

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**

TESIS

OLEH

ABDUL JOUSEF SITEPU

NPM. 211801021



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/7/23

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik
pada Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

ABDUL JOUSEF SITEPU

NPM. 211801021

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/7/23

Telah diuji pada 17 April 2023

Nama : Abdul Jousef Sitepu

NPM : 211801021



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Prof. Dr. Badaruddin, M. Si

Sekretaris : Dr. Nadra Ideyani Vita, M. Si

Pembimbing I : Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M. Si

Pembimbing II: Dr. Budi Hartono, M. Si

Penguji Tamu : Dr. Syafruddin Ritonga, M.AP

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/7/23

Access From (repository.uma.ac.id)12/7/23

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Abdul Jousef Sitepu
NPM : 211801021
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusiveRoyalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera
Utara Medan**

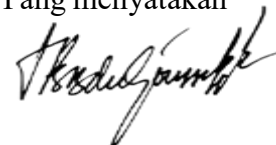
beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal :

Yang menyatakan



Abdul Jousef Sitepu

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PASCASARJANA
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

PERSETUJUAN

Judul : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
Nama : Abdul Jousef Sitepu
NPM : 211801021

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M. Si

Dr. Budi Hartono, M. Si



Ketua Program Studi
Magister Ilmu Administrasi Publik

Dr. Budi Hartono, M. Si



Direktur

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani., MS

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kekuatan kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan Tesis dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan”.

Tesis ini merupakan sebuah karya sebagai ungkapan pengabdian cinta yang tulus dan penuh kasih sayang teruntuk:

1. Ayahanda M. I. L. Sitepu, Ibunda (almh) R. J. Br. Perangin-Angin;
2. Bapak dan Ibu mertua: Ridwan dan Nuriyah;
3. Istri tercinta Asriani, S.Ag;
4. Anak-anakku:
Fatiya Febina Sitepu, Fathir Ferdiansyah Sitepu dan Fakhri Fadli Sitepu;
5. Kakak dan adik-adik ku semua;

selaku penyemangat hidup yang senantiasa mendoakan, memberikan semangat dan dukungan dalam menempuh pendidikan dan dalam penyusunan Tesis ini.

Medan, Februari 2023

Penulis



Abdul Jousef Sitepu
NPM. 211801021

MOTTO

Tidak ada kesulitan yang tidak ada ujungnya.

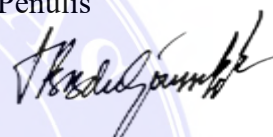
Sesudah sulit pasti ada kebahagiaan.

***“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan;
Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”***

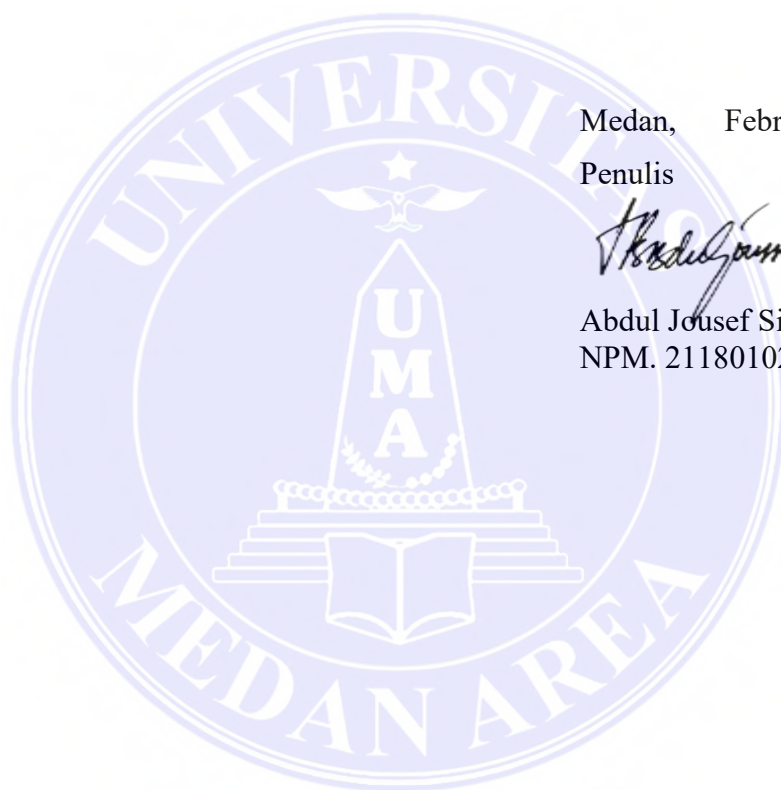
QS. Al-Insyirah: 5-6.

Medan, Februari 2023

Penulis



Abdul Jousef Sitepu
NPM. 211801021



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, Februari 2023

Yang Menyatakan



Abdul Jousef Sitepu
NPM. 211801021

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan Rahmat dan KaruniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan”.

Tujuan penulisan Tesis ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan yang wajib dipenuhi oleh mahasiswa untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Dalam penyelesaian Tesis ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, sehingga hambatan-hambatan yang penulis hadapi dapat diatasi. Untuk itu dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghormatan yang setinggi-tingginya kepada:

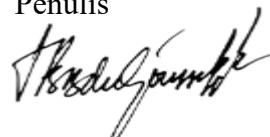
6. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc
7. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS
8. Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Medan Area, Dr. Budi Hartono, M.Si yang senantiasa memberikan bimbingan dan motivasi kepada peneliti untuk menyelesaikan Tesis.
9. Komisi Pembimbing: Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si selaku Pembimbing I dan Dr. Budi Hartono, M.Si selaku pembimbing II yang telah mengorbankan pikiran, tenaga, dan meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan serta pengarahan kepada penulis selama penyelesaian Tesis

10. Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara Medan yang telah memberikan izin penelitian dan membantu dalam proses pengambilan data.
11. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sumatera Utara Medan, Prof. Dr. Lahmuddin, M. Ed yang selalu memberikan motivasi dalam bekerja dan dalam menempuh perkuliahan.
12. Tenaga Kependidikan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
13. Seluruh Dosen baik dalam ruang kuliah maupun diluar kelas, secara daring dan luring yang telah melimpahkan ilmunya semoga menjadi amal jariah.
14. Seluruh Staf dan pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area yang selalu memberikan informasi dan dukungan administrasi perkuliahan.
15. Teman-teman seperjuangan kelas A Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Medan Area stambuk 2021, dari awal perkuliahan kita selalu ada dan saling memberikan dukungan satu sama lain hingga kita dapat menyelesaikan perkuliahan dan Tesis tepat waktu..

Akhirnya penulis berharap semoga Tesis ini dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Administrasi Publik serta bermanfaat bagi para pembaca. *Amin yaa rabbal 'alamin.*

Medan, Februari 2023

Penulis



Abdul Jousef Sitepu
NPM. 211801021

DAFTAR ISI

Daftar Isi	i
Daftar Tabel	iv
Daftar Gambar	v
Daftar Lampiran	vi
Abstrak	vii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Lingkungan Kerja	12
2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja	12
2.1.2. Dimensi Lingkungan Kerja	13
2.2. Konsep Motivasi Kerja	17
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	17
2.2.2. Teori Motivasi Kerja	19
2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	23
2.3. Konsep Kinerja Pegawai	25
2.3.1. Pengertian Kinerja	25
2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	28
2.3.3. Penilaian Kinerja	30

2.3.4.	Aspek-Aspek Penilaian kinerja	32
2.3.5.	Indikator dan Dimensi Kinerja	34
2.4.	Penelitian Terdahulu	38
2.5.	Definisi Operasional	48
2.6.	Kerangka Konseptual Penelitian	50
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian	52
3.2.	Bentuk Penelitian	52
3.3.	Populasi dan Sampel	53
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	53
3.5.	Teknik Analisis Data	55
3.6.	Hipotesis	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	57
4.1.1.	Kedudukan, Tugas dan Fungsi	57
4.1.2.	Organisasi Universitas	58
4.2.	Hasil Penelitian	65
	65
4.2.1.	Validasi dan Reliabilitas Angket	68
4.2.2.	Hasil Uji Asumsi Klasik	73
4.2.3.	Analisis Regresi Linear Berganda	74
4.2.4.	Uji Hipotesis	74
4.2.4.1.	Uji Signifikan Parsial (Uji t)	76
4.2.4.2.	Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	76

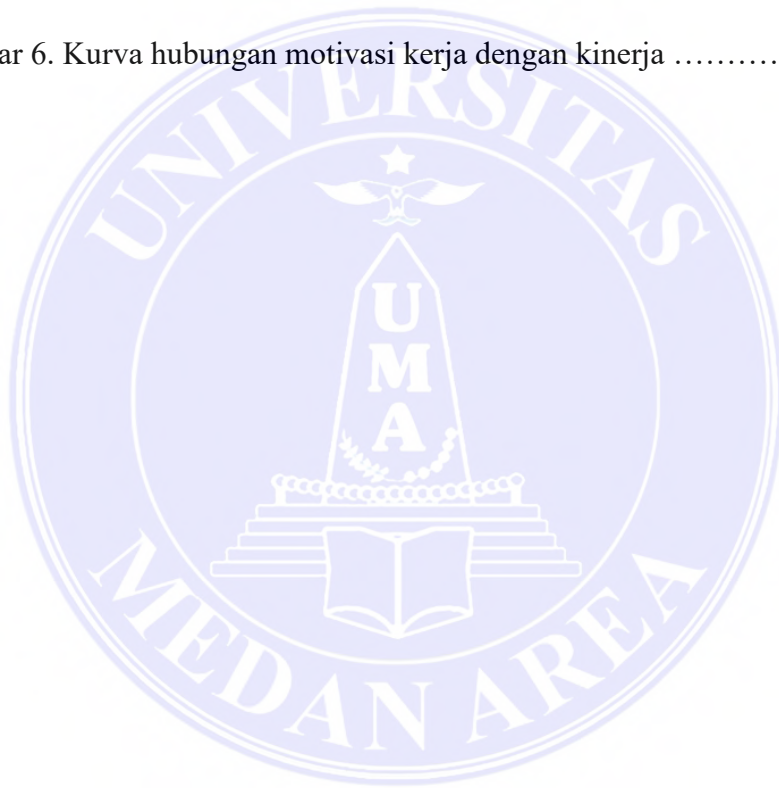
4.2.4.3. Koefisien Determinasi	78
4.2.4.4. Indikator Lingkungan Kerja yang Paling Berpengaruh terhadap Kinerja	79
4.2.4.5. Indikator Motivasi Kerja yang Paling Berpengaruh terhadap Kinerja	80
4.2.4.6. Indikator Kinerja Pegawai yang Paling Berpengaruh ...	80
4.3. Pembahasan Penelitian	80
4.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	83
.....	85
4.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	
4.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	90
5.2. Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Unit Kerja, Pegawai dan Sarana Kerja	8
Tabel 2. Penelitian Terdahulu	44
Tabel 3. Variabel, Dimensi dan Indikator	48
Tabel 4. Jadwal Penelitian	52
Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	66
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	67
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	67
Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Data	68
Tabel 9. Hasil Uji Multikolineritas	70
Tabel 10. Uji Linieritas Lingkungan Kerja dengan Kinerja	71
Tabel 11. Uji Linieritas Motivasi Kerja dengan Kinerja	72
Tabel 12. Hasil Uji Regresi Lienar Berganda	73
Tabel 13. Uji signifikan Parsial (uji t)	75
Tabel 14. Tabel Uji Signifikasi Simultan	76
Tabel 15. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	77
Tabel 16. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	77
Tabel 17. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	77
Tabel 18. Hasil Uji Regresi Lienar Berganda	78
Tabel 19. Hasil Uji Regresi Lienar Berganda	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Foto Pegawai pada Apel Pagi	9
Gambar 2. Kerangka Konseptual	50
Gambar 3. Struktur Organisasi dan Tata Kerja UIN Sumatera Utara Medan	63
Gambar 4. Kurva antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja	69
Gambar 5. Kurva antara lingkungan kerja dengan kinerja	71
Gambar 6. Kurva hubungan motivasi kerja dengan kinerja	72



DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner	98
Dokumentasi pengisian kuesioner Angket	102
Hasil Tabulasi Angket	103
Hasil Uji SPSS	109
Surat-surat:	
Surat Keputusan tentang Penetapan Pembimbing Tesis	118
Surat Keputusan Panitia Seminar Proposal	120
Surat Undangan Seminar Proposal	122
Surat Pengumpulan Data Penelitian	123
Surat Keterangan Telah Selesai Penelitian	124
Surat Keputusan Panitia Seminar Hasil Penelitian	125
Surat Undangan Seminar Hasil Penelitian	127
Surat Keputusan Panitia Sidang Tesis	128
Surat Undangan Ujian Tesis	130

**Judul : Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan**

Nama : Abdul Jousef Sitepu

NPM : 211801021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Jenis penelitian adalah kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian adalah Tenaga Kependidikan sebanyak 224 orang dan yang menjadi sampel 56 responden. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan skala Likert. Teknik Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi liner berganda dengan bantuan *software* SPSS 22. Hasil penelitian adalah: (1) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja sebesar 48%, (2) Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 61,6%, dan (3) Lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja sebesar 72,1 %, adapun sisanya 27,9% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Kata kunci: Lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai

***Judul : Analysis of the Effect of the Work Environment and Work Motivation
on Employee Performance at the State Islamic University of North
Sumatra, Medan***

Nama : Abdul Jousef Sitepu

NPM : 211801021

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the influence of the work environment and work motivation on the performance of employees of the State Islamic University of North Sumatra, Medan. This type of research is associative quantitative. The study population consisted of 224 educational staff and 56 respondents as a sample. The data collection technique with a closed questionnaire which is arranged based on the Likert scale. The data analysis techniques in this study used multiple linear regression analysis with the help of SPSS 22 software. The results of the study were: (1) Work environment has a significant influence on performance by 48%, (2) Work motivation has a significant effect on performance by 61, 6%, and (3) work environment and work motivation have a simultaneous significant effect on performance of 72.1%, while the remaining 27.9% are influenced by other factors outside the research model.

Keywords: Work environment, work motivation, employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh kinerja pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai akan memberikan dampak positif seperti kemampuan instansi untuk terus bertahan menghadapi persaingan yang semakin tinggi. Selain itu kinerja pegawai yang baik akan meningkatkan kesejahteraan yang diberikan instansi berupa kompensasi yang baik. Berbagai upaya dilakukan organisasi atau instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai seperti melalui pendidikan dan pelatihan ataupun dengan pemberian insentif.

Dalam membangun sistem organisasi pada birokrasi pemerintah banyak kendala yang terjadi terkait sumber daya manusia seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, serta berbagai masalah lainnya. Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negara atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut perundangan tersebut. Perilaku pegawai negeri menjadi sorotan publik, dimana pegawai negeri mendapatkan persepsi yang kurang baik di masyarakat. Walaupun tidak semua pegawai negeri memiliki perilaku tersebut tetapi masyarakat menilai bahwa PNS menerima gaji besar, tunjangan yang memadai dan pendapatan lainnya tetapi tidak berbanding lurus dengan produktivitas kerja yang tinggi,

dimana masyarakat menilai PNS cenderung malas serta memiliki disiplin kerja yang rendah. Selain itu kinerja buruk juga dapat dilihat dari tidak tepat dalam membuat laporan. Hal ini bisa jadi karena kurangnya komunikasi antar pegawai ataupun kemampuan yang dimiliki pegawai masih rendah. Hal-hal yang demikian itu dapat membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal.

Pemerintah melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara berupaya merubah karakter pegawai dengan menerapkan rambu-rambu bagi aparatur pemerintah untuk selalu meningkatkan disiplin, motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Kinerja menurut Mangkunegara, (2020), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai tentu banyak faktor yang mempengaruhinya antara lain faktor internal seperti motivasi, disiplin, kompetensi, keterampilan dan tingkat pendidikan dan faktor eksternal seperti lingkungan kerja, pengawasan pimpinan, fasilitas kerja. Faktor internal dibentuk oleh pribadi sedangkan faktor eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, serta sarana dan prasarana tersedia secara tidak langsung akan mempengaruhi hasil kerja yang lebih baik.

Faktor selanjutnya yang menurut pengamatan penulis menyebabkan kinerja pegawai menjadi meningkat maupun menurun adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dan menghasilkan karya lebih baik. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Motivasi dapat berasal dari dalam

dan/atau dari luar diri pegawai. Motivasi kerja yang termasuk dalam motivasi internal adalah tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, mengungguli pegawai yang lainnya dan juga mengutamakan prestasi. Dalam hal motivasi ini, berdasarkan data pada Bagian Organisasi dan Kepegawaian UIN Sumatera Utara Medan pada tahun 2017, Rektor pernah memberikan penghargaan kepada pegawai yang kinerjanya baik dengan peringkat I, II dan III, namun setelah itu penilaian dan penghargaan serupa belum ada diberikan sampai tahun 2022.

Dalam menjalankan pekerjaannya, pegawai dituntut untuk mengoptimalkan kinerjanya untuk kepentingan instansi/organisasi. Di tengah tuntutan yang semakin tinggi, seorang pegawai justru dapat mengalami penurunan kinerja dikarenakan kurangnya atau tidak adanya motivasi dalam diri pegawai tersebut.

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu instansi. Kinerja pegawai yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan instansi. Sebaliknya, kinerja pegawai buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan instansi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil dari kinerja pegawai ini bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, tanggung jawab, dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh instansi, serta inisiatif pegawai berupa kemampuan dalam menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah dari atasan. Seluruhnya tergantung dari kuantitas dan juga waktu yang dimanfaatkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Faktor kinerja pegawai juga bisa dilihat dari lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi pegawai tersebut (internal faktor) maupun upaya strategis dari instansi melalui seorang pemimpin, salah satu cara peningkatan demi mencapai kinerja yang baik adalah dengan memberikan motivasi atau dorongan, yang mana aktivitas motivasi ini dapat mempengaruhi gerak langkah kesuksesan serta kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi tentunya akan berdampak pada meningkatnya antusiasme kolektif.

Kinerja pegawai menjadi sangat penting dikarenakan penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu instansi dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu instansi pemerintah, yaitu akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi, dengan kinerja yang baik setiap pegawai dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dan bagi pegawai yang memiliki kinerja baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu instansi serta dapat tercapainya tujuan instansi yang telah ditetapkan. Darmasaputra & Satiningsih, 2013, menyimpulkan bahwa pegawai yang memiliki kinerja tinggi sangat diharapkan oleh instansi, semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga instansi akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja pegawai yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang maksimal. Anoraga, 2009, bagi pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam

pekerjaannya, seorang pegawai akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

Selain motivasi kerja menjadi faktor penentu kinerja pegawai, lingkungan kerja juga menjadi penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai secara langsung maupun tidak langsung dalam meningkatkan produktifitas. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para pegawai dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas organisasi. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas tugas yang bermakna. Kondisi lingkungan dalam variasi-variasi yang relatif sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu daerah dapat mendorong efek-efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja pegawai. Selain itu rancangan yang memperhatikan jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letaknya dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi kinerja pegawai.

Jika lingkungan kerja baik dan motivasi kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Lingkungan kerja tempat pegawai bekerja penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang sesuai dapat

mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara Medan adalah salah satu Perguruan Tinggi Negeri di Provinsi Sumatera Utara yang dahulunya bernama Institut Agama Islam Negeri. Universitas ini berada dibawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia yang diresmikan pada tanggal 19 Nopember 1973, kemudian berubah menjadi Universitas berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 131 Tahun 2015. Perguruan Tinggi ini pada saat masih berstatus sebagai Institut, hanya mengasuh empat fakultas, setelah menjadi universitas kemudian mengasuh delapan fakultas yang terdiri dari 62 Program Studi jenjang Strata Satu sampai dengan Strata Tiga.

Seiring dengan bertambahnya fakultas maka secara langsung menambah jumlah mahasiswa, dan jumlah Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Universitas ini mengalami peningkatan setiap tahunnya. Berdasarkan data pada Sistem Informasi Kepegawaian (Simpeg) Kementerian Agama (22/04/2022) menunjukkan jumlah Tenaga Kependidikan di UIN Sumatera Utara Medan sebanyak 224 orang terdiri dari PNS sebanyak 149 orang dan yang berstatus BLU sebanyak 75 orang.

Kampus Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan ada enam lokasi, dan yang dijadikan sebagai tempat melaksanakan perkuliahan mahasiswa sebanyak empat tempat, yaitu Kampus I di Jalan IAIN no. 1 Medan Timur, kampus II di jalan Williem Iskandar Pasar V Medan Estate, kampus IV terletak di desa Durian Jangak, Tuntungan, Kecamatan Pancur Batu Deli Serdang dan kampus V berada di Kota Tebing Tinggi, dengan jumlah mahasiswa pada

semester Gasal Tahun Akademik 2021/2022 sebanyak 31.516 orang. Dengan kampus yang terletak di beberapa tempat, maka penempatan pegawai pun tersebar di setiap kampus tersebut.

Setiap organisasi memiliki lingkungan kerja dan tingkat motivasi kerja yang berbeda-beda sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Suasana di ruang kerja pegawai di kampus UIN Sumatera Utara Medan tergolong nyaman. Hal ini dikarenakan tersedianya *air condition* sebagai penunjang terciptanya suasana nyaman dan tingkat pencahayaan yang terang. Hanya saja, di tempat kerja tersebut tidak semua ruangan memiliki sirkulasi udara yang baik. Saat peneliti melakukan observasi di beberapa kantor unit kerja di UIN Sumatera Utara Medan terdapat beberapa ruang kerja masih terlihat belum tertata rapi, perlengkapan dan perabotan di ruang kerja belum ditata dengan baik sehingga pada saat mahasiswa berurusan kepada salah satu pegawai maka pada saat itu mahasiswa tersebut sedang membelakangi pegawai yang lainnya, disisi lainnya masih ada terdapat tumpukan berkas di meja maupun lemari. Saat peneliti melakukan observasi, cara pegawai untuk bekerja masih tampak tidak adanya komunikasi antara pegawai dengan atasan dan terlihat beberapa pegawai keluar bersama saat jam istirahat. Selain itu seperti kampus II UIN Sumatera Utara Medan, dengan jumlah mahasiswa yang banyak dan ukuran luas perkantoran yang tidak tergolong lapang, juga timbul kebisingan pada saat mahasiswa keluar kuliah dan mengurus keperluan ke dalam perkantoran. Di beberapa bagian masih sering terdengar kebisingan dari jalan tol yang langsung bersebelahan dengan kampus. Masih terlihat parkir kendaraan, baik mobil maupun motor belum maksimal dalam penataannya yang juga mempengaruhi kenyamanan pegawai.

Dilihat dari sarana pendukung kerja pegawai dalam bekerja, juga belum sebanding jumlah komputer dan printer yang tersedia di ruang kerja dibandingkan dengan jumlah pegawai yang ada, sehingga ada pegawai yang memakai komputer dan printer secara bergantian. Berikut data sarana pendukung kerja pegawai di unit-unit kerja di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan:

Tabel 1. Unit Kerja, Pegawai dan Sarana Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	PC / Laptop	Printer
1	Syari'ah dan Hukum	11	10	7
2	Ushuluddin dan Studi Islam	10	7	5
3	Ilmu Tarbiyah dan Keguruan	17	13	9
4	Dakwah dan Komunikasi	11	9	6
5	Ekonomi dan Bisnis Islam	12	7	7
6	Ilmu Sosial	9	7	6
7	Sains dan Teknologi	11	8	5
8	Kesehatan Masyarakat	12	7	5
9	Pascasarjana	7	5	6
10	Biro Rektor:			
	Kepala Biro	2	2	2
	Bagian Umum	22	9	5
	Bagian Perencanaan dan Keuangan	22	20	16
	Bagian Organisasi dan Kepegawaian	15	7	7
	Bagian Akademik dan Kemahasiswaan	10	7	3
	Bagian Kerja Sama, Kelembagaan, dan Humas	11	6	4
11	LPM	2	1	1
12	LP2M	2	1	1
13	Perpustakaan	14	14	10
14	Pustipada	6	4	2
15	Pusat Pengembangan Bahasa	1	1	1
16	Pusat Pengembangan Bisnis	4	1	1
17	Pusat Layanan Internasional dan	1	1	1
18	Ma'had al Jami'ah	3	1	1
19	Satuan Pemeriksa Internal	2	2	2
20	Kopertais Wilayah IX	2	1	1
21	Klinik	5	1	1
	Jumlah	224	152	112

Sumber: Daftar Barang Ruangan (DBR) UIN Sumatera Utara Medan, 2022

Selain lingkungan kerja, menurunnya kinerja pegawai juga terjadi pada pegawai UIN Sumatera Utara Medan, pegawai mengerjakan tugas belum sesuai dengan instruksi yang diberikan. Disisi lain masih ada pegawai yang masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, datang terlambat dan pulang lebih awal, kemudian kembali lagi ke kampus pada sore hari untuk melaksanakan *face print*. Tingkat kehadiran pegawai dalam mengikuti apel pagi setiap hari Senin dan juga pada saat pelaksanaan senam pada setiap hari Jum'at pagi juga tergolong rendah, pegawai banyak yang tidak masuk ke kantor namun tidak mendapatkan teguran langsung dari atasan. Kerjasama tim antar pegawai tidak berjalan baik. Masih terdapat pegawai yang lebih senang bekerja sendiri dan serta enggan membantu pekerjaan pegawai lainnya yang bukan bidangnya.

Gambar 1. Foto Pegawai pada Apel Pagi



Sumber: Dokumen Peneliti, 2022

Lingkungan kerja yang kurang harmonis dan kurangnya kerja sama antara sesama rekan kerja sehingga komunikasi antar pegawai tidak berjalan lancar. Terlihat kurangnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai khususnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan terkesan mengulur waktu. Tingkat kinerja pegawai

dalam mengerjakan pekerjaan masih rendah, ini dilihat dari keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberi.

Dari uraian latar belakang masalah diatas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan”

1.2. Perumusan Masalah

Untuk menjadikan penelitian ini lebih terarah, Peneliti menetapkan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan secara parsial?
2. Seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan secara simultan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan secara parsial;
2. Untuk menganalisis besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan secara simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

Peneliti menetapkan manfaat penelitian menjadi: (1) Praktis, dan (2) Teoritis, sebagai berikut:

- a. Manfaat Praktis: memberi masukan bagi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan tentang besar Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan secara parsial dan simultan.
- b. Manfaat Teoritis: memberi ilmu pengetahuan kepada mahasiswa Ilmu Administrasi Publik tentang besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan secara parsial dan simultan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Lingkungan Kerja

2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. Masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan karena akan berdampak dalam proses produktivitas. Dengan lingkungan kerja yang baik menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja menurut para ahli:

Fautisno Cardoso Gomes (2003), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan/atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Menurut George R. Terry (2006), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Sedangkan Budiyo (2004) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017), adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Saydam (2000), bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Nitisemito (2012), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik fisik maupun non fisik dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2.1.2. Dimensi Lingkungan Kerja

Dimensi lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017), indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu diperlukan cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan kurang jelas sehingga pekerjaan menjadi lambat dan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Temperatur ditempat kerja

Berbagai tingkat temperatur memberi pengaruh yang berbeda terhadap pegawai. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi setiap pegawai berbeda-beda, tergantung daerah bagaimana para pegawai dapat hidup.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban ini berhubungan dengan temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, 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

Udara disekitar tempat kerja harus segar karena dapat memberikan rasa sejuk dan segar selama bekerja, sebaliknya apabila udara kotor akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

5. Kebisingan di tempat kerja

Suara bising dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getarannya sampai ketubuh dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi

kerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot tulang, dan lain-lain.

7. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

8. Tata warna di tempat kerja

Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

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 harus disesuaikan dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Musik yang tidak sesuai yang dipedengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan SATPAM (Satuan Petugas Pengamanan).

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2017), menetapkan indikator Lingkungan Kerja Non fisik menjadi lima indikator, sebagai berikut:

1) Hubungan Rekan Kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan yang dapat mempengaruhi peningkatan dan perubahan kinerja karyawan tersebut.

2) Hubungan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan. Dengan saling menghargai maka menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3) Hubungan dengan Atasan

Hubungan pegawai dengan atasannya harus dijaga dengan baik dan juga harus saling menghormati antara atasan dengan bawahan. Dengan sama-sama saling menghormati akan menimbulkan suasana yang kondusif diantara individu masing-masing.

4) Iklim Kerja yang Dinamis

Suasana kerja yang ada di instansi mempunyai iklim kerja yang dinamis sehingga seluruh pegawai selalu menerima setiap ada perubahan, dengan adanya perubahan sebuah instansi bisa lebih maju dan berkembang.

5) Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan adalah ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh Direksi sehingga menjadi pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan usaha, yang mana kebijakan tersebut harus dilaksanakan oleh pegawainya.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa lingkungan kerja dibedakan ke dalam dua dimensi fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik seperti kebisingan, keamanan, penerangan, suhu udara di ruangan, fasilitas, dan dekorasi tempat kerja. Sedangkan

lingkungan kerja non-fisik dikaitkan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.2. Konsep Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Usmara (2006), istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut berbuat atau bertindak. Motif tidak diamati secara langsung, akan tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Menurut Munandar (2001), motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

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

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja

biasa disebut pendorong semangat kerja. Anoraga, (2009), Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Menurut Uno (2019), motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Pinder (2013), 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), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2013) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. 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.

Menurut Wibowo (2014), motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan.

Anoraga (2014), menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hasibuan (2015), 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), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Pamela & Oloko (2015), Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong pegawai untuk bertindak.

2.2.2. Teori Motivasi

Para ahli memaparkan beberapa teori motivasi, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Menurut Abraham Maslow dalam Edison, dkk (2018), ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, yaitu:

1) *Physiological needs*

Kebutuhan fisiologis, yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling mendasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.

2) *Safety needs* atau *security needs*

Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindakan kekerasan. Dalam lingkungan kerja, kebutuhan ini terefleksi menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan aman, jaminan hari tua dan kebutuhan pensiun nanti.

3) *Affection needs* atau *Love needs* atau *belonging needs*

Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial dan cinta) merupakan kebutuhan yang tinggi, setelah kebutuhan dasar fisik dan rasa aman.

4) *Esteem needs*

Kebutuhan harga diri. Pada tingkat ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.

5) *Self-actualization needs*

Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian potensi yang ada.

b. Teori Erg Alderfer

Menurut Erg Alderfer dalam Yusniar Lubis, dkk, (2018), kebutuhan hierarki meliputi tiga perangkat, yaitu:

1) *Existence*

Kebutuhan akan eksistensi yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara dan istirahat.

2) *Relatednes*

Kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.

3) *Growth*

Pertumbuhan merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif dan produktif.

c. Teori David McClelland

David McClelland mengemukakan ada tiga macam kebutuhan manusia, yaitu:

1) *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan

refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecahan masalah.

Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, dan keinginan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

2) *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan

dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

- 3) *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain (Arif Yusuf, 2018).

d. Teori X dan Y

Teori X dan Y pertama kali dikemukakan oleh Douglas McGregor. Dalam teori ini akan dikemukakan dua pandangan berbeda tentang manusia, pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y. Menurut teori X, ada empat asumsi yang dipegang pimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Pegawai secara inheren tidak menyukai kerja, dan bilamana dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya.
- 2) Karena pegawai tidak menyukai kerja, maka mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- 3) Karyawan akan menghindari tanggungjawab dan pencari pengarahan formal bilamana memungkinkan.
- 4) Kebanyakan pegawai menaruh keamanan diatas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi.

Berbeda dengan pandangan negatif mengenai sifat manusia, McGregor dalam Wilson Bangun (2012), menjadikan empat pandangan positif, yaitu disebut teori Y.

- 1) Pegawai dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
- 2) Orang-orang akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.

3) Kebanyakan orang akan belajar untuk menerima bahkan mengusahakan untuk tanggung jawab.

4) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas kesemua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa teori-teori motivasi antara lain, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan mencintai, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan untuk tumbuh, kebutuhan berprestasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intern dan ekstern.

a. Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi seseorang antara lain adalah sebagai berikut:

1) Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup tersebut meliputi kebutuhan dalam memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan tetap walaupun dengan penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

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

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang bekerja keras untuk mendapatkan uang.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Ini dilakukan juga untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari orang lain.

b. Faktor ekstern

Faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapatkan cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan akan memotivasi pegawainya untuk melakukan pekerjaan dengan baik

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi paling ampuh bagi instansi untuk mendorong pegawai bekerja dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kebutuhan untuk hidup, kebutuhan untuk memiliki, kebutuhan untuk memperoleh penghargaan, kebutuhan untuk memperoleh pengakuan, lingkungan kerja dan kompensasi yang memadai.

Menurut Hamzah B. Uno (2019), dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Motivasi internal
 - a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
 - b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas dan menantang
 - c) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
 - d) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
 - e) Selalu berusaha mengungguli orang lain.
 - f) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
- 2) Motivasi eksternal
 - a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
 - b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
 - c) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.

Berdasarkan pendapat dari Hamzah B. Uno di atas maka dapat dipahami bahwa yang menjadi indikator motivasi terdiri dari motivasi internal dan motivasi eksternal yaitu yang datang dari dalam dirinya dan dari luar dirinya.

2.3. Konsep Kinerja Pegawai

2.3.1. Pengertian Kinerja

Sebuah Instansi dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) kinerja atau prestasi

kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja pegawai, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2020) berpendapat kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Robbin (2016), mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil pegawai dalam suatu proses melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan membawa dampak yang positif bagi instansi, sehingga pegawai memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan instansi.

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Ratundo & Sackett (2002) mendefenisikan bahwa kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Lawleng dan Porter menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentono mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Bernandi & Russell dalam Riani (2011), performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Menurut Sinambela, dkk (2012), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut As'ad (1998), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Moehariono dalam Rosyida (2010), menyimpulkan pengertian kinerja pegawai atau defisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan kinerja adalah keseluruhan hasil aktivitas dari pekerjaan yang dilakukan baik individu maupun

tim dalam sebuah organisasi yang dapat diukur dari produksi, ataupun catatan dalam suatu periode untuk menentukan apakah pekerjaan tersebut baik atau tidak.

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

a. Kemampuan dan Keahlian

Pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian maka akan semakin dapat melakukan pekerjaan dengan benar, sesuai dengan yang telah diterapkan. Artinya pegawai yang memiliki keahlian dan kemampuan yang baik akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi pegawai yang kurang memiliki kemampuan dan keahlian untuk menyelesaikan masalah dengan baik, maka akan menghasilkan pekerjaan yang kurang baik pula.

b. Pengetahuan

Dengan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang melakukan pekerjaannya, sebaliknya jika seseorang kurang atau tidak memiliki pengetahuan tentang pekerjaan, maka akan mengurangi hasil atau kualitas dari pekerjaannya.

c. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan mengerjakan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula, sebaliknya seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter kurang baik, kurang sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan.

d. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat pegawai senang dan mengikutiapa yang diperintahkan.

Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

e. Budaya Organisasi

Kepatuhan pegawai mengikuti kebiasaan atau norma yang berlaku diorganisasi akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

f. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitratempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa bangunan, *layout*, sarana dan prasarana serta hubungan dengan sesama rekan kerja. Kasmir (2018), mengatakan bahwa jika suasana lingkungan kerja nyaman dan memberika ketenangan akan menciptakan suasana yang kondusif, sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu :

1. Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2. Tanggung jawab

Merupakan bagian yang terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin kerja

adalah kataatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan instansi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas, dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan organisasi. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan atasan. Dengan perkataan lain inisiatif pegawai merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah keahlian dan kemampuan, pengetahuan, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

2.3.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dilakukan dalam rangka memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai pegawai baik secara individu maupun kelompok. Penilaian memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja. Penilaian kinerja dilakukan terhadap proses penilaian, review dan pengukuran kinerja. Atas dasar penilaian kinerja dapat dilakukan langkah-langkah untuk melakukan perbaikan kinerja pegawai diwaktu yang akan datang. Penilaian juga untuk mendapatkan umpan balik bagi pegawai tentang bagaimana pandangan organisasi terhadap kinerjanya. Selanjutnya, penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk memberikan reward. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui pencapaian sasaran kerja pegawai, terutama bila terjadi kelambatan atau penyimpangan. Bila terjadi kelambatan, harus dicari penyebabnya untuk diupayakan mengatasinya.

Bernardin dan Russel dalam Edy Sutrisno (2018), menetapkan enam kinerja primer yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja, yaitu:

a. *Quality*

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. *Quantity*

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.

c. *Timeliness*

Sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki.

d. *Cost effectiveness*

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi dimanfaatkan untuk mencapai hasil tertinggi.

e. *Need for supervision*

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekeja dapat melaksanakan suatu fungsi kerja tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan

f. *Interpersonal impact*

Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja.

Tujuan penilaian kinerja menurut Riani (2013), terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

a. Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

- 1) Telaah Gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
- 2) Kesempatan Promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian pegawai adalah merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

b. Tujuan Pengembangan

- 1) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
- 2) Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua pegawai ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.
- 3) Meningkatkan Prestasi Kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk dapat memberikan pedoman kepada pegawai bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.
- 4) Menentukan Tujuan-Tujuan Progresi Karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada pegawai yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
- 5) Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

2.3.4. Aspek-Aspek Penilaian Kinerja.

Aspek-aspek penilaian kinerja menurut Kasmir (2018) antara lain:

a. Kemampuan (Hasil Kerja)

Penilaian terhadap pegawai biasanya didasarkan pada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri. Pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu atau lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan dinilai memiliki kinerja yang baik. Bagi yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan maka dianggap tidak mampu melaksanakan kinerja dengan baik.

b. Kepatuhan

Kepatuhan merupakan ketaatan pegawai dalam mengikuti segala kebijakan yang ditetapkan instansi. Pegawai yang sering melanggar aturan pekerjaan akan mempengaruhi kinerjanya. Demikian sebaliknya bagi mereka yang tidak pernah melanggar atau melawan terhadap aturan atau kebijakan atau perintah, maka dianggap nilai kepatuhannya baik dan nilai kinerja dari kepatuhannya juga baik.

c. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai terhadap instansi. Loyalitas pegawai dapat dilihat dari kesetiaannya terhadap instansi tempat bekerja dalam kondisi apapun.

d. Kerjasama

Kerjasama antar pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai atau kinerja instansi. Jika kerjasama berjalan baik, maka kinerja akan berjalan baik pula.

e. Prakarsa

Prakarsa merupakan ide-ide, pendapatan, perbaikan atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan. Prakarsa menandakan seseorang memiliki kepedulian terhadap kemajuan pekerjaan.

Emron Edison, dkk (2018) menyatakan bahwa aspek-aspek kinerja antara lain:

a. Target.

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

b. Kualitas.

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

c. Waktu penyelesaian

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

d. Taat asas.

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

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan aspek-aspek dalam penilaian kinerja adalah kemampuan (hasil kerja), kepatuhan, loyalitas, kerjasama, prakarsa, target, kualitas, waktu dan taat asas.

2.3.5. Indikator dan Dimensi Kinerja

Indikator kinerja pegawai adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator kinerja pegawai, diantaranya menurut Robbins (2016), indikator kinerja adalah alat untuk

mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut, misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan instansi.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.

4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh pegawai.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja pegawai itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja pegawai, ketepatan waktu pegawai dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian pegawai dalam bekerja. Artinya pegawai yang mandiri, yaitu pegawai yang ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Mangkunegara (2020), berpendapat bahwa kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja pegawai itu sendiri. Dimensi dan indikator kinerja dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian

c. Hasil kerja

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama pegawai dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

a. Kecepatan

b. Kemampuan

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

a. Hasil kerja

b. Mengambil keputusan

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerjasama diukur dengan dua indikator yaitu:

a. Jalinan kerjasama

b. Kekompakan

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai.

Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang dilakukan oleh pegawai itu sendiri.

2.4. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan sebuah penelitian, seorang peneliti membutuhkan hasil penelitian-penelitian terdahulu sebagai data pendukung penelitian. Beberapa penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini yaitu tentang Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dicantumkan sebagaimana berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar, Syafril, Gunawan, Hasmin Tamsah (2018). Tujuan penelitian ini adalah:, 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar, 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar, 3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar, 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar, 5) Untuk mengetahui variable mana yang lebih berpengaruh antara lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar. Metode penelitian yang digunakan dalam

penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif korelasional dengan desain *ex post facto*. Penelitian *ex post facto* yakni suatu penelitian yang dilakukan setelah adanya timbul perbedaan-perbedaan dalam variabel bebas yang terjadi akibat adanya perkembangan kejadian secara alami. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar sebanyak 48 orang menggunakan teknik total sampling dengan jumlah sampel 40 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi langsung. Analisis data yang digunakan adalah secara deskriptif kuantitatif dengan menggunakan program SPSS metode analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian berdasarkan uji parsial membuktikan bahwa dari ketiga variabel bebas yang digunakan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, ternyata variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar. karena mempunyai angka beta atau *standardized coefficient* tertinggi yaitu 0,706 sedangkan sisanya sebesar 29,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, Secara Parsial menunjukkan bahwa motivasi merupakan variabel lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar. Hal ini dibuktikan berdasarkan uji-t yang menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Lindu Prabowo, Anwar Sanusi, Tanto Sumarsono, (2018). Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 56 orang. Untuk mengumpulkan

data peneliti menggunakan kuesioner. Untuk analisis deskriptif dan regresi, menggunakan SPSS versi 20. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Lingkungan kerja yang tercipta di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang telah terbentuk dengan baik sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2). Motivasi kerja mempengaruhi kinerja, semakin baik motivasi semakin baik kinerja. 3). Stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi tingkat stres maka semakin tinggi juga mempengaruhi kinerja pegawai. 4). Motivasi adalah variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, sehingga motivasi harus dipertimbangkan dengan baik oleh pemimpin.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua, Sian Lerebulan, (2020). Penelitian ini adalah penelitian berupa *ex-post facto*, karena hanya mengungkapkan data peristiwa yang sudah berlangsung dan telah ada pada responden tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap variabel yang diteliti. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang. Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik akan mendukung pelaksanaan pekerjaan seseorang sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan

oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang, M. Hilman Zainuri (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrument kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang, teknik sampel yang digunakan adalah menggunakan rumus slovin sehingga sampel yang didapatkan berjumlah 85 responden. Data yang diperoleh dari penelitian ini dianalisis menggunakan metode statistik dengan bantuan program SPSS for windows versi 22.
5. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen, Istiana Khasanah, Sotya Partiwidiwidjojo (2021). Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Adapun pengumpulan data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen sebanyak 57 responden. Teknik analisa data menggunakan analisa uji reliabilitas, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel

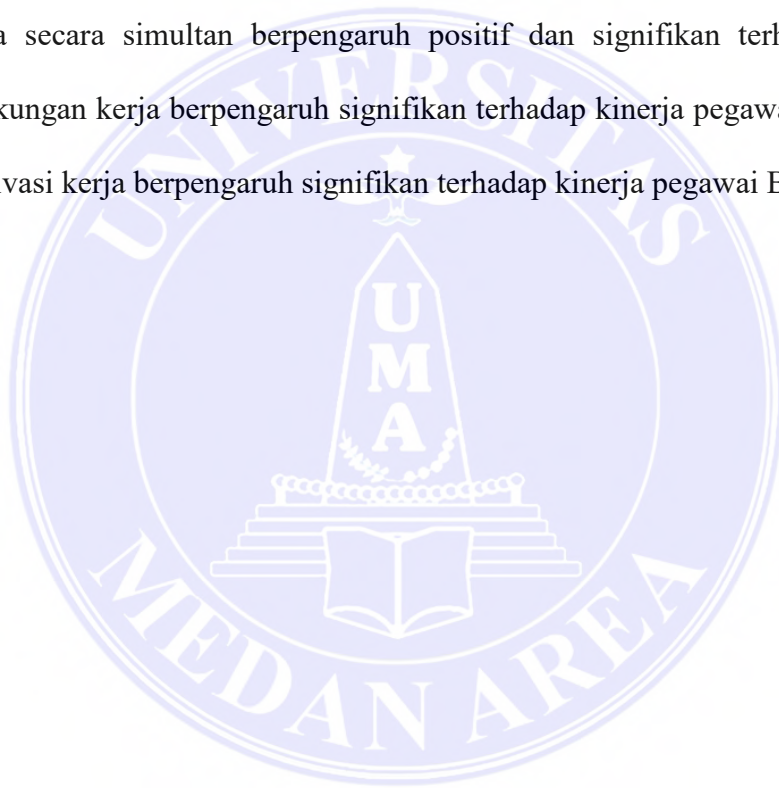
lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perhitungan koefisiensi determinasi (R^2) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 68.1%.

6. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar, Akbar, Heri Irawan, Ansar, Siti Sumayah D, (2022).

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan: 1). Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar. 2). Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. 3). Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Data penelitian diperoleh dengan penyebaran kuisisioner terhadap 45 orang pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar. Data penelitian dilakukan uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan nilai motivasi kerja sebesar 1 satuan, akan meningkatkan pula kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar sebesar 0,335. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan nilai lingkungan kerja sebesar 1 satuan, akan meningkatkan pula kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar sebesar 0,292. (3). Dari kedua variabel bebas, yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja dimana nilai koefisien yang ditunjukkan oleh variabel motivasi kerja lebih dominan.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BAPPEDA Manokwari, Margareth Sylvia Sabarofek, (2022), Penelitian ini

bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Manokwari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor BAPPEDA yang berjumlah 25 orang dan semuanya dijadikan responden. Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data penelitian yang digunakan kuisisioner dan wawancara. Regresi linear berganda merupakan analisis data yang digunakan. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA.



Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama, Tahun, Sumber	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar. Syafri, Gunawan, Hasmin Tamsah (2018). YUME: Jurnal of Management, Vol 1, No 1 (2018), e-ISSN: 2614-851X.	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif korelasional dengan desain ex post facto.	Hasil penelitian berdasarkan uji parsial membuktikan bahwa dari ketiga variabel bebas yang digunakan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, ternyata variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar. Secara Parsial menunjukan bahwa motivasi merupakan variabel lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar.	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Metode pengumpulan data dengan cara kuesioner tertutup dengan <i>random sampling</i> terhadap 56 responden Tenaga Kependidikan. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan <i>software</i> SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan memiliki kontribusi 48 % dan motivasi sebesar 61,6 % terhadap kinerja. Secara simultan perhitungan koefisiensi determinasi (R^2) diperoleh sebesar 72,1% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja.
2	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lindu Prabowo, Anwar Sanusi, Tanto Sumarsono WIGA: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, Vol. 8 No. 1 (2018): Maret 2018	Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.	Hasil penelitian ini menemukan bahwa: 1). Lingkungan kerja yang tercipta di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang telah terbentuk dengan baik sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2). Motivasi kerja mempengaruhi kinerja, semakin baik motivasi semakin baik kinerja. 3). Stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi tingkat stres maka semakin tinggi juga mempengaruhi kinerja pegawai. 4). Motivasi adalah variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja.	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Metode pengumpulan data dengan cara kuesioner tertutup dengan <i>random sampling</i> terhadap 56 responden Tenaga Kependidikan. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan <i>software</i> SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan memiliki kontribusi 48 % dan motivasi sebesar 61,6 % terhadap kinerja. Secara simultan perhitungan koefisiensi determinasi (R^2) diperoleh sebesar 72,1% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja.
3	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan	Pendekatan dalam	Hasil analisis menunjukkan bahwa	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif.

No	Judul, Nama, Tahun, Sumber	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua. Sian Linda Lerebulan, (2020). JURNAL EKONOMI & BISNIS, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura e-ISSN: 2746-1483 p-ISSN : 2086-4515 Volume 11, Nomor 1, Juli 2020.	penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif karena data yang disajikan berupa angka dan menggunakan analisis deskriptif	Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik akan mendukung pelaksanaan pekerjaan seseorang sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.	Metode pengumpulan data dengan cara kuesioner tertutup dengan <i>random sampling</i> terhadap 56 responden Tenaga Kependidikan. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan <i>software</i> SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan memiliki kontribusi 48 % dan motivasi sebesar 61,6 % terhadap kinerja. Secara simultan perhitungan koefisiensi determinasi (R^2) diperoleh sebesar 72,1% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja.
4	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang, M. Hilman Zainuri (2021), Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3. No. 2, Januari 2021, ISSN: 2622- 8882, E-ISSN : 2622-9935	Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrument kuesioner.	Hasil penelitian: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai, (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Metode pengumpulan data dengan cara kuesioner tertutup dengan <i>random sampling</i> terhadap 56 responden Tenaga Kependidikan. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan <i>software</i> SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan memiliki kontribusi 48 % dan motivasi sebesar 61,6 % terhadap kinerja. Secara simultan perhitungan koefisiensi determinasi (R^2) diperoleh sebesar 72,1% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja.
5	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada	Metode yang digunakan adalah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Metode pengumpulan data dengan cara

No	Judul, Nama, Tahun, Sumber	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
	Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Istiana Khasanah, Sotya Partiwidi Ediwidjojo (2021) Jurnal Pendidikan Tambusai, Volume 5 Nomor 3 Tahun 2021, SSN: 2614-6754 (print), ISSN:2614-3097(online)	metode deskriptif kuantitatif.	signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perhitungan koefisiensi determinasi (R ²) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 68,1%.	kuesioner tertutup dengan <i>random sampling</i> terhadap 56 responden Tenaga Kependidikan. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan <i>software</i> SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan memiliki kontribusi 48 % dan motivasi sebesar 61,6 % terhadap kinerja. Secara simultan perhitungan koefisiensi determinasi (R ²) diperoleh sebesar 72,1% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja.
6	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar. Akbar, Heri Irawan, Ansar, Siti Sumayah Dahlan, (2022). Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam, Volume 4, No. 1, 2022, ISSN (print): 2656-6117, ISSN (online): 2715-0356	Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (2). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3). Dari kedua variabel bebas, yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja dimana nilai koefisien yang ditunjukkan oleh variabel motivasi kerja lebih dominan.	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Metode pengumpulan data dengan cara kuesioner tertutup dengan <i>random sampling</i> terhadap 56 responden Tenaga Kependidikan. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan <i>software</i> SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan memiliki kontribusi 48 % dan motivasi sebesar 61,6 % terhadap kinerja. Secara simultan perhitungan koefisiensi determinasi (R ²) diperoleh sebesar 72,1% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja.

No	Judul, Nama, Tahun, Sumber	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
7	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BAPPEDA Manokwari. Margareth Sylvia Sabarofek. Cakrawala: Management Business Journal, Volume 5 Nomor 1 Tahun 2022	Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data penelitian yang digunakan kuisioner dan wawancara. Regresi linear berganda merupakan analisis data yang digunakan.	Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA.	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Metode pengumpulan data dengan cara kuisioner tertutup dengan <i>random sampling</i> terhadap 56 responden Tenaga Kependidikan. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan <i>software</i> SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan memiliki kontribusi 48 % dan motivasi sebesar 61,6 % terhadap kinerja. Secara simultan perhitungan koefisiensi determinasi (R^2) diperoleh sebesar 72,1% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2022

2.5. Definisi Operasional

Menurut Rusiadi, dkk (2014), definisi operasional adalah penjabaran akan definisi variabel dan indikator penelitian. Definisi operasional menggambarkan pengukuran variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana cara mengukur variabel. Juga merupakan penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga dengan demikian memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur.

Tabel 3. Variabel, Dimensi dan Indikator

NO	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
1	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan/cahaya
			Temperatur / suhu udara
			Kelembaban udara
			Sirkulasi udara
			Kebisingan di tempat kerja
			Getaran mekanis
			Bau tidak sedap
			Tata warna
			Dekorasi
			Musik
		Lingkungan Kerja Non Fisik	Keamanan
			Hubungan Rekan Kerja
			Hubungan Dengan Bawahan
			Hubungan Atasan
			Iklm Kerja yang Dinamis
			Budaya Perusahaan

NO	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
2	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi Internal	Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
			Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
			Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
			Memiliki rasa senang dalam bekerja
			Selalu berusaha mengungguli orang lain.
			Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
		Motivasi Eksternal	Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
			Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
			Bekerja dengan ingin memperoleh insentif
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Kerja	Kerapihan
			Ketelitian
			Hasil kerja
		Kuantitas Kerja	Kecepatan
			Kemampuan
		Tanggung Jawab	Hasil Kerja
			Mengambil Keputusan
		Kerjasama	Jalinan Kerjasama
			Kekompakan
		Inisiatif	Kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

2.6. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagaimana pada gambar

2.

Gambar 2: Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah oleh peneliti, 2022

Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Sederhananya, kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi. Kinerja pegawai sebuah organisasi ditentukan oleh berbagai faktor salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik diyakini akan memfasilitasi komitmen kolektif, sehingga instansi mampu membuat pekerjaannya nyaman dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari terhadap peningkatan kinerja anggota.

Hal terpenting lain dalam kelancaran dan kesuksesan sebuah organisasi adalah Motivasi Kerja. Motivasi Kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi pada diri pegawai akan memberikan

dorongan bagi setiap individu untuk bersemangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi ini akan terus menjadi pemantik bagi individu untuk berkomitmen menyelesaikan tugas walaupun banyak tantangan yang dihadapi

Dari uraian teori dan pemikiran yang telah dikemukakan, maka penulis menuangkannya dalam suatu kerangka konseptual penelitian untuk meneliti hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UIN Sumatera Utara Medan sebagai sebagaimana pada gambar 2 diatas.

Berdasarkan kerangka konseptual sebagaimana tertera pada gambar 2 bahwa variabel bebas yang diteliti adalah lingkungan kerja (X1) yang berpengaruh terhadap kinerja dan variabel bebas motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja, serta lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kampus Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan dari bulan Agustus sampai dengan Desember 2022.

Tabel 4. Jadwal Penelitian

		Tahun 2022																			
		Agustus				September				Oktober				November				Desember			
No	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Pendahuluan	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■																	
3	Penyusunan Proposal				■	■	■	■													
	Bimbingan Proposal							■	■												
4	Seminar Proposal										■										
5	Riset											■	■	■	■	■					
6	Pengolahan Data																■				
7	Penulisan Laporan																	■	■	■	
8	Seminar Hasil																				■
9	Sidang																				

3.2. Bentuk Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel yang dianalisis menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif dapat diartikan “metode penelitian yang berlandaskan pada

filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Selanjutnya asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai/Tenaga Kependidikan pada UIN Sumatera Utara Medan sebanyak 224 orang.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*, kemudian menurut Sugiyono (2019) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Merujuk pada pendapat Arikunto (2014) bahwa apabila populasi lebih dari 100, maka sampelnya dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Dari jumlah populasi 224 Tenaga Kependidikan di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, diambil 25% maka 56 orang Tenaga Kependidikan yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan angket (kuesioner) tertutup yang dibuat menggunakan skala Likert yang dimodifikasi dengan membuang

alternatif jawaban Netral (N) menjadi 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Instrumen yang berisi skala ini diisi oleh responden dengan memilih salah satu pernyataan yang sudah disediakan. Soehartono, (1995), berpendapat bahwa agar dalam memberikan tanggapan, responden tidak seenaknya menulis tanpa berpikir, maka pertanyaan-pertanyaan yang disajikan dibuat bervariasi yaitu antara pernyataan-pernyataan yang disajikan yang positif dan pernyataan yang negatif.

Penelitian ini menggunakan tiga macam skala sebagai alat pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

a. Skala Lingkungan Kerja

Skala Lingkungan Kerja dalam penelitian ini berdasarkan indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017), yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

b. Skala Motivasi Kerja

Skala Motivasi Kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori motivasi Hamzah B. Uno (2019), yakni: Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal.

c. Skala Kinerja

Skala kinerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator dan dimensi kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2020) yakni: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.

Ketiga skala di atas disusun berdasarkan skala Likert dengan empat pilihan jawaban.

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja digunakan Analisis Regresi Berganda (*multiple regression*). Penggunaan analisis Regresi Berganda akan menunjukkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel.

Rumus Regresi Berganda adalah sebagai berikut :

Y : Kinerja

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Motivasi Kerja

b0 : besarnya nilai Y jika X1 dan X2 = 0

b1 : besarnya pengaruh X1 terhadap Y dengan asumsi X2 tetap

b2 : besarnya pengaruh X2 terhadap Y dengan asumsi X1 tetap

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis regresi berganda, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu :

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji Multikolinieritas.

Uji multikolinieritas adalah uji statistik yang memiliki tujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda.

3. Uji Linieritas, yaitu : untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

3.6. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. X1 = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
2. X2 = Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
3. X1 dan X2 = Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja yang bernilai positif, karena berdasarkan hasil uji t diperoleh taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung $> t$ tabel dalam *One-Tailed*, yakni $4,462 > 2,05$. Dengan nilai koefisien sebesar 0,480 berarti apabila lingkungan kerja naik dalam satu satuan, maka akan menimbulkan kenaikan pula terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para pegawai dalam menyelesaikan beban tugasnya.
- 2) Variabel Motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan bernilai positif. Berdasarkan hasil uji t diperoleh taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel yakni sebesar $6,773 > 2,05$ pada *test Two-Tailed*. Dengan nilai koefisien sebesar 0,616 berarti apabila motivasi kerja naik dalam satu satuan, maka akan menimbulkan peningkatan juga terhadap kinerja pegawai.
- 3) Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan atau secara bersamaan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji f diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung sebesar $68,534 > f$ tabel sebesar 3,17. Dengan nilai koefisien sebesar 0,721, hal ini membuktikan bahwa secara bersamaan kedua variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran kepada subjek penelitian

Melihat ada kontribusi positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan iklim organisasi, diharapkan kepada pegawai untuk dapat mempertahankan kekuatan motivasi kerja di lingkungan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

2. Saran kepada organisasi.

Bagi pimpinan UIN Sumatera Utara Medan agar dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik fisik dan non fisik, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada peningkatan kualitas kinerja.

3. Saran bagi peneliti lain.

Menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat kekurangan seperti jumlah sampel yang sedikit yakni sebanyak 56 pegawai, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menambah subjek dalam penelitian selanjutnya. Selain itu disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja, diantaranya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin, kemampuan dan lainnya, dimana faktor-faktor tersebut tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P, 2009, Psikologi Kerja, Jakarta, Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2014, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M, 2000, Psikologi Industri, Yogyakarta, Liberty.
- Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Erlangga.
- Budiyono, Amirullah Haris, 2004, Pengantar Manajemen, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3, Bandung, CV. Alfabeta.
- Enny, Muhammad, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya, Ubhara Manejemen Pers.
- Gomes, Fautisno Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Penerbit Andi.
- Hasibuan, Malayu. S. P, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Kasmir, 2018, Manajemen Sumber Daya, Depok, Raja Grafindo Persada.
- Kusrianto, Bambang, 1991, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Jakarta, Pustaka Binaman Presindoh.
- Lubis, Yusniar, 2018, Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia, Bandung, Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Ashar S, 2001, Psikologi Industri dan Organisasi, Jakarta, Universitas Indonesia.
- Nitisemito, Alex, 2012, Manajemen Personalialia, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex. S, 2014, Manajemen Personalialia, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Gitosudarmo, Indriyo, 2015, Manajemen Produksi, Yogyakarta, Penerbit BPFE

- Riani, A., L, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini, Yogyakarta, Graha Ilmu Rineka Cipta.
- Robbins, S. P., 2001, Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, edisi kedelapan versi Bahasa Indonesia, Jakarta, PT. Prenhallindo.
- Saydam, Gouzali, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Djambatan.
- Sedarmayanti, 2011, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya, Bandung, Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung, PT. Refika Aditama.
- Sinambela, P., L, 2012, Kinerja Pegawai. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Soehartono, Iwan, 1995, Metode Penelitian Sosial, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, 2019, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung, Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media Grup, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2018, Budaya Organisasi, Jakarta, Prenadamedia.
- Terry, George R, 2006, Prinsip-prinsip Manajemen, Jakarta, Bumi Aksara.
- Umam, Khaerul, 2018, Perilaku Organisasi, Bandung, Pustaka Setia.
- Uno, Hamzah. B, 2019, Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Usmara. A, 2006, Motivasi Kerja: Proses, Teori, dan Praktik, Yogyakarta, Amara Books.
- Zauhar, Soesilo, 2002, Reformasi Administrasi Negara, Konsep Dimensi dan Strategi, Jakarta, Bumi Aksara.
- Zelvian, Iendy, 2019, Kinerja Pegawai, Pasuruan, Qiaran Medika.

PERATURAN

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2020 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 3 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama nomor 55 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 53 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Agama nomor 55 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 55 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Agama Nomor 14 Tahun 2020 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.



SUMBER LAIN

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H, 2019, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, Vol. 4, No. 1.
- Akbar, Heri Irawan, Ansar, Siti Sumayah Dahlan, 2022, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar, *Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*, Volume 4, No. 1, 2022, ISSN (print): 2656-6117, ISSN (online): 2715-0356,
<https://journal.iaimsinjai.ac.id/index.php/asy-syarikah/article/view/854/559>
- Bachtiar, D, 2012, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, Vol. 1, No. 1.
- Darmasaputra, A., & Satiningsih, 2013, Hubungan antara Dukungan Sosial Teman Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jombang, *Jurnal Character*, Vol. 01, No. 02.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A, 2017, Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, Vol. 6, No. 5.
- Ferawati, A, 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, Vol. 5, No. 1.
- Furnham, A., Eracleous, A., & Premuzic, T. C, 2009, *Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the Big Five*, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 24, No. 8. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940910996789>
- Istiana Khasanah, Sotya Partiwidiwijoyo, 2021**, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Volume 5 Nomor 3 Tahun 2021, SSN: 2614-6754 (print), ISSN: 2614-3097 (online),
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/2018>
- Lindu Prabowo, Anwar Sanusi, Tanto Sumarsono, 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *WIGA: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, Vol. 8 No. 1.
<https://ejournal.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/wiga/article/view/233>
- M. Hilman Zainuri, 2021, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang, *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 3. No. 2, ISSN : 2622 - 8882, E-ISSN : 2622-9935.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/8732/0>

- Mamesah, A. M., Kawet, L., & Lengkong, V. P, 2016, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 4, No. 3.
- Margareth Sylvia Sabarofek, 2022, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor BAPPEDA Manokwari, Cakrawala: *Management Business Journal*, Volume 5 Nomor 1 Tahun 2022. <https://journal.feb.unipa.ac.id/index.php/cmbj/article/view/192/139>
- Miftahun dan Sugiyanto, 2010, Pengaruh dukungan social dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi*, Vol. 37, No. 1
- Nuryasin, I., Musadieg, M., & Ruhana, I, 2016, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang), Brawijaya University.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I, 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 14, No. 2.
- Sholihah, E. M., & Haksama, S, 2014, Pengaruh Leadership terhadap Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan, *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* , Vol. 2, No. 4.
- Sian Lerebulan, 2020, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua, *JURNAL EKONOMI & BISNIS*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura, e-ISSN: 2746-1483 p-ISSN : 2086-4515 Volume 11, Nomor 1, Juli 2020. <https://ejurnal.stie-portnumbay.ac.id/index.php/jeb>
- Surjosuseno, D, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. *AGora*, Vo. 3, No.2.
- Suryadi, A., & Rosyidi, H, 2013, Kinerja Karyawan Ditinjau dari Analisis Faktor Budaya Perusahaan, *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol. 04, No. 02.
- Syafrill, Gunawan, Hasmin, 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar, *YUME: Jurnal of Management*, Vol. 1, No. 1, e-ISSN: 2614-851X. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/170>
- Wenty, C. S, 2020, Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan, *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, Vol. 3, No. 2.

Wibowo, A.N, 2017, “Apa Yang Dimaksud Dengan Motivasi Kerja?”.Diakses dari <https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-motivasi-kerja/8678> pada tanggal 10 Juni 2022.

Widodo, 2010, Studi Mengenai Kinerja Karyawan pada Divisi Asuransi Kumpulan AJP Bumi Putra, Jurnal Manajemen.

Yanuari, Y, 2019, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, Vol. 2 No. 1.



NO:

KUESIONER PENELITIAN TESIS
ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN

A. Data Diri Responden

1. Nama* : _____ (*boleh tidak diisi)
2. NIP / NIB : _____ PNS BLU
3. Jabatan : _____
4. Unit kerja : _____
5. Usia : Tahun
6. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
7. Pendidikan terakhir : SMA/SMK Sarjana (S1) Doktor (S3)
 Diploma (D3) Magister (S2)
8. Lama bekerja : ≤ 5 tahun 11 - 20 tahun >30 tahun
 6 - 10 tahun 21 - 30 tahun

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda ceklist (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih di lembar jawaban yang telah disediakan. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan perasaan, pendapat, dan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya

Keterangan:

- SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju

I	Lingkungan Kerja (X1)					
	No	Pernyataan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
	a. Lingkungan Kerja Fisik					
1	Lingkungan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik berupa penerangan/ cahaya					
2	Lingkungan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik berupa temperatur/ suhu udara					
3	Lingkungan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik berupa kelembaban udara					
4	Lingkungan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik berupa sirkulasi udara					
5	Lingkungan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik berupa kebisingan di tempat kerja					
6	Lingkungan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik berupa getaran mekanis					
7	Lingkungan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik berupa bau tidak sedap					
8	Lingkungan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik berupa tata warna					
9	Lingkungan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik berupa dekorasi					
10	Lingkungan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik berupa musik					
11	Lingkungan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik berupa keamanan					
12	Lingkungan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik berupa Hubungan Rekan Kerja					
13	Lingkungan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik berupa Hubungan dengan Bawahan					
14	Lingkungan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik berupa Hubungan dengan Atasan					
15	Lingkungan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik berupa Iklim Kerja yang Dinamis					
16	Lingkungan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik berupa Budaya Perusahaan					

II	Motivasi Kerja (X2)					
	No	Pernyataan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
	a. Motivasi Internal					
1	Motivasi kerja yang termasuk dalam motivasi internal adalah tanggung jawab dalam melaksanakan tugas					
2	Motivasi kerja yang termasuk dalam motivasi internal adalah memiliki tujuan yang jelas dan menantang					
3	Motivasi kerja yang termasuk dalam motivasi internal adalah ada umpan balik atas hasil pekerjaannya					
4	Motivasi kerja yang termasuk dalam motivasi internal adalah memiliki rasa senang dalam bekerja					
5	Motivasi kerja yang termasuk dalam motivasi internal adalah selalu berusaha mengungguli orang lain					
6	Motivasi kerja yang termasuk dalam motivasi internal adalah diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya					
	b. Motivasi Eksternal					
7	Motivasi kerja yang termasuk dalam motivasi eksternal adalah selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya					
8	Motivasi kerja yang termasuk dalam motivasi eksternal adalah senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya					
9	Motivasi kerja yang termasuk dalam motivasi eksternal adalah bekerja dengan ingin memperoleh insentif					

III	Kinerja Pegawai (Y)					
	No	Pernyataan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
	a. Kualitas Kerja					
	1	Kinerja pegawai ditentukan oleh kualitas kerja dan kerapian				
	2	Kinerja pegawai ditentukan oleh kualitas kerja dan ketelitian				
	3	Kinerja pegawai ditentukan oleh kualitas kerja dan hasil kerja				
	b. Kuantitas Kerja					
	4	Kinerja pegawai ditentukan oleh kuantitas kerja dan kecepatan				
	5	Kinerja pegawai ditentukan oleh kuantitas kerja dan kemampuan				
	c. Tanggung Jawab					
	6	Kinerja pegawai ditentukan oleh tanggung jawab dan hasil kerja				
	7	Kinerja pegawai ditentukan oleh tanggung jawab dan mengambil keputusan				
	d. Kerjasama					
	8	Kinerja pegawai ditentukan oleh kerjasama dan jalinan kerjasama				
	9	Kinerja pegawai ditentukan oleh kerjasama dan kekompakan				
	e. Inisiatif					
	10	Kinerja pegawai ditentukan oleh inisiatif dan kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan				

Medan,
Responden

.....
(Tanda tangan dan nama)

Dokumentasi Pengisian Angket oleh Tenaga Kependidikan



Sumber: Dokumen Peneliti, 2022

DATA LINGKUNGAN KERJA (X1)

Respon den	I. Lingkungan Kerja (X1)																		
	a. Lingkungan Kerja Fisik												b. Lingkungan Kerja Non Fisik					Σ Total	
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Σ	12	13	14	15	16		Σ
1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	36	4	3	3	4	4	18	54
2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	34	3	2	3	3	3	14	48
3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	38	3	3	4	3	3	16	54
4	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	4	27	4	1	2	3	3	13	40
5	3	3	1	3	3	3	4	3	3	2	4	32	3	1	3	3	3	13	45
6	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	35	3	3	3	3	3	15	50
7	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	35	3	3	3	3	3	15	50
8	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20	62
9	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	4	26	3	2	1	2	3	11	37
10	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	36	4	3	3	4	3	17	53
11	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	35	3	3	3	4	3	16	51
12	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	3	4	4	4	19	61
13	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	36	3	3	3	3	3	15	51
14	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	31	3	3	3	3	2	14	45
15	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	37	3	3	4	3	3	16	53
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	3	3	3	3	15	49
17	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	37	4	3	3	2	4	16	53
18	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	37	3	2	4	3	3	15	52
19	3	2	3	4	3	2	1	4	3	2	3	30	3	3	2	3	3	14	44
20	2	3	2	3	1	2	1	3	3	3	4	27	2	2	2	2	2	10	37
21	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	15	46
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	15	48
23	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	33	3	2	3	3	2	13	46
24	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	4	34	3	2	2	3	3	13	47
25	2	3	2	4	2	2	1	3	3	1	3	26	3	2	2	3	2	12	38
26	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	37	4	3	2	3	3	15	52
27	3	3	4	3	1	3	3	2	2	2	4	30	4	4	2	4	3	17	47
28	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	30	4	1	3	3	2	13	43
29	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	34	3	2	2	3	3	13	47
30	2	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	33	3	3	4	4	2	16	49

DATA MOTIVASI KERJA (X2)

Res pon den	I. Lingkungan Kerja (X1)																	Σ Total	
	a. Lingkungan Kerja Fisik											b. Lingkungan Kerja Non Fisik							
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Σ	12	13	14	15	16	Σ	
31	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	31	3	3	3	3	3	15	46
32	2	2	3	3	4	2	1	4	4	3	4	32	4	3	4	4	2	17	49
33	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	32	3	2	4	3	3	15	47
34	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	31	3	2	3	3	3	14	45
35	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	29	3	3	3	3	3	15	44
36	3	4	2	3	2	2	1	3	3	1	4	28	3	2	2	3	2	12	40
37	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	33	4	3	2	4	3	16	49
38	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	29	3	3	1	3	3	13	42
39	4	2	1	3	4	3	4	3	4	1	4	33	3	1	3	3	2	12	45
40	4	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	22	3	1	4	3	2	13	35
41	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	38	4	3	4	4	3	18	56
42	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	37	4	3	4	4	3	18	55
43	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	38	4	3	4	4	3	18	56
44	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	38	4	3	4	3	3	17	55
45	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	36	4	3	4	4	3	18	54
46	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	37	3	3	4	4	3	17	54
47	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	37	4	3	4	3	3	17	54
48	4	4	1	1	4	2	4	1	1	1	4	27	1	1	4	2	4	12	39
49	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3	2	3	2	3	13	45
50	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	38	4	4	4	4	3	19	57
51	4	2	2	4	1	1	1	3	3	3	4	28	4	2	4	2	4	16	44
52	4	2	4	4	3	1	3	4	4	4	4	37	4	4	4	2	4	18	55
53	4	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	34	3	1	3	3	3	13	47
54	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	35	3	3	4	3	3	16	51
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34	3	3	3	3	3	15	49
56	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	2	3	3	3	14	44

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2022

Responden	II. Motivasi Kerja (X2)											Σ Total
	a. Motivasi Internal							b. Motivasi Eksternal				
No	1	2	3	4	5	6	Σ	7	8	9	Σ	
1	4	4	3	4	3	4	22	3	4	4	11	33
2	4	4	3	3	2	3	19	3	3	3	9	28
3	3	4	4	3	3	4	21	4	2	2	8	29
4	4	3	3	4	1	1	16	3	3	2	8	24
5	3	3	3	4	1	2	16	3	2	3	8	24
6	4	3	3	4	3	3	20	3	2	3	8	28
7	3	4	3	4	3	4	21	3	3	3	9	30
8	4	4	4	3	4	4	23	4	2	2	8	31
9	3	4	3	4	2	1	17	2	1	2	5	22
10	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	9	28
11	4	3	3	4	3	4	21	4	2	2	8	29
12	4	3	3	4	3	4	21	4	2	3	9	30
13	4	3	3	3	3	3	19	3	2	3	8	27
14	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	9	28
15	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	9	28
16	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	9	28
17	3	3	3	4	3	3	19	3	3	4	10	29
18	4	4	4	4	2	3	21	4	3	3	10	31
19	4	3	2	4	3	2	18	4	3	2	9	27
20	3	3	3	4	2	2	17	3	1	3	7	24
21	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	9	29
22	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	9	29
23	4	4	3	3	2	3	19	3	2	3	8	27
24	3	4	3	4	2	3	19	3	2	2	7	26
25	3	3	4	4	2	3	19	4	2	3	9	28
26	4	3	3	3	3	3	19	3	3	4	10	29
27	3	4	3	2	4	3	19	3	2	3	8	27
28	3	3	3	3	1	3	16	3	2	2	7	23
29	3	4	3	4	2	3	19	3	2	2	7	26
30	4	3	2	3	3	3	18	3	2	3	8	26
31	4	3	4	4	3	4	22	4	3	3	10	32
Responden	II. Motivasi Kerja (X2)											Σ Total
	a. Motivasi Internal							b. Motivasi Eksternal				
No	1	2	3	4	5	6	Σ	7	8	9	Σ	
32	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	8	26
33	4	3	2	4	2	4	19	3	2	2	7	26

34	3	3	3	3	2	3	17	3	2	3	8	25
35	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	7	25
36	3	3	3	4	2	3	18	3	2	4	9	27
37	4	4	4	4	3	4	23	4	3	3	10	33
38	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	9	26
39	3	4	3	3	1	2	16	3	1	2	6	22
40	4	3	3	4	1	3	18	2	1	1	4	22
41	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	9	28
42	4	3	3	4	3	3	20	3	3	3	9	29
43	4	3	3	4	3	3	20	3	3	3	9	29
44	4	3	3	4	3	3	20	3	3	3	9	29
45	4	3	3	4	3	3	20	3	3	3	9	29
46	4	3	3	4	3	3	20	3	2	3	8	28
47	4	4	3	3	3	3	20	4	3	3	10	30
48	4	4	4	4	1	1	18	1	1	4	6	24
49	4	3	4	3	2	3	19	3	2	2	7	26
50	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	12	35
51	4	4	4	4	2	2	20	4	3	2	9	29
52	4	4	4	4	4	4	24	4	3	2	9	33
53	4	3	3	4	1	1	16	3	2	3	8	24
54	4	4	3	4	3	3	21	3	2	3	8	29
55	4	3	3	4	3	3	20	3	2	3	8	28
56	3	3	3	3	2	2	16	3	2	1	6	22

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2022

DATA KINERJA PEGAWAI (Y)

No	III. Kinerja Pegawai (Y)														Σ Total
	a. Kualitas Kerja				b. Kuantitas Kerja			c. Tanggung Jawab			d. Kerjasama			e. Inisiatif	
	1	2	3	Σ	4	5	Σ	6	7	Σ	8	9	Σ	10	
1	4	3	4	11	4	4	8	3	4	7	4	3	7	4	37
2	3	4	4	11	3	4	7	3	3	6	4	4	8	3	35
3	3	3	3	9	3	4	7	4	3	7	4	4	8	3	34
4	4	4	4	12	3	4	7	4	4	8	3	3	6	4	37
5	3	4	4	11	3	3	6	4	3	7	3	3	6	3	33
6	3	4	3	10	3	3	6	4	3	7	3	3	6	3	32
7	3	3	3	9	3	4	7	4	3	7	3	3	6	4	33
8	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	40
9	3	4	4	11	2	3	5	3	4	7	4	3	7	3	33
10	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	40
11	3	3	3	9	4	4	8	4	4	8	3	3	6	3	34
12	4	4	4	12	4	3	7	4	4	8	3	4	7	4	38
13	3	4	4	11	3	4	7	4	4	8	4	4	8	4	38
14	3	3	3	9	3	3	6	4	3	7	3	3	6	4	32
15	3	3	4	10	3	3	6	3	4	7	3	3	6	3	32
16	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	30
17	4	4	4	12	2	3	5	4	3	7	3	4	7	4	35
18	3	3	3	9	3	4	7	4	3	7	4	4	8	4	35
19	3	2	4	9	3	4	7	2	3	5	3	4	7	2	30
20	2	3	4	9	2	3	5	4	3	7	3	3	6	3	30
21	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	30
22	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	4	4	8	3	32
23	3	4	3	10	3	3	6	4	3	7	4	3	7	3	33
24	3	4	4	11	3	3	6	4	3	7	4	4	8	3	35
25	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	4	4	8	3	32
26	4	4	4	12	3	4	7	4	4	8	4	4	8	4	39
27	4	4	4	12	4	4	8	3	4	7	2	3	5	3	35
28	4	4	3	11	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	32
29	3	3	4	10	3	4	7	4	3	7	4	3	7	3	34
30	3	3	4	10	4	4	8	3	3	6	4	4	8	3	35
31	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	3	3	6	4	31

Res pon den	III. Kinerja Pegawai (Y)														Σ Total
	a. Kualitas Kerja				b.Kuantitas Kerja			c.Tanggung Jawab			d. Kerjasama			e. Inisiatif	
No	1	2	3	Σ	4	5	Σ	6	7	Σ	8	9	Σ	10	
32	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	3	4	7	4	39
33	3	3	3	9	3	3	6	4	3	7	4	4	8	3	33
34	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	30
35	3	3	4	10	3	3	6	4	3	7	3	4	7	2	32
36	3	4	3	10	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	31
37	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	4	4	8	4	40
38	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	30
39	3	3	4	10	3	4	7	3	3	6	4	3	7	4	34
40	3	4	4	11	3	3	6	4	4	8	4	3	7	3	35
41	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	3	3	6	3	37
42	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	3	3	6	3	37
43	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	3	3	6	3	37
44	4	4	4	12	3	4	7	4	4	8	3	3	6	3	36
45	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	3	3	6	3	37
46	3	4	4	11	4	4	8	4	4	8	3	3	6	3	36
47	4	4	4	12	3	3	6	3	4	7	3	3	6	4	35
48	1	4	4	9	2	4	6	4	4	8	4	4	8	4	35
49	3	3	3	9	2	2	4	3	3	6	3	3	6	3	28
50	4	4	4	12	4	4	8	4	4	8	3	3	6	3	37
51	4	4	4	12	2	3	5	4	3	7	4	4	8	3	35
52	4	4	4	12	2	3	5	4	4	8	3	3	6	3	34
53	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	4	4	8	3	32
54	3	4	4	11	3	3	6	4	3	7	3	3	6	3	33
55	3	4	3	10	3	3	6	4	3	7	3	4	7	3	33
56	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	30

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2022

HASIL UJI SPSS

1. VALIDITAS DAN REABILITAS

a. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas Skala Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,845	,847	16

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
VAR00001	45,57	34,940	,324	.	,843
VAR00002	45,63	33,693	,544	.	,832
VAR00003	46,20	32,052	,577	.	,829
VAR00004	45,61	35,079	,383	.	,840
VAR00005	45,68	31,895	,568	.	,829
VAR00006	45,89	32,643	,522	.	,832
VAR00007	45,68	32,113	,420	.	,842
VAR00008	45,75	35,355	,376	.	,840
VAR00009	45,66	35,210	,366	.	,840
VAR00010	46,05	32,779	,555	.	,831
VAR00011	45,05	35,870	,312	.	,843
VAR00012	45,46	33,926	,525	.	,833
VAR00013	46,20	32,052	,577	.	,829
VAR00014	45,64	32,779	,471	.	,836
VAR00015	45,63	33,693	,544	.	,832
VAR00016	45,82	35,313	,356	.	,841

b. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas Skala Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	98,3
	Excluded ^a	1	1,7
	Total	59	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,644	,645	9

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
VAR00001	21,40	8,467	,349	.	,613
VAR00002	22,44	7,028	,648	.	,534
VAR00003	21,42	8,692	,308	.	,622
VAR00004	22,25	10,341	,321	.	,721
VAR00005	22,11	7,840	,385	.	,629
VAR00006	22,07	8,921	,372	.	,679
VAR00007	22,44	7,028	,648	.	,534
VAR00008	22,11	7,877	,395	.	,599
VAR00009	22,45	6,919	,563	.	,548

c. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas Skala Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	59	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,790	,796	10

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
VAR00001	28,84	9,446	,559	.	,759
VAR00002	29,00	9,091	,646	.	,747
VAR00003	28,52	10,436	,379	.	,781
VAR00004	29,00	9,091	,646	.	,747
VAR00005	28,70	9,561	,609	.	,755
VAR00006	28,54	10,762	,339	.	,795
VAR00007	28,71	9,699	,618	.	,756
VAR00008	29,71	9,481	,431	.	,777
VAR00009	29,39	10,352	,332	.	,804
VAR00010	28,87	10,475	,332	.	,786

2. UJI LINERITAS**b. Uji Linieritas Lingkungan Kerja ----- Kinerja Pegawai****ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	419,240	22	19,056	2,692	,005
		Linearity	313,262	1	313,262	44,251	,000
		Deviation from Linearity	105,978	21	5,047	,713	,790
	Within Groups		233,617	33	7,079		
	Total		652,857	55			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Lingkungan Kerja	,693	,480	,801	,642

c. Uji Linieritas Motivasi Kerja ----- Kinerja Pegawai

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	458,260	14	32,733	6,897	,000
		Linearity	402,424	1	402,424	84,787	,000
		Deviation from Linearity	55,836	13	4,295	,905	,555
	Within Groups		194,597	41	4,746		
	Total		652,857	55			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Motivasi Kerja	,785	,616	,838	,702

3. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja
N		56	56	56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	50,81	29,88	34,17
	Std. Deviation	4,901	3,358	2,902
Most Extreme Differences	Absolute	,083	,124	,099
	Positive	,068	,095	,099
	Negative	-,083	-,124	-,090
Test Statistic		,083	,124	,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,024 ^c	,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				

4. UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,247	2,260		2,764	,008		
	Lingkungan Kerja	,222	,050	,383	4,462	,000	,715	1,398
	Motivasi Kerja	,607	,090	,581	6,773	,000	,715	1,398

a. Dependent Variable: Kinerja

5. UJI REGRESI

a. Uji Regersi Lingkungan Kerja ----- Kinerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,693 ^a	,480	,470	2,508

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313,262	1	313,262	49,813	,000 ^b
	Residual	339,595	54	6,289		
	Total	652,857	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,739	2,770		4,600	,000		
	Lingkungan Kerja	,401	,057	,693	7,058	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Uji Regersi Motivasi Kerja ----- Kinerja Pegawai**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,785 ^a	,616	,609	2,059

a. Predictors: (Constant), Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367,983	1	367,983	86,773	,000 ^b
	Residual	229,000	54	4,241		
	Total	596,982	55			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,850	2,605		,326	,745		
	Kinerja	,751	,081	,785	9,315	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

c. Uji Regresi Linier Berganda**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,849 ^a	,721	,711	1,853

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	470,810	2	235,405	68,534	,000 ^b
	Residual	182,047	53	3,435		
	Total	652,857	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,247	2,260		2,764	,008		
Lingkungan Kerja	,222	,050	,383	4,462	,000	,715	1,398
Motivasi Kerja	,607	,090	,581	6,773	,000	,715	1,398

a. Dependent Variable: Kinerja



Hasil Uji Indikator Tertinggi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.269	6.605		2.917	.006
	Penerangan/Cahaya	1.305	1.031	.226	1.265	.013
	Temperatur / SuhuUdara	-2.740	.976	-.509	-2.809	.008
	Kelembabab Udara	1.098	.875	.213	1.255	.017
	Sirkulasi Udara	-.359	1.101	-.057	-.326	.046
	Kebisingan	2.526	.919	.614	2.748	.009
	Getaran mekanis	-.986	.998	-.225	-.988	.029
	Bau tidak sedap	-.167	.777	-.049	-.215	.031
	Tata warna	-1.076	1.206	-.163	-.892	.378
	Dekorasi	.564	1.293	.092	.436	.665
	Musik	1.078	.851	.229	1.266	.213
	Kemanan	.734	1.067	.105	.688	.496
	Hubungan Rekan kerja	.158	1.093	.027	.144	.086
	Hubungan dengan bawahan	.713	.941	.143	.757	.054
	Hubungan dengan atasan	.039	1.145	.006	.034	.000
	Iklim kerja	.663	1.153	.096	.575	.068
	Budaya perusahaan	.515	1.347	.083	.383	.004

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil Uji Indikator Tertinggi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.794	5.840		5.787	.000
	Tanggung Jawab Dalam Melaksanakan Tugas	-.692	.883	-.115	-.784	.037
	Memiliki Tujuan Jelas dan Menantang	-1.006	.902	-.168	-1.115	.001
	Umpan Balik Hasil Pekerjaan	.597	.916	.102	.652	.018
	Memiliki Rasa Senag Dalam Bekerja	.657	.843	.119	.779	.040
	Selalu Berusaha Mengungguli Orang lain	-.403	.739	-.111	-.545	.009
	Diutamakan Prestasi dari apa yang dikerjakannya	1.114	.717	.295	1.553	.027
	Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	-.072	.972	-.014	-.074	.041
	Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya	-.102	.727	-.023	-.140	.005
	Insentif	.090	.755	.022	.119	.000

a. Dependent Variable: Kinerja