memiliki lingkungan kerja dengan pencahayaan yang baik. Selain itu juga terdapat 12 orang responden (60%) yang memiliki lingkungan kerja dengan suhu udara yang nyaman. Hanya terdapat 8 orang responden (40%) yang memiliki lingkungan kerja yang tertata rapi. Lalu terdapat 11 orang responden (55%) yang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya bahwa saat ini sedang terjadi masalah pada lingkungan kerja pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara yang diidentifikasi dengan pegawai memiliki lingkungan kerja yang tidak tertata dengan rapi.

Motivasi para pegawai Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara juga terlihat melalui keinginan pegawai untuk naik pangkat. Pangkat dalam kepegawaian sendiri merupakan cara bagi pegawai untuk bisa membuktikan wewenang dan pengaruh terhadap pegawai lain. Kebutuhan akan kenaikan pangkat ini membuktikan bahwa setiap pegawai memiliki keinginan berkekuatan (*need for Power*). Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Anoraga (2014:59) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang pegawai menunjukkan adanya masalah pada motivasi kerja pegawai seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.5. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja lebih baik dari hari ke hari	7	35%	13	65%
2	Pegawai yakin harapan pegawai untuk memiliki karir dan jabatan yang baik akan tercapai	8	40%	12	60%
3	Pegawai diberikan insentif yang memuaskan jika mampu menunjukkan kinerja yang baik	5	25%	15	75%

Sumber: Oleh Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 7 orang pegawai yang setuju bahwa mereka memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja lebih baik dari hari ke hari. Lalu hanya 8 orang pegawai yang setuju bahwa mereka yakin harapan pegawai untuk memiliki karir dan jabatan yang baik akan tercapai. Terakhir, hanya 5 orang pegawai yang setuju bahwa mereka diberikan insentif yang memuaskan jika mampu menunjukkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada motivasi kerja pegawai di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera

Utara. Masalah utama pada motivasi kerja pegawai yaitu pegawai tidak memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja lebih baik dari hari ke hari di instansi.

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

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Pegawai memiliki lingkungan kerja yang tidak tertata dengan rapi
- b. Pegawai tidak memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja lebih baik dari hari ke hari di instansi.
- c. Pegawai menghasilkan kualitas hasil kerja yang tidak sesuai dengan standar instansi dan atasan sehingga hasil pekerjaan pegawai sering direvisi untuk diperbaiki..

2. Batasan Masalah

Agar lebih terfokus pada penelitian, maka ruang lingkup permasalahan, penelitian ini dibatasi pada:

- a. Mencari pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.
- b. Lingkungan kerja pada penelitian ini adalah kombinasi dari lingkungan fisik dan non-fisik.
- c. Populasi yang menjadi objek penelitian merupakan pegawai Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara yang berstatus Pegawai Negeri Sipil.

C. Rumusan Masalah

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

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

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

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

terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan kontribusi kepada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.

Dalam mengelola masalah kinerja pegawai yang menurun disebabkan oleh lingkungan kerja dan motivasi 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 Yustinus Doddie Martha Sajuni (2017) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul, sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Pada Fakultas Kehutanan 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 100 responden, sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 45 pegawai yang dijadikan responden.
3. Waktu Penelitian: Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017, sedangkan penelitian ini tahun 2020.
4. Lokasi Penelitian: Penelitian terdahulu di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul, sedangkan penelitian ini di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016:67).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Edison (2016:190).

Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Roziqin (2010:41)

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016:48), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. 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.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

b. Dimensi Kinerja

Menurut Edison dkk (2016:195) dimensi kinerja terdiri dari:

1) Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2) Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3) Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4) Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

c. 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.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan Mangkunegara (2016:77). Selanjutnya menurut Wirawan (2012:148) mendefinisikan “Evaluasi kinerja sebagai proses penilai-pejabat yang melakukan penilaian (*appraiser*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai – pegawai yang dinilai (*appraise*) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kerjanya secara priodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM”.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

e. Tujuan Penilaian Kinerja

“Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi” Mangkunegara (2012:98). Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Sunyoto (2012:71) adalah:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Banyak organisasi berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Untuk itu sangat tergantung dari para pelaksanaannya, yaitu para karyawannya agar mereka mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam *Coorporate planning*-nya.

f. 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 dikaitkan 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. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tersebut antara lain adalah kondisi atau keadaan di lingkungan kerja, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan, mutasi, promosi dan masih banyak faktor-faktor lain.

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Rahmawanti (2014:148) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (2014:52) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011:17) defenisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu alat perkakas yang ada disekitar pegawai, misalnya berupa meja, kursi, laptop, suhu, dll. Hal ini akan berpengaruh dengan kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Jika kondisi lingkungan kerja itu sudah baik dan kondusif maka pegawai bisa menghasilkan kinerja yang baik serta produktifitas yang meningkat, dan begitu juga sebaliknya.

b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:85) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/karyawan, diantaranya adalah:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 8) Tata warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja
- 11) Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia/karyawan.

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

6) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

7) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

11) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Rahmawanti (2014:142) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Rahmawanti (2014:143) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

d. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011:26) adalah sebagai berikut:

1) Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Apabila udara disekitar tempat kerja kotor, kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

2) Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

3) Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, oleh karena itu kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

4) Penggunaan Warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus diperhatikan juga.

5) Kelembaban udara

Banyaknya air yang terandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

6) Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik Menurut Sedarmayanti (2011:27) adalah

- 1) Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
- 2) Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.
- 3) Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antar rekan kerja maupun pimpinan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Anoraga (2014:59) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hasibuan (2015:86), motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk

mencapai kepuasan. Selanjutnya Hasibuan (2015:88) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Pinder (2013:125) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2013:52), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upayayang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Menurut Robbins & Judge (2013:74) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang.

Kemudian Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.”

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

b. Aspek Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (2014:63) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1) Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

2) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dari 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, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang 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.

5) Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Robbins dan Judge (2013:76), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- 1) Mempunyai sifat agresif
- 2) Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan,
- 3) Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari,
- 4) Mematuhi jam kerja
- 5) Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan,
- 6) Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan aspek-aspek motivasi kerja karyawan adalah kedisiplinandi karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, mempunyai sifat agresif, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, mematuhi jam kerja, tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat. Aspek-aspek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Anoraga (2014). Alasan menggunakan aspek dari Anoraga karena aspek-aspek tersebut mengukur kedisiplinan, daya imajinasi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini penulis anggap relevan untuk mengukur motivasi kerja berdasarkan hasil observasi dan kondisi di lapangan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Winardi (2011:36-54) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal.

1) Faktor internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri,

harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

2) Faktor eksternal.

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan.

Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor internal dan eksternal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan faktor harga diri yang terdapat di dalam faktor internal, sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Pemilihan faktor harga diri didasari oleh pemikiran bahwa harga diri merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap individu.

Winardi (2011:186) menyatakan bahwa harga diri dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Harga diri merupakan persepsi seseorang mengenai dirinya sendiri apakah dirinya mampu dan layak dalam melakukan sesuatu. Ketika seseorang merasa mampu dan layak, maka orang tersebut akan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam mengerjakannya. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noordjanah (2015:59) menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara harga diri dengan motivasi. Semakin tinggi harga diri yang dimiliki oleh individu, maka akan semakin tinggi motivasinya. Semakin rendah harga diri yang dimiliki oleh individu, maka akan semakin rendah motivasinya.

d. Indikator Motivasi Kerja

David McClelland dengan teori motivasi prestasi dalam Sutrisno (2016:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan:

- 1) *Need for achievement*, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- 2) *Need for affiliation*, merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.
- 3) *Need for power*, kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

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.	Yustinus Doddie Martha Sajuni (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul	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 Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul
2.	Agus Wijaya (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelling Kabupaten Wajo	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 rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelling Kabupaten Wajo
3.	Masnilyati (2018)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM	Motivasi dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan hasil analisa regresi menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi dan

No.	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		dan Divisi Umum pada PDAM Tirtana di Medan				Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Divisi Umum pada PDAM Tirtana di Medan
4.	Arta Adi Kusuma (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang	Motivasi Dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan hasil analisa regresi menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang
5.	Resa Almustofa (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Sederhana	Berdasarkan hasil analisa regresi menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)
6	<i>Gitahi Njenga</i>	<i>Effect of Workplace</i>	<i>Workplace Environme</i>	<i>Performan ce</i>	<i>Single Regretion</i>	<i>The results therefore</i>

No.	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Samson (2015)	Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town	nt			indicated that psychosocial aspects exhibited the strongest association with employee performance while physical aspects and psychosocial aspects were moderate. It is recommended that attention be given to the other influences of workplace life environments consisting the physical and work life balance aspects
7	Haneen Okasheh (2017)	The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan	Influence of Work Environment	Job Performance	Single Regretion	As employees are motivated, their job performance will increase, and they will achieve the desired outcomes and goals of the job. Thus, increasing the employers' satisfaction
8	Hapzi Ali (2018)	The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange	Working Motivation and Working Environment	Employees Performance	Multiple regretion	Data analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that there is a simultaneous effect on working motivation and working environment on employee performance. Working motivation

No.	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
						<i>and working environment partially significant influence on employee performance. Suggestion for IDX can provide good motivation and give more attention and achievement for employees as well as providing a working environment that can support 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 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2011:17) defenisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup

perusahaan. Karyawan dalam suatu perusahaan perlu diberikan tempat kerja yang nyaman agar menghasilkan kinerja optimal. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dan merupakan salah satu faktor menentukan kinerja karyawan. 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.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.”, motivasi adalah keadaan internal yang menimbulkan keinginan dan atau dorongan untuk melakukan sesuatu. 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.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan bagian penting dari sebuah organisasi. Melalui kinerja yang baik, sebuah organisasi mampu untuk berkembang ke arah positif

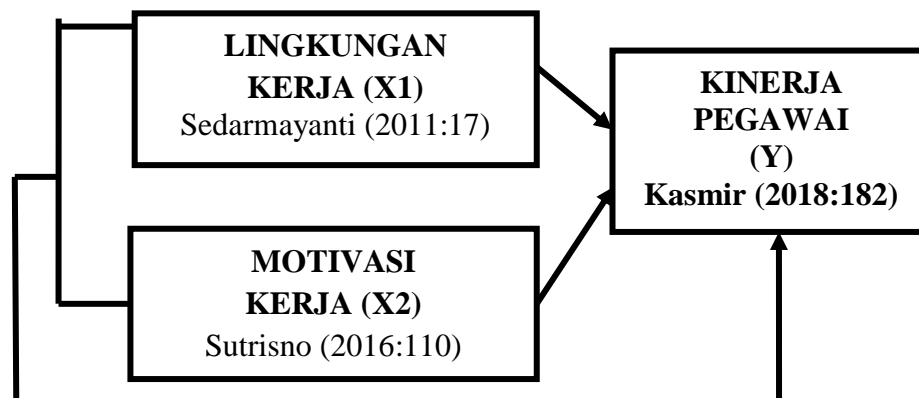
sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat. Sebaliknya kinerja dari pegawai yang buruk akan mempengaruhi organisasi ke arah yang kurang menguntungkan.

Oleh karena salah satu faktor yang menyebabkan kinerja menurut Kasmir (2018:189) 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

Pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang baik dengan motivasi yang mencukupi akan berusaha untuk mencapai prestasi yang baik dan cenderung menunjukkan kualitas kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, 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. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat peneliti Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara yang beralamat di jalan Tri Darma Ujung No. 1 Kampus USU Medan, sedangkan waktu peneliti dimulai April 2020 sampai dengan September 2020.

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	April 2020				Mei 2020				Juni 2020				Juli 2020				Agustus 2021				September 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■																						
2	Pengajuan Judul			■																					
3	Penulisan Proposal				■	■	■																		
4	Bimbingan dan Evaluasi Proposal					■	■	■	■																
5	Seminar Proposal											■													
6	Persiapan Instrumen Penelitian											■													
7	Pengumpulan Data												■	■	■										
8	Pengolahan Data													■	■										
9	Analisis dan Evaluasi															■	■								
10	Penulisan Laporan																■	■	■						
11	Bimbingan dan Evaluasi Laporan																	■	■	■					
12	Sidang Meja Hijau																				■				

Sumber: Oleh Penulis (2020)

C. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:389) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu 45 orang Pegawai Negeri Sipil pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah sebagai berikut : "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu". Berdasarkan definisi di atas, maka penulis mengambil sampel populasi seluruh pegawai tetap dan kontrak pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara yang berjumlah 45 orang, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian sensus.

3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah termasuk ke dalam jenis data primer. Menurut Indriantoro dan Supomo (2013:146-147) data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli.

4. Sumber Data

Sebagian besar tujuan penelitian adalah untuk memperoleh data yang relevan, dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan.

D. Defenisi Variabel dan Operasional Variabel Penelitian

1. Definisi Variabel

Menurut Sugiyono (2013:38) variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

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 Lingkungan Kerja (X_1), Dan Motivasi Kerja (X_2).
- b) Variabel Dependen/variabel terikat (Y) adalah Kinerja Pegawai

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Varibel	Definisi Variabel	Indikator	Deskripsi	Skala
Lingkungan Kerja (X_1)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja non fisik adalah : Sumber : Sedarmayanti (2011:26)	1) Sirkulasi Udara 2) Pencahayaan di ruang kerja 3) Kebisingan 4) Penggunaan Warna 5) Kelembaban udara 6) Fasilitas 1) Perhatian dan dukungan	Likert

	Sumber : Sedarmayanti (2011:17)		pimpinan 2) Kerjasama antar kelompok 3) Kelancaran komunikasi	
Motivasi Kerja (X₂)	Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Sumber : Sutrisno (2016:110)	1) Kebutuhan untuk mencapai sukses 2) Kebutuhan akan kehangatan dan sokongan 3) Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi Sumber : Sutrisno (2016:128)	1. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu 2. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain. 3. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu Sumber : Kasmir (2018:182)	1) Kualitas (mutu) 2) Kuantitas (jumlah) 3) Waktu (jangka waktu) 4) Penekanan Biaya 5) Pengawasan Sumber : Kasmir (2018:208-210)	1. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui 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	Likert

			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 Sugiyono (2012:194) di antaranya :

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

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan teknik survei melalui penyebaran kuesioner. Menurut Sugiyono (2013:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atas pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam melaksanakan metode ini, peneliti akan terjun langsung guna mendapatkan data yang diperlukan karena metode ini memerlukan kontak antara peneliti dengan responden. Penyebaran kuesioner yang difokuskan kepada pegawai pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas untuk mengetahui kualitas data data yang digunakan apakah layak untuk digunakan pengujian lebih lanjut.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat.

Manullang dan Pakpahan (2014:96) juga menjelaskan bahwa untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Dimana jika $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} <$

r_{kritis} , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket, maka realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,6, sedangkan Sujarweni (2016:239) menyebutkan bahwa realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70.

2. Uji Asumsi Klasik

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Model regresi

dikatakan baik jika data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian yang diperlukan meliputi:

a. Uji Normalitas

Manullang dan Pakpahan (2014:208) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:208) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram dan P-P Plot dan analisis statistik yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) *P-P Plot*

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

1. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
2. Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Manullang dan Pakpahan (2014:199).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi

ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Manullang dan Pakpahan (2014:199) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF yang dihasilkan dengan aturan sebagai berikut:

- 1) $VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2) $VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinearitas

Manullang dan Pakpahan (2014:199)

Multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan nilai *tolerance value* dengan aturan sebagai berikut:

- 1) *Tolerance value* < 0.1 , artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2) *Tolerance value* > 0.1 , artinya tidak terdapat multikolinearitas

Manullang dan Pakpahan (2014:199)

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2016:157) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas.

Rusiadi (2016:157) juga menerangkan bahwa deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas.

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Sujarweni (2016:232).

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Sedangkan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Lingkungan Kerja

X_2 = Variabel Bebas Motivasi Kerja

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: Sugiyono (2016:297):

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

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- 2) $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut: Sugiyono (2016:300-301)

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

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

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

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

1. H_0 diterima (H_a ditolak) jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t > 0,05$.
2. H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t < 0,05$.

5. Uji Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:284). Menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: Sugiyono (2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana:

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau $= -1$, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif

sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.3. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:287)

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi hasil perhitungan signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan r_{tabel} product moment dengan taraf signifikan 0.05 (taraf kepercayaan 95%).

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan

D = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara

Pada tanggal 07 Januari 1999 melalui SK No 04/DIKTI/Kep/1999 didirikan Program Studi Manajemen Hutan dan Budidaya Hutan selanjutnya disusul dengan SK Dirjen DIKTI No. 2285/D/T/2001 tanggal 04 Juli 2001 mengenai penyelenggaraan Program Studi Teknologi Hasil Hutan. Sejak awal berdirinya pada tahun 1999 ketiga program studi tersebut bernaung di bawah nama Program Ilmu Kehutanan Universitas Sumatera Utara. Sejak Tahun 2004 Program Ilmu Kehutanan ini dilebur menjadi satu program studi bernama Program Studi Kehutanan, Fakultas Pertanian, Universitas Sumatera Utara. Terhitung 10 tahun bergabung dengan Fakultas Pertanian, Program Studi Kehutanan ini memiliki 3 minat yaitu Manajemen Hutan, Budidaya Hutan dan Teknologi Hasil Hutan.

Pada tahun 2014 tepatnya tanggal 10 Septemebr 2014 melalui Surat Keputusan Rektor Universitas Sumatera Utara No. 1549/UN5.1.R/SK/PRS/2014 secara resmi terbentuk Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara. Fakultas Kehutanan memiliki satu Program Studi yaitu Kehutanan dengan 3 minat diantaranya adalah Manajemen Hutan, Budidaya Hutan, dan Teknologi Hasil Hutan. Fakultas Kehutanan memiliki satu program studi yaitu Program Studi (PS) Kehutanan. PS Kehutanan terdiri atas 3 minat berdasarkan laboratorium yaitu Manajemen Hutan (MNH), Budidaya Hutan (BDH), dan Teknologi Hasil Hutan

(THH). Selain itu, ada 1 minat tambahan yang masih sangat baru di Fakultas Kehutanan USU, yaitu Konservasi Hutan. Fakultas kehutanan diperkuat dengan tenaga pendidik (Dosen) berjumlah 35 orang yang terdiri atas 23 orang Doktor dan 12 orang Master. Dari duabelas orang master ini kesemuanya sedang menempuh pendidikan Doktor.

Desain Fakultas Kehutanan USU tahun 2016-2020 mengacu pada kerangka umum pencapaian RJP USU 2015-2039. Berdasarkan RJP, tahap I pencapaian USU (2015-2019) yaitu “ USU menjadi universitas nasional terkemuka dengan akreditasi tertinggi dan merintis pengakuan internasional”.

Maka desain Fakultas Kehutanan USU periode 2016-2020 adalah menjadi Fakultas nasional terkemuka dengan akreditasi tertinggi dititiberatkan pada 3 (tiga) pilar Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan capaian sebagai berikut :



Sumber : Fakultas Kehutanan USU, 2020

Surat Keterangan Rektor Nomor. 1549/UN.1.R/SK/PRS/2014 tentang Pembentukan Fakultas Kehutanan USU yaitu:

- a. Menyelenggarakan pendidikan tinggi yang professional berbasis penelitian dan pengabdian pada masyarakat untuk menghasilkan sumberdaya manusia berakhlak luhur serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam bidang kehutanan.
- b. Mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi kehutanan yang mampu mengantisipasi dan memecahkan masalah dalam pengembangan dan pemanfaatan sumberdaya hutan melalui pendekatan ilmiah
- c. Mewujudkan institusi pendidikan tinggi yang menjadi acuan bagi berbagai pihak dalam pengembangan dan pemanfaatan hutan dalam lingkup regional, nasional dan internasional

2. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Fakultas Kehutanan USU

a. Visi Fakultas Kehutanan

“Menjadi institusi pendidikan tinggi yang unggul dalam pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni di bidang kehutanan yang mendukung pengelolaan dan pemanfaatan hutan yang berkelanjutan”.

Visi Program Studi Kehutanan

Pada tahun 2020 menjadi Program Studi Kehutanan yang unggul dalam pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam, Pengelolaan, pembangunan, pemanfaatan dan kelestarian fungsi hutan tropika beserta ekosistemnya di tingkat Nasional.

b. Misi Fakultas Kehutanan

Misi Program Studi Kehutanan

Misi Fakultas Kehutanan USU adalah misi yang terdapat dalam proses pembentukan Fakultas Kehutanan USU yang telah ditetapkan dalam Surat Keterangan.

Misi Program Studi Kehutanan

- 1) Melaksanakan pendidikan tinggi kehutanan yang profesional berbasiskan penelitian dan pengabdian pada masyarakat untuk menghasilkan sumberdaya manusia berakhlak luhur serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam pengelolaan, pembangunan dan pemanfaatan sumberdaya hutan serta ekosistemnya.
- 2) Menghasilkan lulusan yang mampu menjadi agen perubahan dan kekuatan utama dalam mengembangkan dan mengimplementasikan ilmu pengetahuan dan teknologi kehutanan yang mampu mengantisipasi dan memecahkan masalah pengelolaan, pembangunan dan pemanfaatan sumberdaya hutan serta ekosistemnya
- 3) Mewujudkan program studi yang menjadi acuan bagi berbagai pihak dalam pengembangan, pembangunan dan pemanfaatan sumberdaya hutan serta ekosistemnya dalam lingkup nasional maupun internasional.

c. Tujuan

Menghasilkan sarjana kehutanan yang:

- 1) Memiliki landasan kepribadian yang agamis, beretika dan bermoral dalam pengelolaan, pemanfaatan, perlindungan dan pengawetan sumberdaya hutan yang berasaskan manfaat, lestari, kerakyatan, keadilan, keterbukaan dan keterpaduan.
- 2) Menguasai ilmu kehutanan secara komprehensif meliputi kemampuan perencanaan, kemampuan budidaya hutan, kemampuan memanfaatkan hasil hutan secara bijak dan kemampuan menerapkan prinsip-prinsip konservasi sumber daya hutan.
- 3) Mempunyai inisiatif dan motivasi tinggi dalam memunculkan ide-ide kreatif, inovatif, berwawasan teknologi dan berwawasan lingkungan dalam mendukung pembangunan bidang kehutanan yang berkelanjutan.
- 4) Mempunyai kemampuan memimpin, menyelesaikan masalah, beradaptasi, bekerja mandiri maupun kerjasama dalam tim, berkomunikasi baik secara lisan dan tulisan, menghadapi pekerjaan yang mendesak, bertanggung jawab dan memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan.
- 5) Mempunyai kemampuan dan tanggung jawab untuk mengembangkan kapasitas dan keberdayaan masyarakat secara partisipatif, berkeadilan, dan berwawasan lingkungan sehingga mampu menciptakan ketahanan sosial dan ekonomi serta ketahanan terhadap perubahan eksternal.
- 6) Menghasilkan konsep-konsep pengembangan dan pemanfaatan hutan untuk mengantisipasi dan mengatasi berbagai permasalahan pengembangan dan pengelolaan hutan.

- 7) Melakukan partisipasi aktif dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi kehutanan
- 8) Meningkatkan kemampuan program studi untuk mengembangkan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat
- 9) Membantu sistem informasi dan manajemen program studi dalam menyelenggarakan pendidikan.

d. Sasaran dan Strategi

Sasaran

- 1) Terciptanya lulusan yang berkualitas di bidang kehutanan, yang berbudi pekerti luhur, berjiwa wiraswasta dan berwawasan kebangsaan
- 2) Terselenggaranya proses pendidikan dan pengajaran dengan baik
- 3) Terciptanya penemuan-penemuan formula dan konsep-konsep dalam pengelolaan hutan lestari
- 4) Terciptanya proses sosialisasi hasil penelitian dalam kegiatan pengabdian masyarakat
- 5) Terwujudnya kerjasama antara pegawai akademik kehutanan dengan pemerintah dalam penentuan kebijakan bidang pengelolaan hutan

Strategi Pencapaian

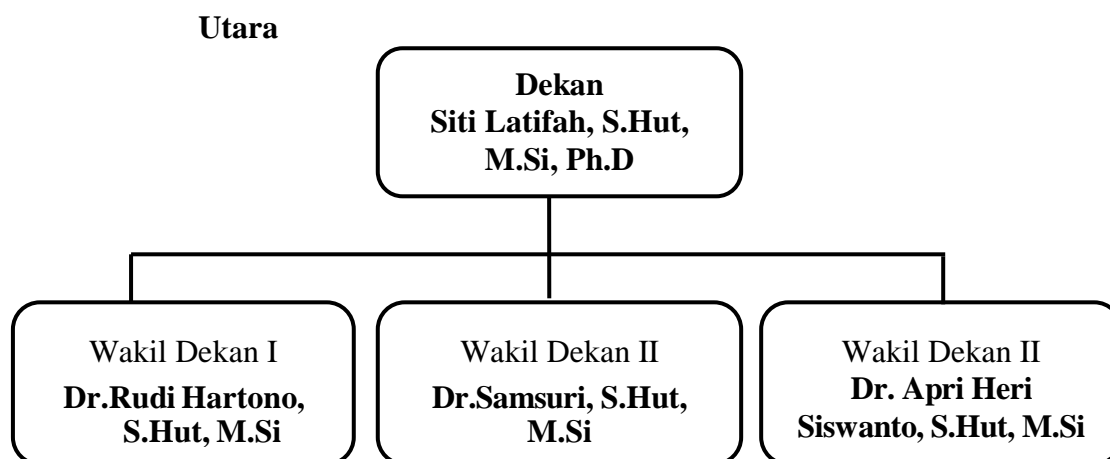
- 1) Menyelenggarakan pendidikan melalui penyampaian mata kuliah yang terkait dan terkini dengan pencapaian tujuan pendidikan kehutanan
- 2) Memutakhirkan sarana dan prasana proses belajar mengajar yang berkaitan dengan peningkatan ilmu pengetahuan dan keterampilan mahasiswa khususnya di bidang kehutanan

- 3) Mengembangkan laboratorium untuk mendukung terwujudnya lingkungan belajar yang kondusif
- 4) Menjalin kerjasama dengan lembaga dan institusi terkait dalam pengembangan kehutanan

3. Struktur Organisasi Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara

Berikut adalah struktur organisasi di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera.

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera



Sumber : Fakultas Kehutanan 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 Kehutanan 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: Lingkungan Kerja (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2), Sedang untuk variabel Y yaitu : Kinerja Pegawai.

Sebagai alat ukur dalam penelitian ini disediakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

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

a. Hasil Distribusi Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Tabel 4.1. Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	31,1	31,1	31,1
	2	7	15,6	15,6	46,7
	3	6	13,3	13,3	60,0
	4	11	24,4	24,4	84,4
	5	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	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 14 orang (31,1%), tidak setuju sebanyak 7 orang (15,6%) kurang setuju sebanyak 6 orang (13,3%), setuju sebanyak 11 orang (24,4%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (15,6%).

Tabel 4.2. Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	8,9	8,9	8,9
	2	25	55,6	55,6	64,4
	3	7	15,6	15,6	80,0
	4	3	6,7	6,7	86,7
	5	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	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 4 orang (8,9%), tidak setuju sebanyak 25 orang (55,6%) kurang setuju sebanyak 7 orang (15,6%), setuju sebanyak 3 orang (6,7%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (13,3%).

Tabel 4.3. Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	15,6	15,6	15,6
	2	21	46,7	46,7	62,2
	3	9	20,0	20,0	82,2
	4	2	4,4	4,4	86,7
	5	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	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 7 orang (15,6%), tidak setuju sebanyak 21 orang (46,7%) kurang setuju sebanyak 9 orang (20,0%), setuju sebanyak 2 orang (4,4%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (13,3%).

Tabel 4.4. Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	16	35,6	35,6	35,6
	2	16	35,6	35,6	71,1
	3	7	15,6	15,6	86,7
	4	4	8,9	8,9	95,6
	5	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	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 16 orang (35,6%), tidak setuju sebanyak 16 orang (35,6%) kurang setuju sebanyak 7 orang (15,6%), setuju sebanyak 4 orang (8,9%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,4%).

Tabel 4.5. Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	15,6	15,6	15,6
	2	10	22,2	22,2	37,8
	3	16	35,6	35,6	73,3
	4	7	15,6	15,6	88,9
	5	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	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 (15,6%), tidak setuju sebanyak 10 orang (22,2%) kurang setuju sebanyak 16 orang (35,6%), setuju sebanyak 7 orang (15,6%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (11,1%).

Tabel 4.6. Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas.

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	8,9	8,9	8,9
	2	25	55,6	55,6	64,4
	3	7	15,6	15,6	80,0
	4	3	6,7	6,7	86,7
	5	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	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 4 orang (8,9%), tidak setuju sebanyak 25 orang (55,6%) kurang setuju sebanyak 7 orang (15,6%), setuju sebanyak 3 orang (6,7%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (13,3%).

Tabel 4.7. Saya merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan dengan fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai/baik

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	26,7	26,7	26,7
	2	14	31,1	31,1	57,8
	3	5	11,1	11,1	68,9
	4	10	22,2	22,2	91,1
	5	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (26,7%), tidak setuju sebanyak 14 orang (31,1%) kurang setuju sebanyak 5 orang (11,1%), setuju sebanyak 10 orang (22,2%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (8,9%).

Tabel 4.8. Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	13,3	13,3	13,3
	2	11	24,4	24,4	37,8
	3	7	15,6	15,6	53,3
	4	13	28,9	28,9	82,2
	5	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (13,3%), tidak setuju sebanyak 11 orang (24,4%) kurang setuju sebanyak 7 orang (15,6%), setuju sebanyak 13 orang (28,9%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (17,8%).

Tabel 4.9. Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja

X1.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	20	44,4	44,4	44,4
	2	8	17,8	17,8	62,2
	3	3	6,7	6,7	68,9
	4	11	24,4	24,4	93,3
	5	3	6,7	6,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 20 orang (44,4%), tidak setuju sebanyak 8 orang (17,8%) kurang setuju sebanyak 3 orang (6,7%), setuju sebanyak 11 orang (24,4%), dan sangat setuju sebanyak 3 orang (6,7%).

Tabel 4.10. Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin

X1.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	15,6	15,6	15,6
	2	21	46,7	46,7	62,2
	3	9	20,0	20,0	82,2
	4	2	4,4	4,4	86,7
	5	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (15,6%), tidak setuju sebanyak 21 orang (46,7%) kurang setuju sebanyak 9 orang (20,0%), setuju sebanyak 2 orang (4,4%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (13,3%).

b. Hasil Distribusi Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Tabel 4.11. Saya menikmati tantangan yang sulit

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	26,7	26,7	26,7
	2	14	31,1	31,1	57,8
	3	5	11,1	11,1	68,9
	4	10	22,2	22,2	91,1
	5	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	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 (26,7%), tidak setuju sebanyak 14 orang (31,1%) kurang setuju sebanyak 5 orang (11,1%), setuju sebanyak 10 orang (22,2%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (8,9%).

Tabel 4.12. Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	13,3	13,3	13,3
	2	11	24,4	24,4	37,8
	3	7	15,6	15,6	53,3
	4	13	28,9	28,9	82,2
	5	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	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 (13,3%), tidak setuju sebanyak 11 orang (24,4%) kurang setuju sebanyak 7 orang (15,6%), setuju sebanyak 13 orang (28,9%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (17,8%).

Tabel 4.13. Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	20	44,4	44,4	44,4
	2	8	17,8	17,8	62,2
	3	3	6,7	6,7	68,9
	4	11	24,4	24,4	93,3
	5	3	6,7	6,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 20 orang (44,4%), tidak setuju sebanyak 8 orang (17,8%) kurang setuju sebanyak 3 orang (6,7%), setuju sebanyak 11 orang (24,4%), dan sangat setuju sebanyak 3 orang (6,7%).

Tabel 4.14. Saya menikmati persaingan

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	24,4	24,4	24,4
	2	20	44,4	44,4	68,9
	3	6	13,3	13,3	82,2
	4	3	6,7	6,7	88,9
	5	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (24,4%), tidak setuju sebanyak 20 orang (44,4%) kurang setuju sebanyak 6 orang (13,3%), setuju sebanyak 3 orang (6,7%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (11,1%).

Tabel 4.15. Saya menikmati tanggung jawab

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,2	2,2	2,2
	2	11	24,4	24,4	26,7
	3	8	17,8	17,8	44,4
	4	18	40,0	40,0	84,4
	5	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,2%), tidak setuju sebanyak 11 orang (24,4%) kurang setuju sebanyak 8 orang (17,8%), setuju sebanyak 18 orang (40,0%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (15,6%).

Tabel 4.16. Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	18	40,0	40,0	40,0
	2	13	28,9	28,9	68,9
	3	8	17,8	17,8	86,7
	4	2	4,4	4,4	91,1
	5	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18 orang (40,0%), tidak setuju sebanyak 13 orang (28,9%) kurang setuju sebanyak 8 orang (17,8%), setuju sebanyak 2 orang (4,4%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (8,9%).

Tabel 4.17. Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	15,6	15,6	15,6
	2	21	46,7	46,7	62,2
	3	9	20,0	20,0	82,2
	4	2	4,4	4,4	86,7
	5	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (15,6%), tidak setuju sebanyak 21 orang (46,7%) kurang setuju sebanyak 9 orang (20,0%), setuju sebanyak 2 orang (4,4%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (13,3%).

Tabel 4.18. Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	18	40,0	40,0	40,0
	2	13	28,9	28,9	68,9
	3	8	17,8	17,8	86,7
	4	2	4,4	4,4	91,1
	5	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.18, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18 orang (40,0%), tidak setuju sebanyak 13 orang (28,9%) kurang setuju sebanyak 8 orang (17,8%), setuju sebanyak 2 orang (4,4%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (8,9%).

Tabel 4.19. Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan

X2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	13,3	13,3	13,3
	2	10	22,2	22,2	35,6
	3	8	17,8	17,8	53,3
	4	13	28,9	28,9	82,2
	5	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.19, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (13,3%), tidak setuju sebanyak 10 orang (22,2%) kurang setuju sebanyak 8 orang (17,8%), setuju sebanyak 13 orang (28,9%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (17,8%).

Tabel 4.20. Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja

X2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	22	48,9	48,9	48,9
	2	10	22,2	22,2	71,1
	3	2	4,4	4,4	75,6
	4	9	20,0	20,0	95,6
	5	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.20, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (48,9%), tidak setuju sebanyak 10 orang (22,2%) kurang setuju sebanyak 2 orang (4,4%), setuju sebanyak 9 orang (20,0%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,4%).

c. Hasil Distribusi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.21. Saya dapat diandalkan masuk kerja tepat waktu

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	26,7	26,7	26,7
	2	14	31,1	31,1	57,8
	3	5	11,1	11,1	68,9
	4	10	22,2	22,2	91,1
	5	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	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 12 orang (26,7%), tidak setuju sebanyak 14 orang (31,1%) kurang setuju sebanyak 5 orang (11,1%), setuju sebanyak 10 orang (22,2%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (8,9%).

Tabel 4.22. Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	13,3	13,3	13,3
	2	11	24,4	24,4	37,8
	3	7	15,6	15,6	53,3
	4	13	28,9	28,9	82,2
	5	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	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 6 orang (13,3%), tidak setuju sebanyak 11 orang (24,4%) kurang setuju sebanyak 7 orang (15,6%), setuju sebanyak 13 orang (28,9%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (17,8%).

Tabel 4.23. Saya menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	20	44,4	44,4	44,4
	2	8	17,8	17,8	62,2
	3	3	6,7	6,7	68,9
	4	11	24,4	24,4	93,3
	5	3	6,7	6,7	100,0
	Total	45	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 20 orang (44,4%), tidak setuju sebanyak 8 orang (17,8%) kurang setuju sebanyak 3 orang (6,7%), setuju sebanyak 11 orang (24,4%), dan sangat setuju sebanyak 3 orang (6,7%).

Tabel 4.24. Saya memiliki sikap kerja yang positif.

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	24,4	24,4	24,4
	2	20	44,4	44,4	68,9
	3	6	13,3	13,3	82,2
	4	3	6,7	6,7	88,9
	5	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	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 11 orang (24,4%), tidak setuju sebanyak 20 orang (44,4%) kurang setuju sebanyak 6 orang (13,3%), setuju sebanyak 3 orang (6,7%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (11,1%).

Tabel 4.25. Saya mampu mengidentifikasi suatu masalah

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,2	2,2	2,2
	2	11	24,4	24,4	26,7
	3	8	17,8	17,8	44,4
	4	18	40,0	40,0	84,4
	5	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	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 1 orang (2,2%), tidak setuju sebanyak 11 orang (24,4%) kurang setuju sebanyak 8 orang (17,8%), setuju sebanyak 18 orang (40,0%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (15,6%).

Tabel 4.26. Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	16	35,6	35,6	35,6
	2	16	35,6	35,6	71,1
	3	7	15,6	15,6	86,7
	4	4	8,9	8,9	95,6
	5	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	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 16 orang (35,6%), tidak setuju sebanyak 16 orang (35,6%) kurang setuju sebanyak 7 orang (15,6%), setuju sebanyak 4 orang (8,9%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,4%).

Tabel 4.27. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang ditentukan

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,2	2,2	2,2
	2	11	24,4	24,4	26,7
	3	8	17,8	17,8	44,4
	4	18	40,0	40,0	84,4
	5	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	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 1 orang (2,2%), tidak setuju sebanyak 11 orang (24,4%) kurang setuju sebanyak 8 orang (17,8%), setuju sebanyak 18 orang (40,0%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (15,6%).

Tabel 4.28. Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	18	40,0	40,0	40,0
	2	13	28,9	28,9	68,9
	3	8	17,8	17,8	86,7
	4	2	4,4	4,4	91,1
	5	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	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 18 orang (40,0%), tidak setuju sebanyak 13 orang (28,9%) kurang setuju sebanyak 8 orang (17,8%), setuju sebanyak 2 orang (4,4%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (8,9%).

Tabel 4.29. Saya mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	15,6	15,6	15,6
	2	21	46,7	46,7	62,2
	3	9	20,0	20,0	82,2
	4	2	4,4	4,4	86,7
	5	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	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 7 orang (15,6%), tidak setuju sebanyak 21 orang (46,7%) kurang setuju sebanyak 9 orang (20,0%), setuju sebanyak 2 orang (4,4%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (13,3%).

Tabel 4.30. Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	15,6	15,6	15,6
	2	10	22,2	22,2	37,8
	3	16	35,6	35,6	73,3
	4	7	15,6	15,6	88,9
	5	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	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 7 orang (15,6%), tidak setuju sebanyak 10 orang (22,2%) kurang setuju sebanyak 16 orang (35,6%), setuju sebanyak 7 orang (15,6%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (11,1%).

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 kuisioner.

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	75,87	826,755	,651	.	,978
X1.2	76,04	835,907	,707	.	,978
X1.3	76,11	827,374	,807	.	,977
X1.4	76,53	825,027	,908	.	,977

X1.5	75,80	837,255	,669	.	,978
X1.6	76,04	835,907	,707	.	,978
X1.7	76,09	819,856	,830	.	,977
X1.8	75,51	828,619	,711	.	,978
X1.9	76,33	816,318	,822	.	,977
X1.10	76,11	827,374	,807	.	,977
X2.1	76,09	819,856	,830	.	,977
X2.2	75,51	828,619	,711	.	,978
X2.3	76,33	816,318	,822	.	,977
X2.4	76,29	828,210	,775	.	,977
X2.5	75,22	850,677	,523	.	,978
X2.6	76,51	818,892	,904	.	,977
X2.7	76,11	827,374	,807	.	,977
X2.8	76,51	818,892	,904	.	,977
X2.9	75,49	829,392	,707	.	,978
X2.10	76,56	817,162	,875	.	,977
Y1	76,09	819,856	,830	.	,977
Y2	75,51	828,619	,711	.	,978
Y3	76,33	816,318	,822	.	,977
Y4	76,29	828,210	,775	.	,977
Y5	75,22	850,677	,523	.	,978
Y6	76,53	825,027	,908	.	,977
Y7	75,22	850,677	,523	.	,978
Y8	76,51	818,892	,904	.	,977
Y9	76,11	827,374	,807	.	,977
Y10	75,80	837,255	,669	.	,978

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

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan tersebut telah reliabel atau andal.

Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.32. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,913	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,913. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil

pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.33. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,888	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.32 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,888. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja (X_2) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.34. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,867	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.34 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,867. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

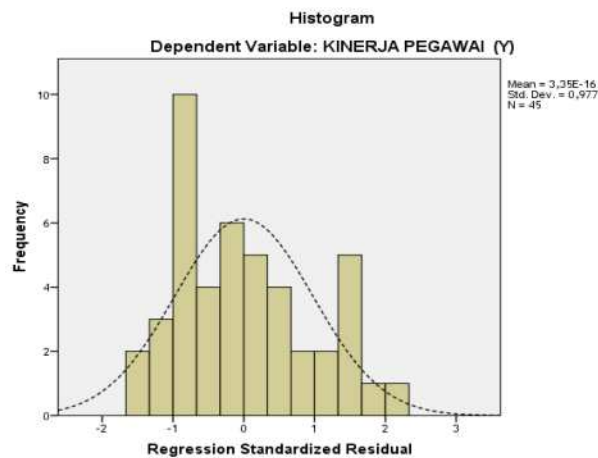
6. Teknik Analisis Data

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.

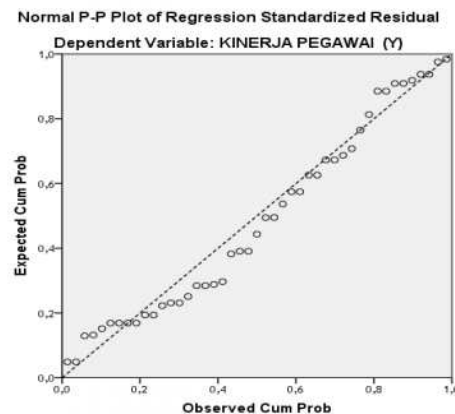
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas



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, terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada Lingkungan kerja (X_1), dan Motivasi kerja (X_2), Sedang untuk variabel Y yaitu : Kinerja Pegawai menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

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

$Tolerance < 10$ = tidak ada multikolinieritas

Tabel 4.35 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
LINGKUNGAN KERJA (X1)	0,140	7,146
MOTIVASI KERJA (X2)	0,153	6,515

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Pada tabel di atas hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,140 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,146 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) terbebas dari masalah Multikolinieritas

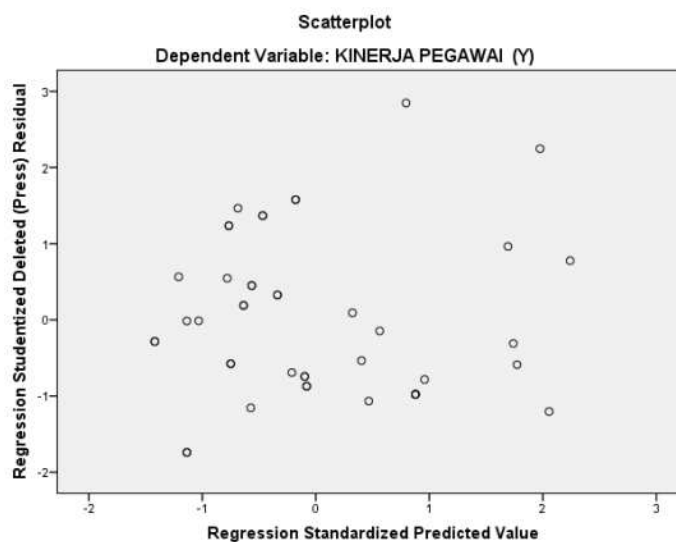
2) Variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,153 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 6,515 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan kedua variabel bebas yang digunakan tidak memiliki masalah multikolinearitas, artinya kedua variabel bebas tidak memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya.

3) Uji Heteroskedasitas

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskedasitas atau sebaliknya homoskedasitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan $> 0,05$.

Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi.

7. Persamaan Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.36 Persamaan Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,066	0,507	
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	0,079	0,063	0,083
	MOTIVASI KERJA (X2)	0,841	0,061	0,913

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.34 terlihat di atas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = 3,066 + 0.079 X_1 + 0.841 X_2 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Lingkungan Kerja (X_1), maupun ada

variabel Motivasi Kerja (X_2), maka Kinerja Pegawai (Y) telah memiliki nilai sebesar 3,066. Artinya tanpa lingkungan kerja, dan motivasi tingkat kinerja pegawai telah ada sebesar 3,066.

- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,079 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga peningkatan terhadap lingkungan kerja akan turut meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja pegawai pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,841 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga peningkatan terhadap motivasi kerja akan turut meningkatkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja pegawai pula.

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 $\text{Sig } F < \alpha 5\%$

Tabel 4.37. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3976,254	2	1988,127	1339,803	,000^b
	Residual	62,324	42	1,484		
	Total	4038,578	44			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), LINGKUNGAN KERJA (X1)						

Sumber pengolahan spss versi 20. 00, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.35 terlihat di atas, bahwa uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 1339,803 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F_{hitung} 1339,803 $> F_{tabel}$ 3,22 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 $<$ 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja, dan Motivasi 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 Lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara pada tabel berikut ini :

Tabel 4.38. Hasil Uji-t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	6,050	0,000
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	1,259	0,215
	MOTIVASI KERJA (X2)	13,831	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (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 Lingkungan 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 di atas terlihat bahwa Lingkungan kerja nilai $t_{hitung}\ 1,259 < t_{tabel}\ 1.681$ dengan signifikan $0,215 > 0,05$, artinya secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) 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 terlihat bahwa Motivasi Kerja nilai $t_{hitung}\ 13,831 > t_{tabel}\ 1.681$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel Motivasi 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 4.39. Hasil Uji Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,992 ^a	0,985	0,984	1,218

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 bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0.984 hal ini berarti 98,4% variasi kinerja pegawai yang bisa dijelaskan dengan variabel independen lingkungan kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya ($100\% - 97,2\% = 1,6\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak ikut sertakan dalam penelitian ini seperti pada variabel stres kerja, disiplin kerja dan lain-lainnya

B. Pembahasan Hasil Penelitian

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

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis H_1 berbunyi: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai regresi sebesar 0,079 yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 1,259, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,681 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,215, dimana nilai ini jauh lebih besar dari

ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian tidak memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_a (terima H_o). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Oleh karena itu hipotesis H_2 yang berbunyi: “Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif namun signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara” ditolak dan tidak dapat diterima (tolak H_a).

Hasil penelitian ini bertentangan dengan teori yang dikemukakan oleh Winardi (2017) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh instansi akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari instansi karena tidak jarang terjadi suatu instansi gulung tikar karena adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh pegawai dan instansi akan mendorong efektivitas dari instansi tersebut didalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

Lingkungan kerja seharusnya mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Tidak adanya pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa instansi Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara kurang memperhatikan lingkungan kerja pegawai untuk merangsang peningkatan kinerja pegawai setiap harinya. Instansi terlalu berfokus terhadap kemampuan sehingga faktor-faktor pendukung seperti lingkungan kerja tidak dipergunakan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis H₂ berbunyi: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara. Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X₂) memiliki nilai regresi sebesar 0,841 yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Motivasi Kerja (X₂) sebesar 13,831, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,681 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi Kerja (X₂) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H₀ (terima H_a). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Oleh karena itu hipotesis H₂ yang berbunyi: “Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Kehutanan

Universitas Sumatera Utara” telah teruji, dapat diterima, dan terbukti benar (terima Ha).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Selain itu, Handoko (2014:193) juga mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

Rivai (2014:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mampu memberikan kekuatan terhadap manusia untuk melakukan sesuatu lebih baik akibat adanya dorongan untukmendapatkan suatu harapan yang sangat ingin dicapainya. Motivasi yang terjadi diharapkan agar setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif untuk mendorong motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani

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

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 1339,803 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F_{hitung} 1339,803 > F_{tabel} 3,22 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kinerja pegawai merupakan bagian penting dari sebuah organisasi. Melalui kinerja yang baik, sebuah organisasi mampu untuk berkembang ke arah positif sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat. Sebaliknya kinerja dari pegawai yang buruk akan mempengaruhi organisasi ke arah yang kurang menguntungkan.

Pegawai yang memiliki motivasi tinggi di Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara adalah pegawai yang telah menetap lama dan memiliki jabatan yang tinggi dengan gaji yang ideal. Melalui motivasi yang tinggi, keinginan berprestasi pegawai menjadi tinggi dan berdampak pada kinerja yang lebih baik. Pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang baik dengan motivasi yang mencukupi akan berusaha untuk mencapai prestasi yang baik dan cenderung menunjukkan kualitas kinerja yang lebih baik.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2012) yang memberikan hasil bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan atas data hasil penelitian yang diperoleh, dapat disusun kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan kerja nilai $t_{hitung} 1,259 < t_{tabel} 1.681$ dengan signifikan $0,215 > 0,05$, artinya secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja nilai $t_{hitung} 13,831 > t_{tabel} 1.681$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara simultan uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 1339,803 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 1339,803 > F_{tabel} 3,22$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas terdapat saran mengenai lingkungan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara agar memberikan setiap pegawai form saran untuk penilaian area kerja pegawai dan apa yang pegawai inginkan. Hal ini dikarenakan hanya pegawai yang paham bagaimana tingkat pencahayaan, suhu udara, dan pengaturan tata letak fasilitas yang nyaman di area kerja mereka masing-masing.
2. Selain itu Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara agar membuat skema pengembangan karir yang adil dan mengutamakan kinerja, sehingga pegawai terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka karena adanya motif dan harapan yang ingin dicapai.
3. Untuk pegawai yang berprestasi diluar program kerja, Fakultas Kehutanan Universitas Sumatera Utara perlu memberikan apresiasi berupa reward khusus sehingga menimbulkan motivasi untuk bekerja dan pegawai tak hanya bekerja untuk memenuhi program kerja dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

DAFTAR PUSTAKA

- Adiman, S. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Modal Intelektual Pada Laporan Tahunan Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Anoraga (2014), *Psikologi Kerja*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab. *Jepa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, Isbn 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas Dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. Isbn 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, S. Effendy, S. Bahri, M.F. Rambe, Dan F.B. Saksono. (2019). "The Moderating Effect Of Personality On Organizational Citizenship Behavior: The Case Of University Lecturers". *International Journal Of Recent Technology And Engineering (Ijrte)*, Volume 8 No. 2s, Pp. 412-416.
- Edy Sutrisno (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana PrenadaMedia Group, Jakarta
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2015), *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta
- 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
- Hasibuan (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta
- 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., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).

- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Kasmir (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Rajawali Pers, PT. Radja Grafindo Persada, Depok, Jakarta.
- 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.
- Mangkunegara (2015), *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Nasution, A. P. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 15-25.
- Nasution, A. P. (2019). Implementasi E–Budgeting Sebagai Upaya Peningkatan Tranparansi Dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah Kota Binjai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Pinder (2013), *Work Motivation in Organizational Behavior*. Psychology Press, New York
- Rahmawanti (2014), *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2*.
- Rivai (2010), *Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Robbins (2010), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Robbins dan Judge (2013), *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Dian Angelica dkk. Jakarta: Salemba Empat
- Rusiadi, R. (2018). Pedoman Sentra Jurnal Online. Jepa, 3(1), 1-10.
- Sarwoto (2014), *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Rafika Aditama, Bandung
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions Of Cultural Intelligence And Technology Skills On Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Setiawan, N. (2018). Peranan Persaingan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *Jumant*, 6(1), 57-63.

- Simamora Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sunyoto (2015), *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sugiyono (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Tyson and Jackson (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Jumant*, 10(2), 1-14.
- Winardi (2011), *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada: Jakarta