

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN AKADEMIK
DI POLITEKNIK NEGERI MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**SITI MAYSARAH SIMANJUNTAK
228320020**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/12/25

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

Access From (repository.uma.ac.id)15/12/25

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN AKADEMIK
DI POLITEKNIK NEGERI MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/12/25

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

Access From (repository.uma.ac.id) 15/12/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan
Nama : Siti Maysarah Simanjuntak
NPM : 228320020
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh:



Tanggal Lulus : 19 Agustus 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 19 Agustus 2025



Siti Maysarah Simanjuntak
228320020

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

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

Nama : Siti Maysarah Simanjuntak
NPM : 228320020
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan.

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal : 19 Agustus 2025

Yang menyatakan,

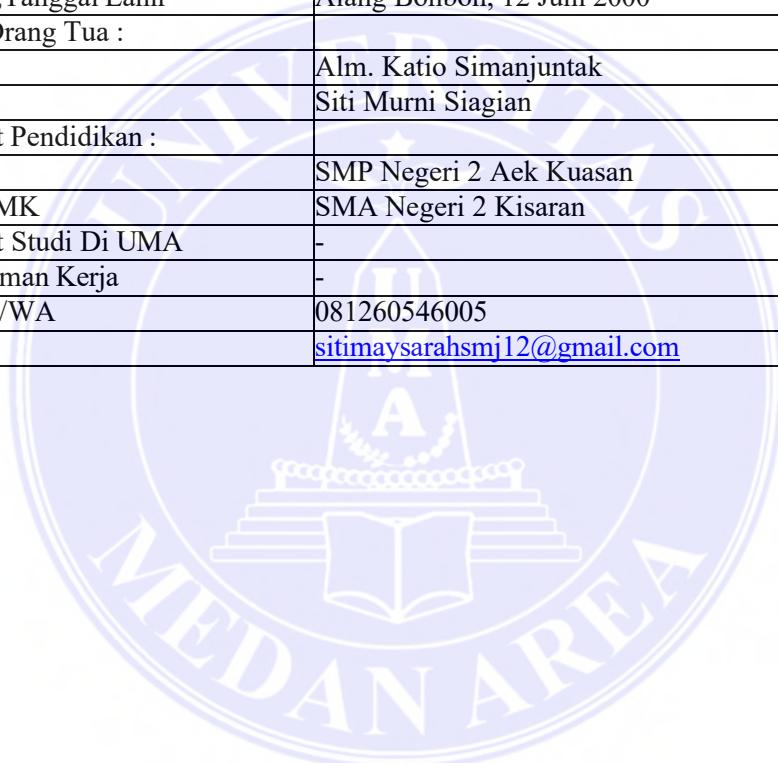


Siti Maysarah Simanjuntak

RIWAYAT HIDUP



Nama	SITI MAYSARAH SIMANJUNTAK
NPM	228320020
Tempat,Tanggal Lahir	Alang Bonbon, 12 Juni 2000
Nama Orang Tua :	
Ayah	Alm. Katio Simanjuntak
Ibu	Siti Murni Siagian
Riwayat Pendidikan :	
SMP	SMP Negeri 2 Aek Kuasan
SMA/SMK	SMA Negeri 2 Kisaran
Riwayat Studi Di UMA	-
Pengalaman Kerja	-
NO. HP/WA	081260546005
Email	sitimaysarahsmj12@gmail.com



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai akademik di Politeknik Negeri Medan berjumlah 57 responden, perhitungan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus slovin. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, dan kuesioner. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikan 0,05. Hasil uji-F menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Berdasarkan pada pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,862 artinya bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 86,2% dan sisanya 13,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

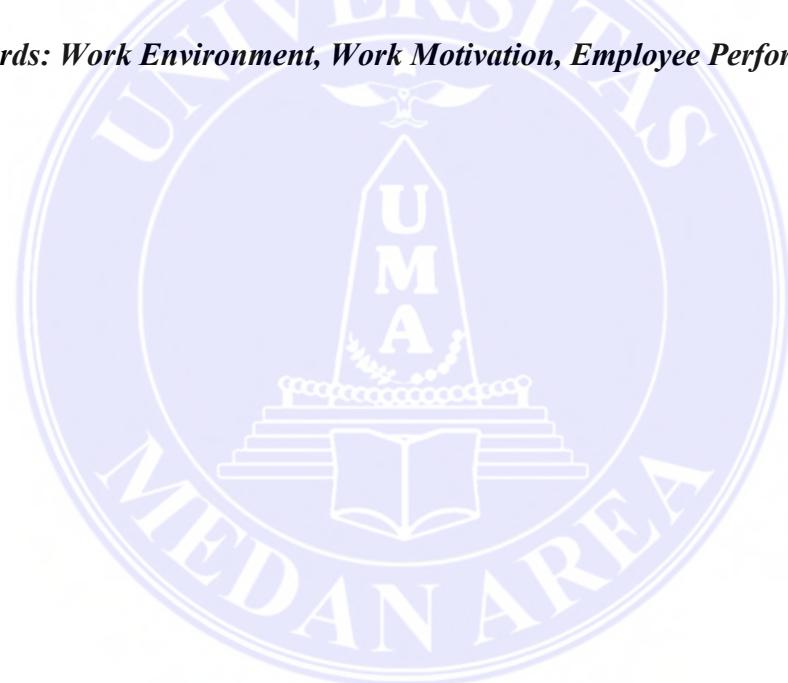
Kata Kunci : Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai



ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the Effect of Work Environment and Work Motivation on the Performance of Academic Section Employees at Medan State Polytechnic. This research is associative research. The population in this study were academic employees at the State Polytechnic of Medan totaling 57 respondents, the calculation of the sample size was carried out using the slovin formula. The data collection methods in this study were observation, interviews and questionnaires. The data analysis method uses descriptive methods and multiple linear regression analysis with a significant level of 0.05. The F-test results show that Work Environment and Work Motivation together have a positive and significant influence on the dependent variable, namely Employee Performance. Based on the test of the coefficient of determination (R^2) shows that the Adjusted R Square value of 0.862 means that Work Environment and Work Motivation affect Employee Performance by 86.2% and the remaining 13.8% can be explained by other factors not examined in this study.

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



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan nikmat dan anugrah-Nya yang melimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini dengan baik, guna memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai Gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Adapun judul dari penelitian ini **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena menyadari segala keterbatasan yang ada. Untuk itu demi kesempurnaan skripsi ini, penulis sangat membutuhkan dukungan dan sumbangsih pikiran yang berupa kritik dan saran yang bersifat membangun. Dengan tersusunnya skripsi ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada yang terhormat:

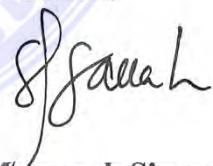
1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), M.Mgt, Ph.D, CIMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Fitriani Tobing, S.E., M.Si selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Ahmad Prayudi, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis, banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
5. Ibu Dr. Nur Aisyah, S.E., M.M selaku Dosen Ketua yang telah meluangkan waktunya memberikan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Dr. Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si selaku Dosen Pembanding yang telah meluangkan waktunya serta memberikan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
7. Ibu Khairunnisak, S.M.,M.M selaku Dosen sekretaris pembimbing yang telah

memberikan arahan kepada penulis sehingga proposal skripsi ini dapat terbentuk dan layak.

8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh Pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
10. Orang tua yang sangat penulis cintai, Ayah Alm. Katio Simanjuntak dan Ibu Siti Murni Siagian yang tidak pernah berhenti mendo'akan anak-anaknya dari lahir sampai sekarang untuk selalu menjadi anak yang sholeh dan sholehah serta memiliki masa depan yang cerah. Dan Saudara-saudari penulis yang senantiasa mendukung baik material dan spiritual tanpa pernah putus dan senantiasa memberikan semangat untuk terus belajar.
11. Sahabat penulis Alda Syarita Harahap dan Dini Utari Sijabat yang setia memberi dukungan, semangat dan do'a kepada penulis.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Penulis



Siti Maysarah Simanjuntak
228320020

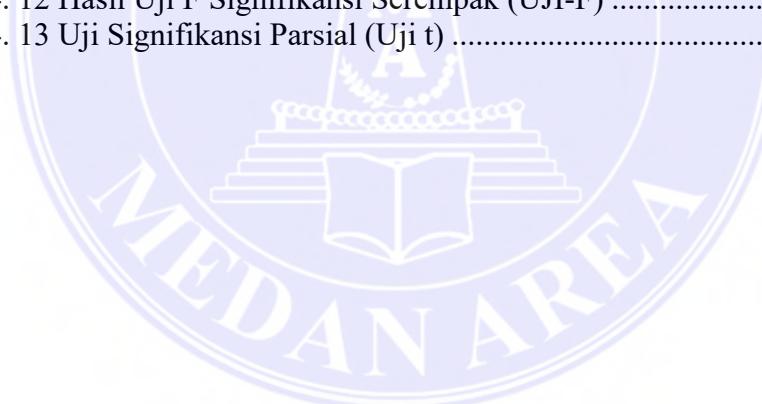
DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	8
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Konsep Lingkungan Kerja	11
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	11
2.1.2 Dimensi Lingkungan Kerja	12
2.2 Konsep Motivasi Kerja	17
2.3 Konsep Kinerja Pegawai.....	26
2.4 Penelitian Terdahulu	41
2.5 Kerangka Konseptual Penelitian.....	43
2.6 Hipotesis	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	46
3.1 Desain Penelitian	46
3.2 Objek dan Waktu Penelitian.....	47
3.3 Definisi Operasional	47
3.4 Populasi dan Sampel	49
3.4.1 Populasi	49
3.4.2 Sampel	49
3.5 Metode Analisis Data	51
3.6 Teknik Pengumpulan Data	51
3.7 Teknik Analisis Data	52
3.7.1 Statistik Deskriptif	52
3.7.2 Uji Validitas dan Reabilitas.....	53
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	56
3.7.4 Uji Normalitas	56
3.7.5 Uji Multikolinearitas	57
3.7.6 Uji Heteroskedastisitas	58

3.7.7 Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
3.7.8 Uji Hipotesis.....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
4.1 Gambaran Umum Politeknik Negeri Medan	61
4.1.1 Sejarah Umum Singkat Politeknik Negeri Medan.....	61
4.1.2 Motto, Visi dan Misi Politeknik Negeri Medan	62
4.1.3 Struktur Organisasi Politeknik Negeri Medan	63
4.1.4 Deskripsi Jabatan Politeknik Negeri Medan	64
4.2 Karakteristik Responden	67
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	70
4.3.1 Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja.....	70
4.3.2 Distribusi Jawaban Motivasi Kerja	76
4.3.3 Distribusi Jawaban Kinerja Pegawai	80
4.4 Uji Asumsi Klasik	84
4.4.1 Uji Normalitas	84
4.4.2 Uji Multikolinearitas	87
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	88
4.5 Hasil Uji Regresi	89
4.6 Pengujian Hipotesis.....	90
4.7 Pembahasan.....	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	97
5.1 Kesimpulan	97
5.2 Saran	97
DAFTAR PUSTAKA.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Pra-Survey	2
Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3. 1 Rencana Waktu Penelitian	45
Tabel 3. 2 Variabel,Dimensi, Idikator,Sumber	48
Tabel 3. 3 Instrumen Skala Likert Dalam Penelitian	52
Tabel 3. 4 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	54
Tabel 3. 5 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	52
Tabel 3. 6 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	55
Tabel 3.7 Uji Reabilitas	54
Tabel 4. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel 4. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
Tabel 4. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	69
Tabel 4. 4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	69
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi dan Presentase Jawaban Lingkungan Kerja	70
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi dan Presentase Jawaban Motivasi Kerja.....	76
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi dan Presentasi Jawaban Kinerja Pegawai.....	80
Tabel 4. 8 Uji Kolmogorov-Smirnov	87
Tabel 4. 9 Uji Nilai Toleransi dan VIF	87
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi	89
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	90
Tabel 4. 12 Hasil Uji F Signifikansi Serempak (UJI-F)	91
Tabel 4. 13 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	92



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	42
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Politeknik Negeri Medan	63
Gambar 4. 2 Uji Normalitas dengan Histogram	85
Gambar 4. 3 Uji Normalitas dengan P.P Plot.....	86
Gambar 4. 4 Heteroskedastisitas dengan Scatterplot	88



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran. 1 Kuesioner Penelitian	103
Lampiran. 2 Frekuensi Data Uji Statistik	108
Lampiran. 3 Tabulasi Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	110
Lampiran. 4 Data SPSS	117
Lampiran. 5 Surat Keterangan Riset dan Selesai Riset	120



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 melalui pendidikan dan pelatihan ataupun dengan pemberian insentif. 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, tingkat pendidikan dan faktor eksternal seperti lingkungan kerja, pengawasan pimpinan, fasilitas kerja.

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.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan terhadap 30 pegawai Bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan terhadap kinerjanya, seperti yang terlihat pada tabel hasil pra survey dibawah ini, yaitu:

Tabel 2.1 Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		Orang	%	Orang	%
1.	Apakah seluruh pegawai bekerja dengan baik?	19	63,3	11	36,6
2.	Apakah Lingkungan Kerja pada bagian akademik telah membuat para pegawai merasa puas?	15	50	15	50
3.	Apakah pegawai merasa cukup atas dorongan atau motivasi yang diberikan oleh atasan?	20	66,6	10	33,3
Rata-Rata		18	59,9	12	39,9

Sumber hasil *pra survey* Tahun 2025

Dari hasil pra survey dapat diketahui bahwasanya beberapa pegawai masih belum merasa puas mengenai lingkungan kerja yang dimiliki politeknik negeri medan serta belum merasa cukup atas dorongan dan motivasi yang diberikan oleh atasan. 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 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 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.

Setiap organisasi memiliki lingkungan kerja dan tingkat motivasi kerja yang berbeda-beda sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Suasana di ruang kerja pegawai di Politeknik Negeri 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 dibeberapa kantor unit kerja di Politeknik Negeri Medan terdapat beberapa ruang kerja masih terlihat belum tertata rapi, perlengkapan dan perabotan diruang kerja belum ditata dengan baik sehingga pada saat mahasiswa berurusannya 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. Cara pegawai untuk bekerja masih tampak terlalu banyak

berkomunikasi terhadap sesama pegawai dan beberapa kali tertawa di dalam ruangan sehingga menyebabkan kebisingan. 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. 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.

Beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai dependen dan independen yang sama terdapat research gap seperti penelitian yang dilakukan oleh (Lindu Prabowo, Anwar Sanusi, Tanto Sumarsono, 2018) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja mempengaruhi kinerja serta Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian (Sian Linda Lerebulan, 2020) menyatakan Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Akbar, Heri Irawan, Ansar, Siti Sumayah Dahlan, 2022) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian (Istiana Khasanah,

Sotya Partiwi Ediwidjojo, 2021) menyatakan variabel motivasi menunjukkan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian pada beberapa penelitian yang dilakukan oleh Syafril (2018), Anwar Sanusi (2018), Akbar (2022) menyatakan bahwa variable motivasi memiliki nilai yang lebih dominan terhadap kinerja.

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 **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan.”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat ditarik dari latar belakang diatas adalah sebagai berikut:

1. Terdapat research gap pada penelitian yang dilakukan oleh (Lindu Prabowo, Anwar Sanusi, Tanto Sumarsono, 2018) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja mempengaruhi kinerja dan Lingkungan kerja telah terbentuk dengan baik sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian (Sian Linda Lerebulan, 2020) menyatakan Lingkungan kerja

dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Adanya research gap pada penelitian yang dilakukan oleh (Akbar, Heri Irawan, Ansar, Siti Sumayah Dahlal, 2022) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian (Istiana Khasanah, Sotya Partiwi Ediwidjojo, 2021) menyatakan variabel motivasi menunjukkan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Diketahui beberapa penelitian yang dilakukan oleh Syafril (2018), Anwar Sanusi (2018), Akbar (2022) menyatakan bahwa variable motivasi memiliki nilai yang lebih dominan dibandingkan dengan variable yang lain terhadap kinerja.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka pertanyaan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan?

3. Apakah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Praktis: memberi masukan bagi Politeknik Negeri Medan tentang besar Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan secara parsial dan simultan.

2. Manfaat Teoritis: memberi ilmu pengetahuan kepada mahasiswa Manajemen tentang besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akademik di Politeknik Negeri 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 Budiyono (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.

1. Lingkungan Kerja Fisik

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

a. Penerangan/Cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan kurang jelas sehingga pekerjaan menjadi lambat dan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b. 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.

c. 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.

d. 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.

e. 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.

f. 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 menganggu tubuh dalam hal konsentrasi. kerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot tulang, dan lain-lain.

g. Bau tidak sedap di tempat kerja

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

h. 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.

i. 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.

j. 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.

k. 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).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. 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.

e. 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 laku, 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 *move* 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:

1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

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

a. *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.

b. *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.

c. *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.

d. *Esteem needs*

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

e. 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.

2. Teori Erg Alderfer

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

a. Existence

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

b. Relatednes

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

c. Growth

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

3. Teori David McClelland

David McClelland mengemukakan ada tiga macam kebutuhan manusia, yaitu:

- a. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab 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.
- b. *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.
- c. *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain (Arif Yusuf, 2018).

4. 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:

- a. Pegawai secara inheren tidak menyukai kerja, dan bilamana dimungkinkan akan mencoba menghindarinya.
- b. Karena pegawai tidak menyukai kerja, maka mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.

c. Karyawan akan menghindari tanggungjawab dan pencari pengarahan formal bilamana memungkinkan.

d. Kebayakan pegawai menaruh keamanan diatas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukan sedikit saja ambisi.

Berbeda dengan pandangan negatif mengenai sifat manusia, McGregor dalam

Wilson Bangun (2012), menjadikan empat pandangan positif, yaitu disebut teori Y.

a. Pegawai dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.

b. Orang-orang akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.

c. Kebanyakan orang akan belajar untuk menerima bahkan mengusahakan untuk tanggung jawab.

d. 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.

1. Faktor internal

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

a. 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.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

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

c. 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.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

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

e. Keinginan untuk berkuasa

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

2. Faktor eksternal

Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

a. 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.

b. 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 dikelompokan 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 memberikan 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.

Moheriono 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 kewenangan, 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 priode untuk menentukan apakah pekerjaan tersebut baik atau tidak.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat pegawai senang dan mengikuti apa yang diperintahkan. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

5. Budaya Organisasi

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

6. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat 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 memberikan 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 ketaatan 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 dengan 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 pekerja 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:

1. Tujuan Evaluasi

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

a. Telaah Gaji

Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.

b. Kesempatan Promosi

Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian pegawai adalah merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

2. Tujuan Pengembangan

a. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.

b. Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja

Umpulan prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua pegawai ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.

c. Meningkatkan Prestasi Kerja

Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk dapat memberikan pedoman kepada pegawai bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.

d. 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.

e. 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 kesetiaanya 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, pendapat, 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 dipertanggung jawabkan.

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 sajauh mana pencapaian kinerja pegawai.

Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai :

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 penggunaan 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

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Sumber	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten Takalar. Syafril, 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 variable bebas yang digunakan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, ternyata variable 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.
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: Lingkungan kerja yang tercipta di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang telah terbentuk dengan baik sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja, semakin baik motivasi semakin baik kinerja. Stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi tingkat stres maka semakin tinggi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi adalah variable yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja.

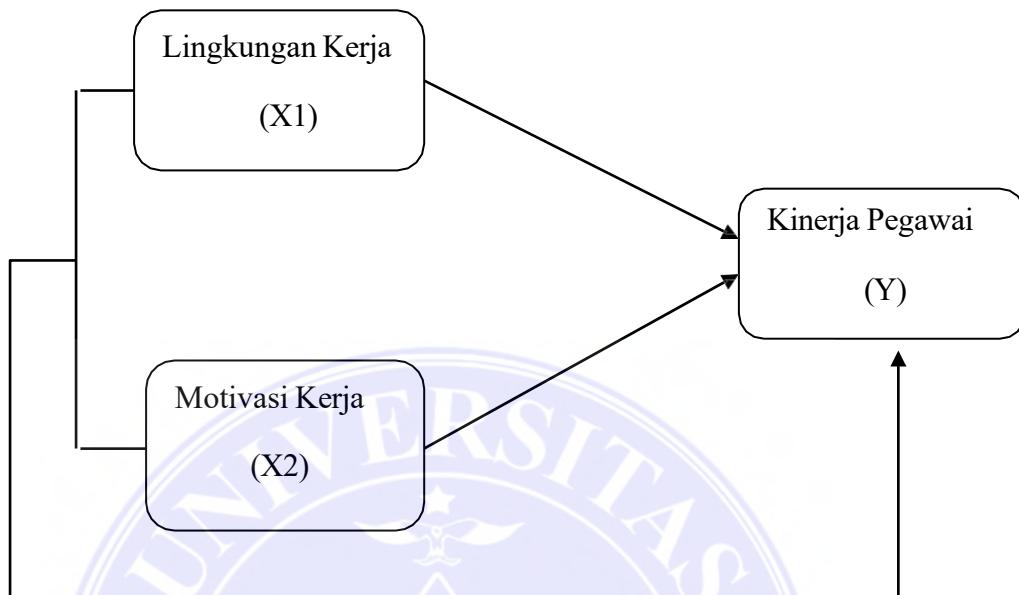
No.	Nama, Tahun, Sumber	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua. Sian Linda Lerebulan, (2020). JURNAL EKONOMI & BISNIS, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura e-ISSN: 2746-1483 p-ISSN : 2086-4515 Volume 11, Nomor 1, Juli 2020.	Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif karena data yang disajikan berupa angka dan menggunakan analisis deskriptif	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). 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: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai, Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
5.	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. Istiana Khasanah, Sotya Partiwi Ediwidjojo (2021). Jurnal Pendidikan Tambusai, Volume 5 Nomor 3 Tahun 2021, ISSN: 2614-6754 (print), ISSN: 2614-3097(online)	Metode yang digunakan adalah Metode deskriptif kuantitatif.	Hasil variabel penelitian motivasi menunjukkan berpengaruh bahwa positif Signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variable 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

No.	Nama, Tahun, Sumber	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			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 Dahlani, (2022). Asy-Syarikhah: 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: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 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. 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.

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan kerangka konseptual merupakan model konseptual terkait bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam kerangka konseptual digambarkan bahwa penelitian ini akan menganalisis pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai digunakan sebagai variabel dependen. Pada penelitian ini menggambarkan

terdapat tiga variabel yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y).



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar diatas adalah kerangka konseptual dalam penelitian ini yang menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2.6 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 :

H1 = Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan.

H2 = Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan.

H3 = Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian asosiatif merupakan rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada satu satunya pengetahuan yang valid, dan fakta-fakta yang mungkin dapat menjadi objek penelitian. Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya (Arikunto, 2006).

3.2 Objek dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Politeknik Negeri Medan dari bulan Mei sampai dengan September 2024.

Tabel 3. 1
Rencana Waktu Penelitian

Kegiatan	2024-2025								
	Agt	Sep	Okt	Des	Jan	Feb	Mar	Agt	Agt
Penyusunan Proposal									
Pengajuan Seminar Proposal									
Seminar Proposal									
Pengumpulan Data									
Analisis Data									
Pengajuan Seminar Hasil									
Seminar Hasil									
Pengajuan Ujian Meja Hijau									
Meja Hijau									

3.3 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. 2
Variabel, Dimensi, Indikator, Sumber

NO	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUMBER
1	lingan 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 Keamanan	Sedarmayanti, 2017
		Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan Rekan Kerja Hubungan Dengan Bawahan Hubungan Atasan Iklim Kerja yang Dinamis Budaya Perusahaan	
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	Hamzah B.Uno, 2019
		Motivasi Eksternal	Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya	

NO	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUMBER
			Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya Bekerja dengan ingin memperoleh insentif	
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Kerja	Kerapihan	Anwar Prabu Mangkunegara, 2020
			Ketelitian	
			Hasil kerja	
		Kuantitas Kerja	Kecepatan	
			Kemampuan	
		Tanggung Jawab	Hasil Kerja	
			Mengambil Keputusan	
		Kerjasama	Jalinan Kerjasama	
			Kekompakkan	
		Inisiatif	Kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan	

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

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 Bagian Akademik Politeknik Negeri Medan sebanyak 132 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Arikunto (2010:174), sampel adalah “sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti”. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi,

misalnya karena keterbatasan waktu, dana, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulan akan diberlakukan untuk populasi. Untuk sampel yang diambil harus betul-betul representative/mewakil (Sugiyono, 2013:116). Maka untuk menentukan besaran jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin (Umar, 2008:141) sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi yaitu 132 Pegawai

e = batas toleransi kesalahan sebesar 10% (*error tolerance*)

Berdasarkan rumusan diatas, perhitungan jumlah sampel responden yang akan di ambil adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{132}{1 + 132 (0.1^2)} = 57 \text{ Pegawai}$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan *probability sampling*, dengan teknik *random sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Random sampling* (sampling acak) adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa pengembalian (*without replacement*) serta tanpa memperhatikan stara yang

ada dalam populasi. Jadi, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 57 Pegawai Bagian Akademik Politeknik Negeri Medan.

3.5 Metode Analisis Data

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.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner merupakan suatu cara untuk mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden melalui daftar pertanyaan. Kuesioner menggunakan sistem tertutup, dimana responden akan di berikan pernyataan yang di serta alternatif jawaban dan responden tinggi memilih salah satu jawaban tersebut.

Tabel 3. 3
Instrumen Skala Likert Dalam Penelitian

No.	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk menyederhanakan data agar lebih mudah diinterpretasikan yang diolah dengan menggunakan rumus atau aturan- aturan yang ada sesuai pendekatan penelitian. Tujuan analisis data adalah mendapat informasi relevan yang terkandung di dalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah. Analisis data adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh dan menganalisis data yang telah terkumpul. Metode analisis data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan computer memaluiin program IBM SPSS.

3.7.1 Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel yang diteliti. Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Uji statistik deskriptif mencakup nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai standar deviasi dari data penelitian. Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian dan deskripsi setiap pernyataan kuesioner.

3.7.2 Uji Validitas dan Reabilitas

Komitmen pengukuran dan pengujian suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna baik jika instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data tidak memiliki tingkat keandalan (*Reliability*) dan tingkat keabsahan (*Validity*) yang tinggi. Oleh karena itu, terlebih dahulu kuesioner harus diuji keandalan dan keabsahannya (Sugiyono, 2021).

1. Uji Validitas

Menurut Alfifto (2024), uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur. Kuesioner dapat dikatakan mempunyai kevalidan jika pertanyaan yang diajukan peneliti mampu untuk mengungkapkan jawaban dari rumusan masalah suatu penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan awal penelitian. Apabila hasil dari kuesioner menghasilkan data yang tidak relevan maka kuesioner tersebut mempunyai validitas yang rendah.

Validnya suatu kuesioner dapat diakui apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai r hitung $\leq r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut tidak valid. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Kuesioner diberikan kepada 30 responden pada karyawan kantor kelurahan untuk menguji valid tidaknya seluruh pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner.

Tabel 3. 4
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	63,0877	93,224	,651	,586	,901
x1.2	62,9474	93,765	,601	,660	,903
x1.3	63,1404	95,659	,528	,647	,905
x1.4	63,0877	91,939	,624	,651	,902
x1.5	63,2456	95,474	,580	,584	,904
x1.6	63,0000	100,286	,330	,440	,911
x1.7	63,0000	98,893	,439	,585	,908
x1.8	63,1404	94,909	,569	,677	,904
x1.9	63,0877	99,439	,486	,552	,907
x1.10	62,9825	92,768	,700	,750	,900
x1.11	63,2982	88,034	,756	,792	,897
x1.12	63,1228	96,503	,554	,702	,905
x1.13	63,0702	94,495	,603	,649	,903
x1.14	63,0175	98,910	,403	,485	,909
x1.15	63,0877	88,903	,730	,801	,898
x1.16	63,4211	87,677	,806	,842	,895

Sumber: data diolah (2025)

Tabel 3. 5
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	33,6140	31,706	,643	,564	,845
x2.2	33,6491	31,232	,634	,557	,845
x2.3	33,6667	32,655	,496	,551	,857
x2.4	33,7368	31,197	,588	,589	,849
x2.5	33,6316	33,808	,425	,463	,863
x2.6	33,8596	29,587	,741	,639	,834
x2.7	33,7368	31,305	,649	,606	,844
x2.8	33,6842	30,577	,575	,519	,851
x2.9	33,7193	30,598	,591	,569	,849

Item-Total Statistics

Sumber: data diolah (2025)

Tabel 3. 6
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1.1	37,9474	31,051	,761	,680	,806
y1.2	37,7719	36,965	,374	,387	,847
y1.3	37,5614	36,893	,501	,647	,834
y1.4	37,5789	39,462	,299	,463	,849
y1.5	37,6842	34,434	,614	,507	,823
y1.6	37,7719	33,036	,694	,621	,815
y1.7	37,8596	34,051	,573	,482	,828
y1.8	37,5614	38,215	,458	,466	,838
y1.9	37,6316	38,951	,358	,351	,845
y1.10	38,0000	32,679	,753	,745	,809

Item-Total Statistics

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dipaparkan Tabel 3.5-Tabel 3.7 di atas, terlihat bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,261). r_{tabel} dari responden sejumlah 57 dengan rumus $df=n-2=57-2=55$, sehingga r_{tabel} menjadi 0,261, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

21 Uji Reabilitas

Realibilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) $> 0,60$ maka, dinyatakan reliable atau valid. Sebaliknya jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) $< 0,60$ maka,

dinyatakan tidak reliable atau tidak valid.

Tabel 3. 7
Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,909 > 0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,863 > 0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,845 > 0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dipaparkan Tabel 3.7 di atas, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂), dan Kinerja Pegawai(Y) dinyatakan “Reliabel” karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 (ketetapan). Maka dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap pernyataan pada kuesioner layak dan reliabel untuk dipergunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memperlihatkan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapat memiliki ketepatan dalam estimasi, artinya tidak biasa dan konsisten. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.7.4 Uji Normalitas

Menurut Alfifto (2024), uji normalitas bertujuan untuk mengenali apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen, keduanya mempunyai distribusi wajar atau tidak. Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *normality probability plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
 - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. Metode *kolmogorov-smirnov*, untuk pedoman pengambilan keputusan data-data yang mendekati atau merupakan distribusi normal pada metode *kolmogorov-smirnov* dapat diukur melalui:
 - a. Nilai probabilitas atau $\text{Sig.} > 0,05$ maka data terdistribusi secara normal.
 - b. Nilai probabilitas atau $\text{Sig.} < 0,05$ maka data terdistribusi secara tidak normal.

3.7.5 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variable bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variable independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara:

- a. Jika nilai $tolerance > 0,1$ dan nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
- b. Jika nilai $tolerance < 0,1$ dan nilai $VIF > 10$, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi.

3.7.6 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Nasabella, 2021). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

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

3.7.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur intensitas pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yaitu profitabilitas, leverage, kebijakan deviden Terhadap struktur modal. Maka model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah

sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel terikat (kinerja Pegawai)

A = konstanta

B = koefisien regresi

X₁ = Variabel bebas (Lingkungan kerja)

X₂ = Variabel bebas (Motivasi Kerja)

3.7.8 Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R²)

Ghozali (2021), menyatakan bahwa uji koefisien determinasi ialah cara lain dalam menguji seberapa besar variabel X memberikan kontribusi pada variable Y. Mengukur kontribusi data dilakukan menggunakan SPSS 30 dengan melihat *R Square* pada tabel *Model Summary*.

Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien mendekati 1, maka variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati 0, maka variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel

dependen. Apabila tingkat probabilitas lebih kecil dari 5% (0,05) maka model penelitian dapat digunakan atau dinyatakan layak. Kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$, maka H_1 diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat kenyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai probabilitas atau $Sig. < 0,05$ maka hipotesis diterima. Ini berarti secara individual variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b) Jika nilai probabilitas atau $Sig. > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan. Dari penelitian ini dapat disimpulkan.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan, maka dalam hal ini Hipotesis 1 di terima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan, maka dalam hal ini Hipotesis 2 di terima.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan, maka dalam hal ini Hipotesis 3 di terima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian kuesioner yang berkaitan dengan pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan. Maka saran-saran yang dapat diajukan adalah:

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 Politeknik Negeri Medan Medan agar dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja baik fisik dan non fisik, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja para 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 57 pegawai, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menambah subjek dalam penelitian yang akan dilakukan 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

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

Alfifto. 2024. *Statistika Penelitian: Konsep Dan Kasus*. Medan: UMA Press.

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.

Bachtiar, D, 2012, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga. Budiyono, Amirullah Haris, 2004, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta, Graha Ilmu.

Darmasaputra, A., & Satiningsih, 2013, Hubungan antara Dukungan Sosial Teman Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jombang, *Jurnal Character*, Vol. 01, No. 02.

Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Bandung, CV. Alvabeta.

Enny, Muhammad, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya, Ubhara Manejemen Pers.

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: Herzberg meets the Big Five*, *Journal of Managerial Psychology*, V01. 24, No. 8.

Gomes, Fautisno Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Penerbit Andi.

Hasibuan, Malayu. S. P, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Istiana Khasanah, Sotya Partiwi Ediwidjojo, 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, ISSN: 2614-6754 (print), ISSN: 2614-3097 (online),

Kasmir, 2018, Manajemen Sumber Daya, Depok, Raja Grafindo Persada.

Kusrianto, Bambang, 1991, Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Jakarta, Pustaka Binaman Presindoh.

Lindu Prabowo, Anwar Sanusi, Tanto Sumarsono, 2018, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, WIGA: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi

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 Personalia, Jakarta, Ghalia Indonesia.

Nitisemito, Alex. S, 2014, Manajemen Personalia, Jakarta, Ghalia Indonesia. Reksohadiprodjo, Sukanto dan Gitosudarmo, Indriyo, 2015, Manajemen Produksi, Yogyakarta, Penerbit BPFE

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.

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.

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., Musadieq, 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.

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.

Sitepu, Abdul Jousef, 2023, Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

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.

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.

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.

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.

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 pada tanggal 20 Juni 2024.

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

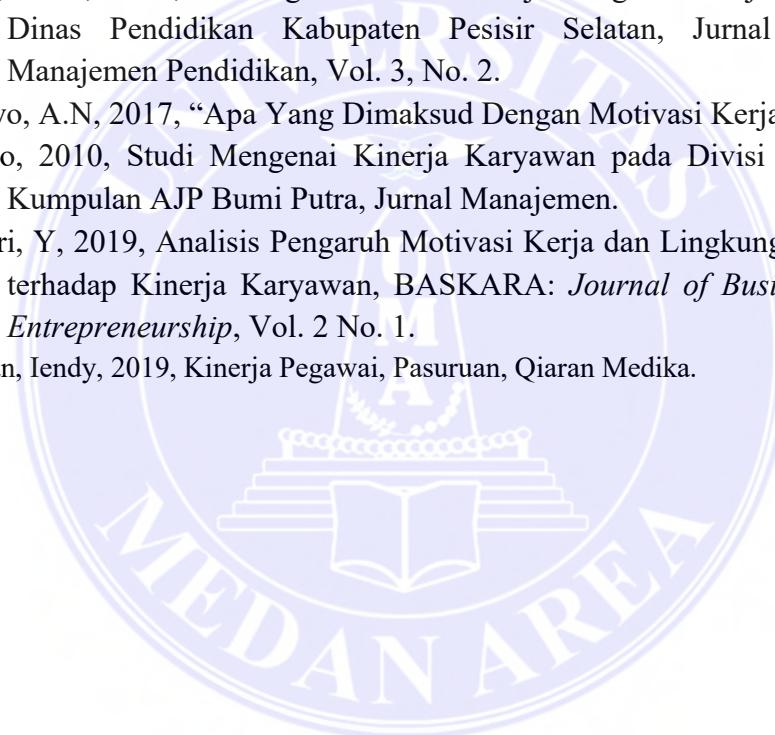
Wenty, C. S, 2020, Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan, Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan, Vol. 3, No. 2.

Wibowo, A.N, 2017, "Apa Yang Dimaksud Dengan Motivasi Kerja?".

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.

Zelviean, Iendy, 2019, Kinerja Pegawai, Pasuruan, Qiaran Medika.



LAMPIRAN

Lampiran. 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/Sdri

Pegawai Bagian Akademik Politeknik Negeri Medan

Ditempat. Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi S1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area. Adapun judul skripsi yang saya ajukan adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan”. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesedian Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam artian diperlukan untuk penelitian ini saja. Penelitian menjamin rahasia pribadi jawaban Bapak/Ibu dalam memberikan kebenaran pada peneliti.

Kerja sama dan kesediaan Bapak/ibu sangat berarti untuk kesuksesan penelitian ini.

Oleh sebab itu peneliti menyampaikan banyak terimakasih.

Peneliti,

Siti Maysarah Simanjuntak
228320020

II. DATA RESPONDEN

1. Nama :
 2. NIP :
 3. Lama Bekerja tahun : a. < 5 tahun b. 6 - 10 tahun c. 11- 20 tahun d. 21 - 30
 4. Usia :
 5. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
 3. Usia :
 4. Pendidikan : a. Diploma (D3) b. Sarjana (S1) c. Magister (S2)
 d. Doktor (S3)

III. PETUNJUK PENGISIAN

Berikan tanda conteng/checklist (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai.

Jawaban yang tersedia berupa skala likert yaitu antara 1-5 yang mempunyai arti

SS = Sangat Setuju (diberikan nilai 5)
 S = Setuju (diberikan nilai 4)
 KS = Kurang Setuju (diberikan nilai 3)
 TS = Tidak Setuju (diberikan nilai 2)
 STS = Sangat Tidak Setuju (diberikan nilai 1)

KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN AKADEMIK DI POLITEKNIK NEGERI MEDAN

No	Lingkungan Kerja (X1)				
	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
a. Lingkungan Kerja Fisik					STS
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	KS	TS
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	KS	TS
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 kekompakkan					
e. Inisiatif						
10	Kinerja pegawai ditentukan oleh inisiatif dan kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan					

Lampiran. 2 Frekuensi Data Uji Statistik

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	37	64.9	64.9	64.9
	Perempuan	20	35.1	35.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 Tahun	3	5.3	5.3	5.3
	6-10 Tahun	21	36.8	36.8	42.1
	11-20 Tahun	31	54.4	54.4	96.5
	21-30 Tahun	2	3.5	3.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30 Tahun	0	0	0	0
	31-45 Tahun	44	77.3	77.3	77.3
	46-50 Tahun	12	21.1	21.1	98.4
	>51 Tahun	1	1.6	1.6	100.0
	Total	57	57	100.0	

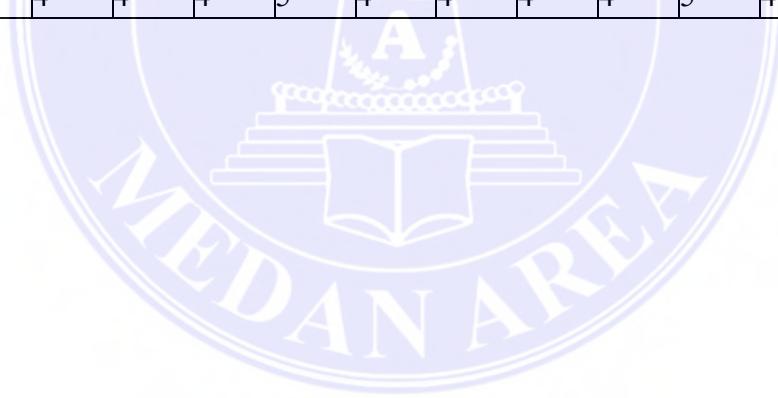
Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII	14	24.6	24.6	24.6
	S1	37	64.9	64.9	89.5
	S2	6	10.5	10.5	100.0
	S3	0	0	0	
	Total	57	100.0	100.0	



Lampiran. 3 Tabulasi Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**LINGKUNGAN KERJA**

x1. 1	x1. 2	x1. 3	x1. 4	x1. 5	x1. 6	x1. 7	x1. 8	x1. 9	x1. 10	x1. 11	x1. 12	x1. 13	x1. 14	x1. 15	x1. 16	Tot Al
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	75
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	69
5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	72
4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	73
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	72
3	3	4	1	4	3	2	1	3	3	3	2	3	3	1	1	40
1	5	4	3	2	2	4	2	3	5	1	4	4	4	2	4	50
4	1	1	5	3	3	5	4	2	1	1	4	4	4	1	2	45
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	69
4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	72
5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	72
5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	73
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	72
5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	72
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	76
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	71
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	73
2	1	4	1	4	5	4	3	3	3	2	4	4	1	1	2	44
4	5	3	4	4	1	4	5	3	5	3	2	5	5	5	5	63
4	5	2	5	1	4	4	5	3	4	2	3	5	1	3	1	52
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	72
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	76
5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	72
5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	72
4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	73
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	71
4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	72
5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	70
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	74
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	74
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	71
4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	72
4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	74
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	71
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	73

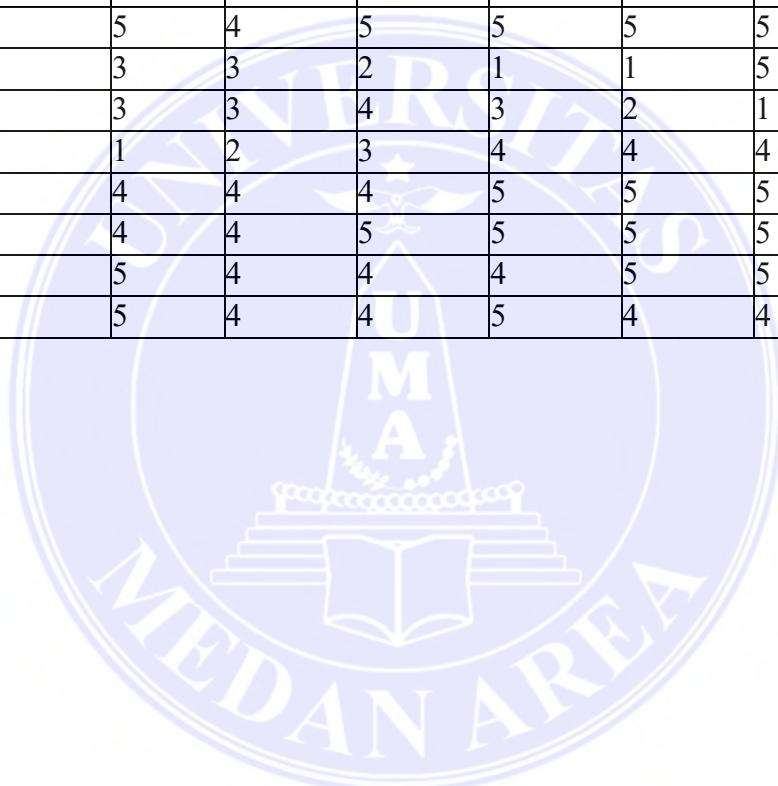
1	2	5	1	1	5	2	4	5	3	4	1	3	4	5	1	47
3	5	2	2	5	2	5	4	4	1	2	4	1	2	4	1	47
1	4	2	4	2	4	5	4	4	2	1	2	2	5	3	1	46
5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	72
5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	73
4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	72
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	73
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	77
5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	75
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	74
5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	71
5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	75
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	74
4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	71
5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	72
4	3	5	2	3	5	1	1	3	4	1	5	3	4	1	4	49
4	4	1	1	3	5	4	3	4	3	1	4	2	5	4	2	50
4	1	3	5	3	3	1	5	3	4	3	1	5	1	2	47	
4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	72
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	69
4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	71
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	68



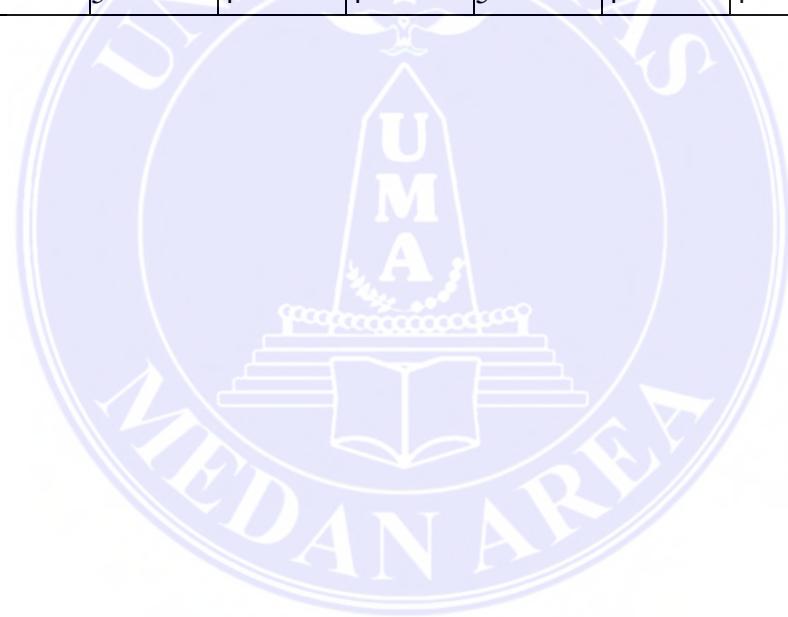
MOTIVASI KERJA

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.8	TOTAL
4	5	4	5	5	4	5	4	4	40
4	4	4	5	5	5	4	5	4	40
5	5	4	4	5	4	4	5	4	40
4	5	4	5	5	5	4	5	4	41
5	4	5	5	5	5	4	4	5	42
3	2	4	4	1	3	4	3	4	28
3	2	4	1	4	3	2	1	1	21
2	4	1	1	5	2	2	5	4	26
5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
4	4	5	5	4	4	5	5	4	40
5	4	4	4	5	5	4	5	5	41
4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
4	5	4	4	4	5	5	5	5	41
4	5	4	5	5	5	4	4	5	41
5	5	5	5	5	4	5	4	5	43
5	5	4	4	4	4	4	4	5	39
5	2	5	5	2	1	5	1	1	27
1	3	1	2	4	1	2	2	4	20
4	3	4	5	4	3	4	4	2	33
5	4	5	4	5	4	5	4	4	40
5	5	4	4	4	5	4	5	4	40
5	4	5	4	5	4	4	5	4	40
5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
4	5	4	5	5	4	5	5	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
4	5	4	5	4	4	5	4	5	40
5	5	5	4	4	4	4	4	5	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
5	5	5	5	4	5	4	5	4	42
4	4	5	4	4	5	4	5	4	39
4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
5	5	4	5	5	4	5	4	4	41
5	4	4	4	4	4	4	5	5	39
5	4	5	5	5	4	4	4	5	41
4	3	5	5	2	2	5	4	5	35
2	5	3	5	3	3	5	2	4	32

4	4	5	1	5	4	2	1	1	27
4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
5	5	5	5	4	5	4	5	4	42
5	5	4	5	5	4	4	5	5	42
4	4	4	5	5	4	5	5	4	40
4	4	5	5	5	5	4	5	5	42
4	5	5	5	4	4	4	5	5	41
5	4	5	4	4	5	4	5	5	41
5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
5	4	5	4	5	4	4	4	5	40
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
4	4	5	4	5	5	5	5	5	42
2	1	3	3	2	1	1	5	2	20
4	5	3	3	4	3	2	1	1	26
4	2	1	2	3	4	4	4	5	29
4	4	4	4	4	5	5	5	4	39
5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
5	4	5	4	4	5	5	5	4	40
5	5	5	4	4	5	4	4	5	41



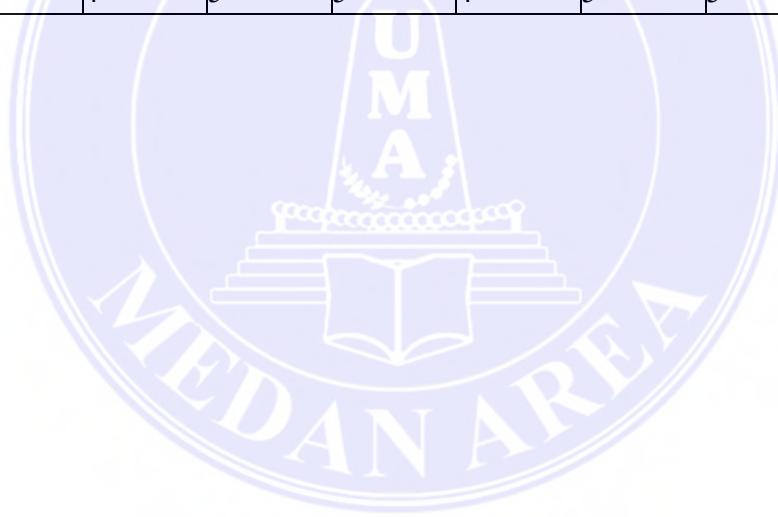
4	4	4	5	5	4	5	5	4	40
4	4	5	5	5	5	4	5	5	42
4	5	5	5	4	4	4	5	5	41
5	4	5	4	4	5	4	5	5	41
5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
5	4	5	4	5	4	4	4	5	40
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
4	4	5	4	5	5	5	5	5	42
2	1	3	3	2	1	1	5	2	20
4	5	3	3	4	3	2	1	1	26
4	2	1	2	3	4	4	4	5	29
4	4	4	4	4	5	5	5	4	39
5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
5	4	5	4	4	4	5	5	4	40
5	5	5	4	4	5	4	4	5	41



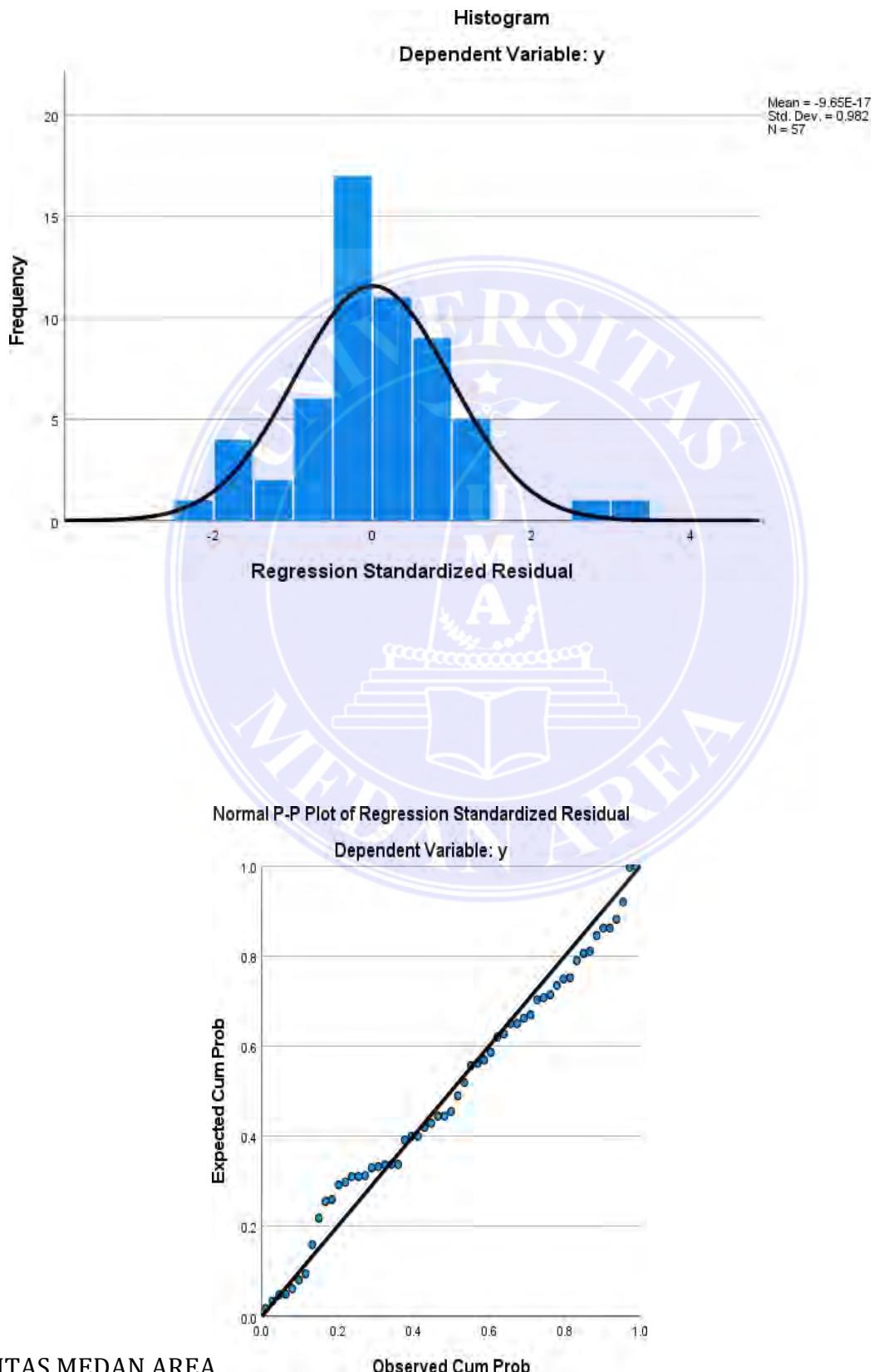
KINERJA PEGAWAI

y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10	Total
4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	44
4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44
5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46
5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	45
1	5	2	2	5	4	5	4	5	3	36
2	1	4	3	1	1	4	2	3	1	22
1	5	1	3	2	1	4	5	5	1	28
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	47
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	44
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	46
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45
2	5	2	5	5	2	1	3	2	1	28
2	5	3	1	1	3	1	3	2	4	25
1	1	5	5	5	3	1	5	5	4	35
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	46
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	45
4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	44
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	44
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	44
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	44
1	1	5	5	4	3	2	5	2	4	32
3	2	5	5	1	5	4	3	3	2	33
1	2	3	5	2	1	2	4	5	1	26

5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	45
5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
2	4	3	3	3	1	5	5	5	3	34
4	1	3	4	4	5	1	3	5	2	32
3	5	5	5	3	3	1	2	3	2	32
5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48



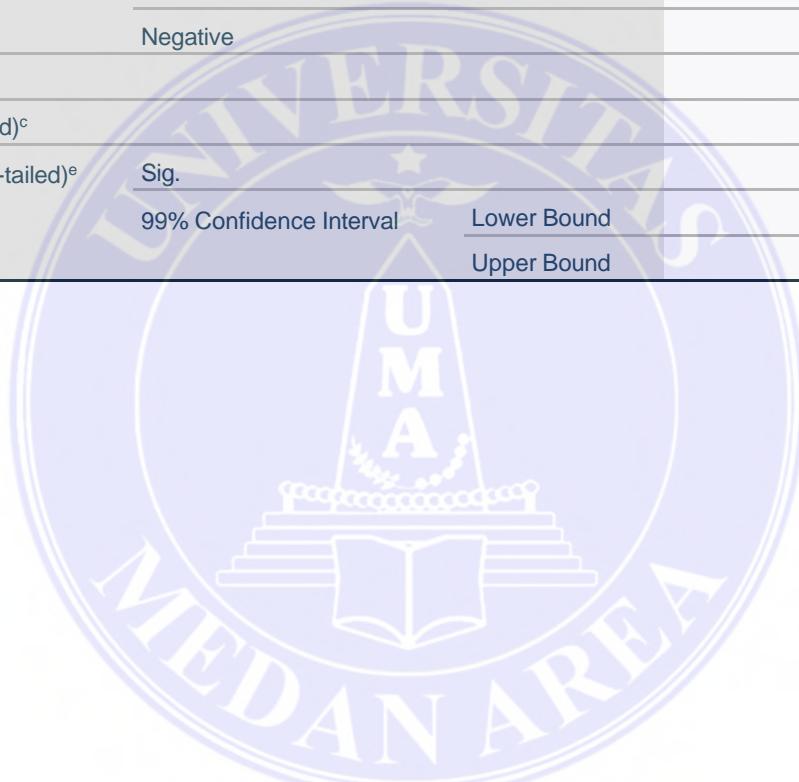
Lampiran. 4 Data SPSS



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

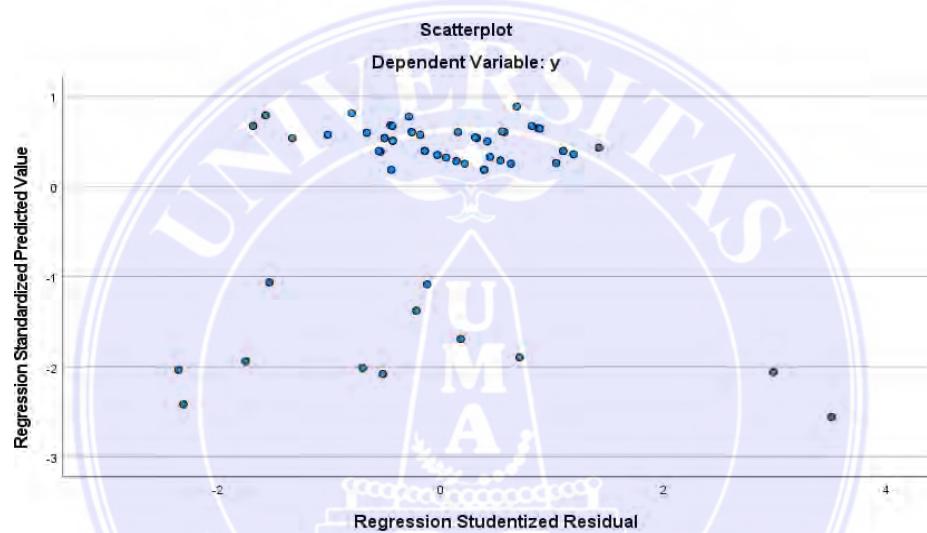
Unstandardized Residual

N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39731679
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.069
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.218
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.207
	Upper Bound	.228

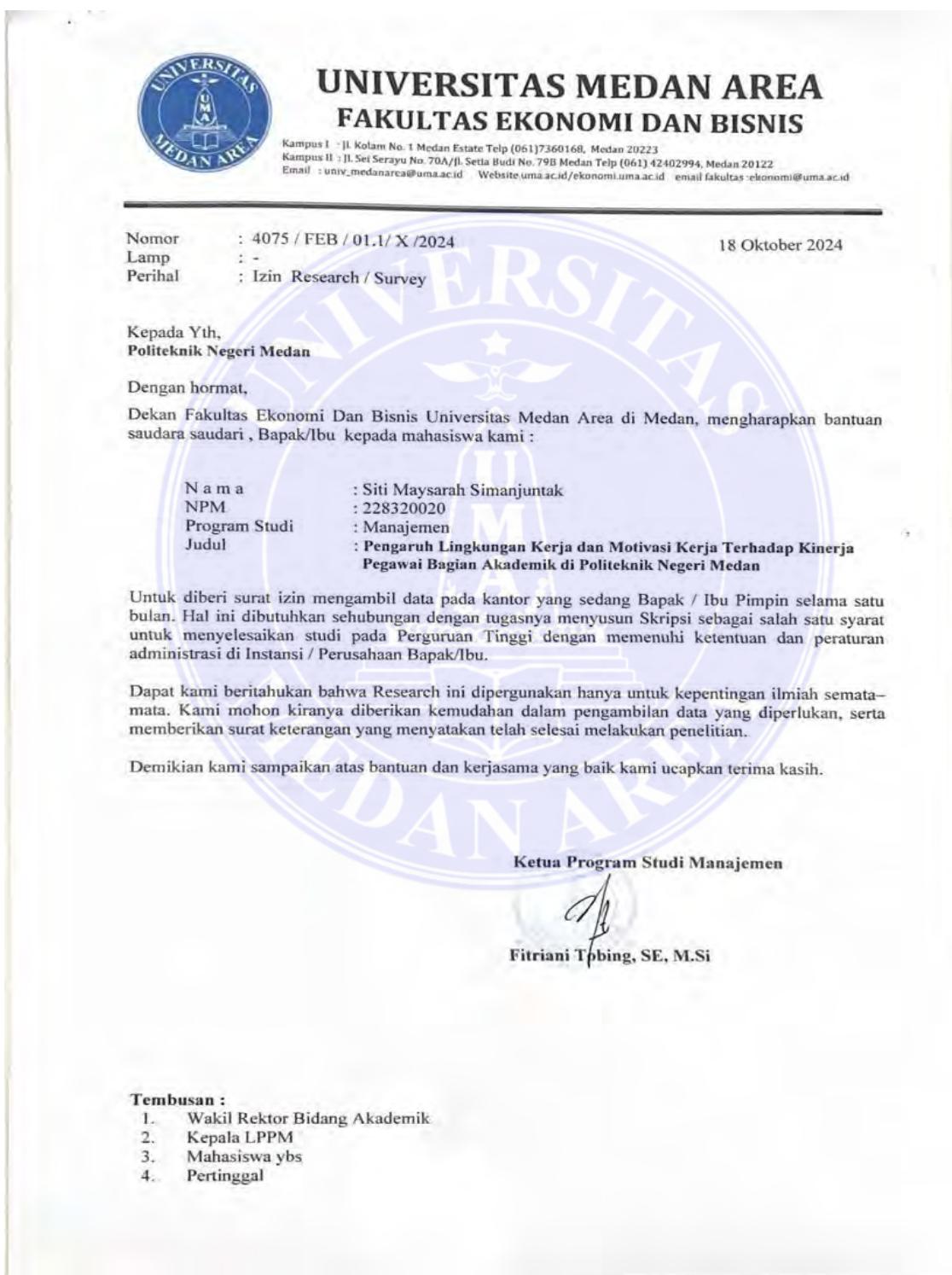


Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.		
	B	Std. Error	Beta	Coefficients		Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.246	2.181		1.029	.308		
	X1	.229	.057	.360	3.991	.000	.303	3.296
	X2	.641	.095	.609	6.761	.000	.303	3.296

a. Dependent Variable: y



Lampiran. 5 Surat Keterangan Riset dan Selesai Riset





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS,
DAN TEKNOLOGI**
POLITEKNIK NEGERI MEDAN

Jl. Almamater No. 1 Kampus USU, Medan 20155, Indonesia

Telp. (061) 8210436, 8211235, Fax : (061) 8215845

<http://www.polmed.ac.id> e-mail : polmed@polmed.ac.id, info@polmed.ac.id

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

B/ 11 /PL5/TU.01.06/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Taufik Ismail Simanjuntak, S.Kom., M.Kom

NIP : 198702072009121004

Jabatan : Kasubbag. Umum Politeknik Negeri Medan

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Siti Maysarah Simanjuntak

NIM : 228320020

Program Studi : SI Manajemen, Universitas Medan Area

Benar nama tersebut diatas telah selesai melakukan Research/Survey penelitian di Politeknik Negeri Medan selama 2 (dua) bulan, terhitung mulai Desember 2024 sampai dengan Januari 2025 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul:

**“ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Bagian Akademik di Politeknik Negeri Medan”**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

