

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT. LABORATORIUM BAHAN KONSTRUKSI PROVINSI SUMATERA UTARA**

**TESIS**

OLEH

**NELLI SUSILAWATI  
NPM. 201801012**



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 9/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)9/12/22

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT. LABORATORIUM BAHAN KONSTRUKSI PROVINSI SUMATERA UTARA**

**TESIS**

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



OLEH

**NELLI SUSILAWATI  
NPM. 201801012**

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/12/22

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)9/12/22

**Telah diuji pada 09 Agustus 2022**

---

---

**Nama : NELLI SUSILAWATI**

**NPM : 201801012**



**Panitia Penguji Tesis :**

**Ketua : Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, MMA**

**Sekretaris : Jaenal Abidin, S.Sos, MA, Ph.D**

**Pembimbing I : Dr. Budi Hartono, M.Si**

**Pembimbing II : Dr. Dumasari HRP, M.Si**

**Penguji Tamu : Dr. Adam, M.AP**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 9/12/22

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)9/12/22

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

---

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

Nama : NELLI SUSILAWATI  
NPM : 201801012  
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenis karya : Tesis

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

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN  
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA UPT. LABORATORIUM BAHAN  
KONSTRUKSI PROVINSI SUMATERA UTARA**

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

**Dibuat di Medan**  
**Pada tanggal :**  
Yang menyatakan



**NELLI SUSILAWATI**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT. LABORATORIUM BAHAN KONSTRUKSI PROVINSI SUMATERA UTARA

Nama : Nelli Susilawati

NPM : 201801012

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Budi Hartono, M.Si

Dr. Dumasari Harahap, SH, M.Si



Ketua Program Studi  
Magister Ilmu Administrasi Publik

Dr. Budi Hartono, M.Si



Direktur

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

## PERNYATAAN

Melalui pernyataan ini saya menerangkan bahwa Tesis ini dengan judul **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT. Laboratorium Bahan Konstruksi Provinsi Sumatera Utara”** adalah benar tulisan saya sendiri dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi. Selain itu, sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara jelas tertulis dalam naskah ini disebutkan dalam daftar Pustaka.

Medan, Juni 2022



Nelli Susilawati  
201801012

## ABSTRAK

### **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT. LABORATORIUM BAHAN KONSTRUKSI PROVINSI SUMATERA UTARA**

**Nama** : Nelli Susilawati  
**NPM** : 201801012  
**Program Studi** : Magister Ilmu Administrasi Publik  
**Pembimbing I** : Dr. Budi Hartono, M.Si  
**Pembimbing II** : Dr. Dumasari Harahap, SH, M.Si

Pegawai sebagai manusia tidak lagi disamakan dengan mesin, dan mereka memiliki harapan, keinginan, cita-cita yang hendak dicapai sehingga memiliki dorongan untuk bekerja. Oleh karena itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada pegawai menjadi tolak ukur penting yang harus diketahui oleh organisasi agar para pegawainya dapat mencapai hasil kinerja yang diinginkan. Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah seperti motivasi kerja, yang timbul dari dalam diri sendiri, kepuasan kerja yang merupakan refleksi terhadap apa yang dia rasakan, dan lingkungan kerja sebagai atmosfir yang berkaitan dengan kenyamanan dalam bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT LBK Provinsi Sumatera Utara. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik Analisa yang digunakan adalah regresi linear berganda dan melakukan uji hipotesis secara parsial dan simultan.

Hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan dengan nilai uji  $t$  hitung  $2,457 > t$  table  $1,701$  dan nilai signifikan sebesar  $0,021 < 0,05$ . Kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $t$  hitung  $6,455 > t$  tabel  $2,05$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Namun Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan sebab nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel yaitu  $1,413 < 2,05$  dan nilai signifikan  $0,170 > 0,05$ . Secara Simultan ketiga variable bebas memiliki pengaruh signifikan dengan besar  $f$  hitung sebesar  $19,326 > f$  tabel sebesar  $3,385$  dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

## ABSTRACT

### ANALYSIS OF THE EFFECT OF JOB MOTIVATION, JOB SATISFACTION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT UPT. LABORATORIUM BAHAN KONSTRUKSI NORTH SUMATERA PROVINCE

**Nama** : Nelli Susilawati  
**NPM** : 201801012  
**Program Studi** : Magister Ilmu Administrasi Publik  
**Pembimbing I** : Dr. Budi Hartono, M.Si  
**Pembimbing II** : Dr. Dumasari Harahap, SH, M.Si

*Employees as humans are no longer equated with machines, and they have hopes, desires, ideals to be achieved so that they have the urge to work. Therefore, the factors that affect the performance of employees become an important benchmark that must be known by the organization so that its employees can achieve the desired performance results. Several previous studies have proven that the factors that influence employee performance are work motivation, which arises from within oneself, job satisfaction which is a reflection of what he feels, and the work environment as an atmosphere related to comfort at work.*

*This study aims to examine whether there is an influence of work motivation, job satisfaction and work environment on the performance of UPT. Laboratorium Bahan Kontruksi employees in North Sumatra Province. The method used is descriptive quantitative, with data collection using questionnaires and documentation. The analysis technique used is multiple linear regression and partial and simultaneous hypothesis testing.*

*The results found that work motivation (X1) had a significant effect with a t-test value of  $2,457 > t$  table  $1.701$  and a significant value is  $0.021 < 0.05$ . Job satisfaction (X2) has a significant effect on performance with a t-count value of  $6.455 > t$ -table  $2.05$  and a significant value of  $0.000 < 0.05$ . However, the work environment has no significant effect because the t-count value is smaller than the t-table, namely  $1.413 < 2.05$  and the significant value is  $0.170 > 0.05$ . Simultaneously, the three independent variables have a significant effect with a large f count of  $19.326 > f$  table of  $3.385$  and a significant of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Work Motivation, Job Satisfaction, Work Environment, Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, hidayah dan Karunia-Nya kepada Penulis terutama, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “**Analisis Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT. Laboratorium Bahan Konstruksi Provinsi Sumatera Utara**” dengan tepat waktu. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Medan Area. Dengan kerendahan hati, Penulis membuka dengan lebar kritik, saran dan masukan yang dapat membangun penelitian ini dimasa yang akan datang.

Medan, Juni 2022

Penulis,



Nelli Susilawati  
201801012

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis sembahkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Dalam penyusunan Tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan, dukungan, dan bimbingan, baik dalam bentuk materil maupun moril yang penulis dapatkan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas M Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc;
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS;
3. Ketua Program Studi Magister Adminstrasi Publik, Dr. Budi Hartono, S.E., M.Si;
4. Dosen Pembimbing I dan II: Dr. Budi Hartono, S.E., M.Si. dan Dr. Dumasari Harahap, SH, M.Si;
5. Orang tua Penulis Alm. H. Ruslan dan Almh. Darmawati, Suami saya Tercinta M. Yusuf Sipahutar, serta Anak-anak tersayang Yasmin Afifah, Shabira dan NaurahNabila Muntaz.
6. Rekan-rekan mahasiswa Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Medan Area angkatan 2020 Kelas A, Rahmadina Agusti, Arief Setiawan, Andrei Wibowo, Rafika Duri, Vivi Andriani, Ali Putra Harahap, semuanya yang tidak dapat Penulis sebutkan satu-persatu.
7. Seluruh staff / pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.
8. Ka. UPT. Laboratorium Bahan Konstruksi serta Jajaran UPT Laboratorium Bahan Konstruksi DBMBK Provinsi Sumatera Utara
9. Serta seluruh pihak yang terlibat dalam pembuatan Tesis ini.

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
PERNYATAAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Teori-Teori Yang Mendukung.....	11
2.2. Konsep Kinerja.....	11
2.2.1. Motivasi Kerja.....	12
2.2.2. Jenis-Jenis Motivasi.....	16
2.2.3. Tujuan Motivasi Kerja.....	16
2.2.4. Kepuasan Kerja.....	17
2.2.5. Lingkungan Kerja.....	18
2.2.6. Indikator Lingkungan Kerja.....	20
2.3. Penelitian Terdahulu.....	23
2.4. Kerangka Pemikiran.....	28
2.5. Hipotesis.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
3.2. Bentuk Penelitian.....	32

3.3. Definisi Operasional Variabel.....	32
3.4. Populasi dan Sampel.....	36
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6. Skala Pengukuran Variabel.....	38
3.7. Teknik Analisa Data.....	38
3.7.1. Uji Kualitas Instrumen.....	39
3.7.2. Pengujian Asumsi Klasik.....	39
3.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	40
3.7.4. Uji Hipotesis.....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	44
4.2. Hasil Penelitian.....	48
4.2.1. Validitas dan Reliabilitas Angket.....	48
4.2.2. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	51
4.2.3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
4.2.4. Uji Hipotesis.....	57
4.3. Pembahasan Penelitian.....	63
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1. Kesimpulan.....	77
5.2. Saran.....	76
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN.....</b>	<b>78</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>81</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Tunjangan Tambahan Penghasilan PNS Berdaarkan SKP dan PKP.....	7
Tabel 2.	Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.	Hasil Uji Validitas Variabel.....	49
Tabel 4.	Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 5.	Hasil Uji Normalitas Data.....	51
Tabel 6.	Hasil Uji Multikolonieritas.....	52
Tabel 7.	Uji Linearitas Kinerja dengan Motivasi K.....	54
Tabel 8.	Uji Linearitas Kinerja dengan Kepuasan Kerj.....	54
Tabel 9.	Uji Linearitas Kinerja dengan Lingkungan Kerja.....	55
Tabel 10	Hasil Uji Regresi Linear Bergan.....	56
Tabel 11.	Uji Signifikan Parsial (uji T).....	58
Tabel 12.	Uji Signifikan Simultan.....	61
Tabel 13.	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 2. Struktur Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Sumatera Utara.....	48
Gambar 3. Kurva Uji T Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	59
Gambar 4. Kurva Uji T Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	59
Gambar 5. Kurva Uji T Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	60
Gambar 6 Kurva Uji .....	61



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi terdiri atas beberapa jenis, salah satunya adalah organisasi pemerintah yang biasa dikenal dengan birokrat. Organisasi pemerintah merupakan organisasi yang memiliki tujuan dan fungsi salah satunya memberikan pelayanan bagi masyarakat. Pelayanan ini berkaitan dengan memenuhi kebutuhan masyarakat yang tidak bisa didapatkan selain dari organisasi pemerintahan. Oleh karena itu, organisasi pemerintah harus mampu memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang baik dari segi kualitas, karena pelayanan terhadap kebutuhan masyarakat berkaitan erat dengan tindakan sumber daya manusia itu sendiri.

Sumber daya manusia sudah dikenal sebagai faktor penting karena merupakan aset bagi suatu organisasi. Aset ini mengindikasikan kedudukan manusia yang penting dan sangat strategis. Karena manusia menjadi aktor penggerak aktivitas-aktivitas organisasi yang akhirnya menjadi sebuah penentu keberhasilan organisasi tersebut. Sehingga, dikatakan menjadi faktor penting karena ukuran suatu organisasi dikatakan berhasil atau tidak berhasil tergantung pada manusia yang bekerja di dalamnya. Sebagaimana Nawawi (2000:40) menyampaikan bahwa sumber daya manusia ini adalah seseorang atau manusia yang memiliki potensi untuk menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi melalui tugas-tugas yang telah ditetapkan.

Eksistensi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menuntut adanya kemampuan manusia itu dalam beradaptasi terhadap lingkungannya. Mereka harus mampu mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi baik dari eksternal organisasi maupun dari internal organisasinya. Kemampuan beradaptasinya ini juga tidak lepas dari kapabilitas atau kapasitas dari sumber daya manusia tersebut. Karena sejauh apapun teknologi berkembang pesat, sumber daya manusia tetap menjadi material utama penggerakannya. Sehingga sumber daya manusia perlu memiliki kualitas diri dalam menjalankan tugas-tugasnya mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dalam organisasi disebut sebagai tenaga kerja, karyawan atau pegawai. Namun jika konteksnya adalah organisasi pemerintahan maka yang disebut sebagai sumber daya manusia adalah pegawai. Pegawai ini pula terbagi atas 2 jenis yaitu pegawai negeri sipil yang dikenal dengan singkatan PNS atau ASN, dan juga pegawai honorer. Setiap organisasi pemerintahan ini memiliki tuntutan untuk bisa dan mampu mengoptimalkan dalam mengelola para pegawainya. Karena seperti yang telah disebutkan bahwa keberhasilan organisasi pemerintahan itu terletak pada kemampuan pegawainya dalam melaksanakan tugas. Sehingga hal ini menjadi tanggungjawab pimpinan organisasi agar mampu merencanakan, menyusun strategi yang benar untuk menciptakan pegawai yang efektif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2009).

Untuk mencapai visi misi atau tujuan organisasi tersebut, tentu sumber daya manusia yang dimiliki harus mempunyai kualitas dan karakteristik kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan. Oleh karena itu, perlu adanya pengelolaan yang baik terhadap para pegawai, karena pengelolaan sumber daya

manusia atau pegawai dianggap penting yang harus dilakukan organisasi dalam rangka menciptakan pegawai yang berkinerja baik. Pengelolaan berkaitan tentang bagaimana merencanakan hingga memberikan pembinaan pegawai atas tindakan yang harus dilakukan dalam mengimplementasikan tugas yang diemban. Pada akhirnya, tercapai atau tidaknya tujuan organisasi tersebut tergantung pada kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Baron yang dikutip oleh Wibowo (2007) bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan seseorang dan memiliki hubungan erat dengan tujuan strategis sebuah organisasi.

Masyitah dan Harahap (2018) memberikan tanggapan mengenai kinerja pegawai yang merupakan suatu pencapaian yang dihasilkan seseorang dalam tugas-tugas atau suatu pencapaian keberhasilan dalam melakukan pekerjaannya. Baik buruknya kinerja pegawai tergantung kepada diri masing-masing pegawai. Dalam kaitannya dengan tugas organisasi pemerintahan, pegawai yang menjadi penentu bagaimana masyarakat dapat merasakan kepuasan dalam menerima pelayanan publik. Sebab, pegawai pemerintah lah yang secara langsung memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai dengan visi misi dan tujuan organisasinya.

Sejak pegawai yang disebut sebagai sumber daya manusia yang berharga dan dianggap aset penting bagi organisasi yang tidak dapat tergantikan oleh material atau sumber daya lainnya, maka pegawai telah menjadi perhatian khusus bagi para manajemen organisasi. Sebab, organisasi perlu memastikan para pegawai bekerja dengan baik. Dan beberapa hal menjadi faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai perlu menjadi perhatian khusus. Karena pegawai sebagai manusia tidak lagi disamakan dengan mesin, dan mereka

memiliki harapan, keinginan, cita-cita yang hendak dicapai sehingga memiliki dorongan untuk bekerja. Oleh karena itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada pegawai menjadi tolak ukur penting yang harus diketahui oleh organisasi agar, para pegawainya dapat mencapai hasil kinerja yang diinginkan. Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah seperti motivasi kerja yang timbul dari dalam diri sendiri, kepuasan kerja yang merupakan refleksi terhadap apa yang dia rasakan, dan lingkungan kerja sebagai atmosfir yang berkaitan dengan kenyamanan dalam bekerja.

Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang melakukan pekerjaan dengan baik yang datang dari diri sendiri atau juga dapat datang dari lingkungan. Sering kali motivasi dikaitkan dengan kebutuhan, bahwa motivasi dapat timbul dengan terpenuhinya kebutuhan pegawai tersebut. Sebagaimana Setiaji dan Ismaryati (2001) mengatakan bahwa semakin terpenuhinya kebutuhan maka semakin besar kinerja pegawai dalam menjalankan kewajibannya. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan terpenuhinya kebutuhan, secara bersamaan meningkatkan rasa ingin bekerja dengan baik dan mencapai target yang ditetapkan organisasi. Dan sebaliknya, jika tidak terpenuhinya kebutuhan maka dapat menimbulkan tekanan dan kegelisahan pegawai dan muncul rasa tidak ingin bekerja dengan baik sehingga berdampak pada produktivitas kerja pegawai. Produktivitas inilah yang disebut sebagai kemampuan pegawai dalam mencapai prestasi kinerja yang diinginkan organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja, dimana setelah seorang pegawai memiliki motivasi kerja yang kuat secara

bersamaan juga akan menimbulkan rasa kepuasan terhadap kerjanya. Apabila seorang pegawai tidak memiliki kepuasan dalam bekerja, dapat menurunkan semangatnya dalam bekerja, tidak memiliki visi dan misi dalam pencapaian sesuatu dan cenderung tidak efektif dalam bekerja. Membahas kepuasan kerja pegawai sebenarnya tidak terlepas juga dari motivasi atau pemenuhan kebutuhan. Karena dengan terpenuhinya kebutuhan pegawai mereka senantiasa memiliki rasa kepuasan dalam mengorbankan diri menjadi pekerja dan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari kondisi psikis seseorang dari perasaan senang yang dialami pegawai dalam suatu organisasi. Perasaan senang ini juga bagian daripada terpenuhinya keinginan dan kebutuhan pegawai tersebut. Sehingga Robbins dan Judge (2008:98) menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang merupakan bentuk perasaan yang dinilai positif oleh pegawai berdasarkan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Oleh karena itu, kepuasan pada dasarnya adalah sebuah kesimpulan dari perbandingan tentang apa yang pegawai tersebut harapkan, inginkan dan apa yang seharusnya dia dapatkan berdasarkan beban kerja yang dilakukannya.

Sering sekali terkait kepuasan kerja ini dilihat dan dinilai melalui perilaku dan tanggungjawab pegawai yang terlihat melalui kedisiplinannya, maupun dari penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu. Dari kedisiplinan, kepuasan kerja dapat terlihat dengan kehadiran maupun pulanginya pegawai yang sesuai dengan jam kerja. Seperti pendapat Sari dan Hadijah (2016) yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki kepuasan rendah cenderung datang terlambat dan tingkat ketidakhadirannya yang tinggi.

Selain motivasi dan juga rasa kepuasan kerja, lingkungan juga dapat menjadi faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Sebab rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja juga tergantung pada kondisi lingkungan kerja. Motivasi dan kepuasan dapat muncul apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif. Dengan kondisi lingkungan yang kondusif baik secara fasilitas maupun non fasilitas, organisasi dengan lingkungan baik dipercaya dapat memunculkan motivasi dan juga kepuasan kerja bagi seluruh pegawainya.

Beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai diantaranya yaitu Wardani dan Rachmawati (2021), yang menyatakan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seseorang baik secara simultan maupun parsial. Solihatun, Darmawan dan Bagis (2021) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi motivasi dan lingkungan kerja dalam mencapai kinerja yang baik. Sementara hasil penelitian dari Yumi Meirina (2013) memiliki pendapat yang berbeda, yaitu motivasi tidak mempengaruhi kinerja, lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja, dan kepuasan juga tidak mempengaruhi kinerja. Akan tetapi secara bersamaan, motivasi, lingkungan dan kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai. hal ini berarti motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan saling bergantung satu sama lain dan bersamaan harus dihadirkan dalam organisasi agar dapat tercapainya kinerja yang baik.

UPT. Laboratorium Bahan Konstruksi DBMBK Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu instansi pemerintahan yang sangat memperhatikan faktor motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawainya agar dapat mendorong

kinerja yang menghantarkan instansi tersebut kepada pencapaian visi misi serta tujuannya. UPT. Laboratorium Bahan Konstruksi ini merupakan instansi yang bekerja dan menyelenggarakan pelayanan jasa pengujian bahan konstruksi. Sehingga, dibutuhkan kinerja yang baik bagi pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagaimana tupoksi masing-masing pegawai. Berdasarkan hasil telaah terhadap dokumen penilaian kinerja pegawai, ditemukan bahwa nilai rata-rata kinerja pegawai yang dilaporkan dan disahkan pimpinan adalah bernilai baik dengan rentang nilai 78-80. Hal ini disebabkan adanya pemberian insentif kepada pegawai dengan tingkat kinerja yang baik. Insentif ini telah disebut dalam Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 2020 tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan peraturan tersebut dapat diketahui bahwa insentif merupakan salah satu bentuk motivasi pegawai untuk berkinerja dengan baik. Sebab, apabila kinerjanya tidak baik maka pegawai tidak akan menerima insentif tersebut. Adapun jumlah insentif yang diterima pegawai tiap tahunnya ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Tunjangan Tambahan Penghasilan PNS Berdasarkan SKP dan PKP

No.	Jabatan	Tunjangan Tambahan Penghasilan/ Bulan (Rp)	
	Staf setara dengan Jabatan Pelaksana		
1.	Golongan IV	3.250.000,-	1.500.000,-
2.	Golongan III	2.750.000,-	1.250.000,-
3.	Golongan I dan II	2.500.000,-	1.000.000,-

Sumber: Peraturan Gubernur Sumut No. 5 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas, terlihat bahwa jumlah tunjangan tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil berdasarkan kinerja cukup besar setiap bulannya. Tujuan Gubernur Provinsi Sumatera Utara mengeluarkan tunjangan tersebut diharapkan untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Oleh karena itu, tunjangan ini dapat diharapkan sebagai salah satu faktor motivasi bagi para pegawai.

Selain motivasi, suasana lingkungan kerja dan kepuasan kerja juga menjadi bagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Wiwit Setyo Wardani dan Dita Rachmawati (2021) serta penelitian oleh Solihatun, dkk (2021). Dalam penelitian mereka disebutkan bahwa baik lingkungan kerja maupun kepuasan kerja menjadi faktor yang mempengaruhi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pada UPT. Laboratorium Bahan Konstruksi ini, kondisi lingkungan kerja berdasarkan pra penelitian terlihat cukup kondusif. Seperti keadaan lingkungan yang bersih, aman, dan nyaman. Bahkan hubungan antara pegawai yang satu dengan lainnya juga baik, terlihat dari keakraban yang terjalin diantara mereka. Sedangkan dari faktor kondisi kepuasan kerja, menurut beberapa pegawai menerangkan bahwa kepuasan mereka bergantung pada jumlah penghasilan yang mereka terima. Berdasarkan pernyataan di atas, peneliti tertarik untuk melihat pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT. Laboratorium Bahan Konstruksi DBMBK Provinsi Sumatera Utara secara parsial?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT. Laboratorium Bahan Konstruksi DBMBK Provinsi Sumatera Utara secara simultan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa besarnya pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT. Laboratorium Bahan Konstruksi DBMBK Provinsi Sumatera Utara secara parsial.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa besarnya pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT. Laboratorium Bahan Konstruksi DBMBK Provinsi Sumatera Utara secara simultan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis. Memberi penambahan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu administrasi publik tentang pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis. Untuk memberi masukan kepada pengelola UPT. Laboratorium Bahan Konstruksi DBMBK Provinsi Sumatera Utara tentang pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja serta kinerja pegawai.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori-Teori Yang Mendukung**

##### **2.1.1. Konsep Kinerja**

Kinerja adalah konsekuensi dari pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang wakil dalam melakukan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Eksekusi menyinggung tingkat pencapaian tugas yang membentuk pekerjaan seorang pekerja. Kinerja seseorang adalah kesan seberapa baik perwakilan memenuhi prasyarat tugas. Pameran perwakilan merupakan sesuatu yang unik mengingat setiap pekerja memiliki kapasitas yang berbeda-beda dalam mengelola pekerjaannya. Dessler (2009) berpendapat bahwa eksekusi pekerja adalah pencapaian asli dari perwakilan yang kontras dengan presentasi normal dari perwakilan. Eksekusi perwakilan dapat berupa penggambaran jumlah yang mereka tambahkan ke asosiasi sesuai dengan tujuan hierarkis yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan konsekuensi dari pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang wakil dalam melakukan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012).

Definisi kinerja yang diutarakan Robbin (2016:260) yaitu merupakan hasil yang dicapai oleh pekerja atau pegawai dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan beberapa kriteria tertentu. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) 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.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **2.1.2. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja berawal dari inspirasi, dimana seperti yang ditunjukkan oleh Rivai (2004) berpendapat bahwa inspirasi adalah perkembangan mentalitas dan kualitas yang mempengaruhi orang untuk mencapai hal-hal eksplisit sesuai tujuan individu. Inspirasi kerja merupakan faktor mental yang menitikberatkan pada minat individu dalam bekerja, pemenuhan dan kewajiban mengenai latihan atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukin dan Wahidin, 2004), sedangkan Hasibuan (2004) berpendapat bahwa inspirasi kerja adalah hal yang

menyebabkan, mengedarkan, dan menjunjung tinggi perilaku individu, sehingga mereka perlu berusaha dengan tulus dan penuh semangat untuk mencapai hasil yang ideal.

Fuad Mas'ud (2004:39) mencirikan inspirasi kerja sebagai dorongan utama dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk memiliki pilihan untuk melakukan tugas dan fungsi secara mengagumkan membutuhkan inspirasi dari setiap pekerja. Perwakilan yang memiliki inspirasi kerja tinggi justru akan ingin menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik, berbeda dengan perwakilan yang tidak memiliki inspirasi kerja.

Ide inspirasi karya dari berbagai tulisan sering ditekankan pada dorongan-dorongan yang muncul dari individu baik dari dalam dirinya sendiri (characteristic inspirasi) maupun dari luar dirinya (extraneous inspirasi). Komponen bawaan adalah faktor-faktor dalam yang diidentikkan dengan pemenuhan, mengingat pencapaian untuk mencapai sesuatu dalam suatu pekerjaan, pengakuan yang diperoleh dari organisasi, gagasan tentang pekerjaan yang dilakukan, kemajuan dalam suatu pekerjaan, serta pengembangan keahlian dan keilmuan yang dialami oleh seorang individu.

Motivasi biasanya dianggap sebagai sebuah kebutuhan yang dapat mendorong perilaku seseorang ke arah tujuan tertentu. Robbins (2008:222) menganggap motivasi atau dalam bahasa Inggris disebut *motivation* adalah sebuah proses yang mengandung penjelasan mengenai intensitas, arah juga ketekunan dari seseorang untuk dapat tercapai tujuannya. Sedangkan Melayu (2001:219) mengutip pendapat Wayne F. Cassio menuliskan bahwa motivasi itu merupakan sumber kekuatan yang dihasilkan dari sebuah kemauan seseorang dalam rangka

memuaskan dan memenuhi kebutuhannya seperti rasa haus, lapar maupun kemauan dalam bermasyarakat.

Frederick Herzberg yang dikutip oleh Siagian (2008:164) memberikan pandangan terkait motivasi dengan membagi ke dalam dua faktor. Faktor pertama adalah ekstrinsik yang terdiri atas kebijaksanaan dan administrasi; supervise; gaji atau upah; hubungan antar pribadi; serta kondisi kerja. Sedangkan faktor kedua yaitu faktor intrinsik yang terdiri atas keberhasilan; pengakuan atau penghargaan; pekerjaan itu sendiri; tanggung jawab; serta pengembangan.

Herzberg memisahkan antara kedua faktor tersebut berdasarkan karakteristiknya. Intinya bahwa motivasi kerja yang berkaitan dengan kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivasi intrinsik, dan bahwa bila rasa ketidakpuasan kerja itu sendiri berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Sehingga hal ini akan membuat seseorang terdorong secara intrinsik untuk menyukai pekerjaannya, dan memungkinkan muncul kreatifitas serta inovasi yang dikerjakan tanpa adanya pengawasan yang ketat.

Namun, Herzberg menekankan bahwa apabila pimpinan ingin memberikan para pegawainya motivasi, yang penting untuk ditekankan adalah terkait faktor-faktor motivasional yang bersifat intrinsik yaitu:

a) Keberhasilan

Seorang pemimpin organisasi perlu memberikan kesempatan yang luas bagi pegawainya untuk melaksanakan pekerjaannya dan mencapai hasil yang diinginkan. Selain itu, diperlukan pula pemberian semangat pemimpin kepada anggotanya sehingga memungkinkan mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang bahkan bukan bidang keahliannya. Apabila pegawai ini berhasil dalam

menjalankan tugas tersebut, maka pemimpin harus mengakui dan menyatakan keberhasilan itu. Sehingga dengan begitu akan muncul sikap positif dalam diri pegawai sehingga ia merasa ingin selalu melakukan pekerjaan bahkan yang penuh tantangan.

b) Pengakuan

Pengakuan dari seorang pimpinan atas pencapaian dan keberhasilan pegawainya melaksanakan tugas sangat penting. Hal ini dapat dilakukan dengan banyak cara seperti menyatakan secara langsung di tempat kerja, memberikan penghargaan, memberikan hadiah berupa insentif uang tunai, medali ataupun berupa kenaikan pangkat.

c) Pekerjaan itu sendiri

Motivasi dari pekerjaan itu sendiri bermakna bahwa tugas yang diemban tidaklah membosankan. Oleh karena itu, pimpinan harus mengupayakan usaha nyata untuk meyakinkan para pegawai akan pentingnya setiap tugas yang harus dilakukan pegawai. hal ini guna memunculkan kondisi semangat dan menghindari kebosanan dan dapat pula dengan menempatkan pegawai sesuai dengan bidang keahliannya.

d) Tanggung Jawab

Tanggungjawab pegawai penting diciptakan. Hal ini dilakukan dengan cara menghindari adanya pengawasan yang ketat dan mempercayakan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

e) Pengembangan

Pengembangan dapat menjadi motivator penting untuk para pegawai. hal ini dapat dilakukan dengan memberikan para pegawai pekerjaan yang sifatnya

lebih menantang, tidak hanya tentang jenis pekerjaannya yang beda, namun juga posisi yang lebih baik. Apabila hal ini berhasil, maka pemimpin dapat memberikan sebuah rekomendasi kepada pegawai tersebut untuk kenaikan jabatan atau memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih lanjut.

### 2.1.3. Jenis-Jenis Motivasi

Pada dasarnya ada dua jenis motivasi kerja (Brantas, 2009), yaitu:

- a. Inspirasi kerja yang positif merupakan dukungan yang bersifat positif, menyiratkan bahwa perwakilan dapat menciptakan eksekusi yang lebih baik dari yang diharapkan. Kemudian, pada saat itu, perwakilan diberikan kekuatan pendorong sebagai hadiah.
- b. Inspirasi kerja yang negatif, memberdayakan bawahan dengan bahaya yang halal. Artinya jika pameran kurang dan standar eksekusi akan ditolak. Sementara itu, jika pameran melebihi norma, hadiah akan diberikan.

### 2.1.4. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja yang dikemukakan oleh Malay S.P Hasibuan (2005) adalah sebagai berikut:

- a. Mengembangkan lebih lanjut jaminan perwakilan dan pemenuhan pekerjaan.
- b. Meningkatkan kegunaan perwakilan
- c. Menjaga keamanan perwakilan organisasi

- d. Kembangkan lebih lanjut disiplin representatif
- e. Memperlancar akuisisi perwakilan
- f. Menciptakan iklim dan hubungan kerja yang layak
- g. Tingkatkan keandalan, inovasi, dan kerja sama yang representatif
- h. Kembangkan lebih lanjut bantuan pemerintah perwakilan
- i. Meningkatkan kesadaran pekerja akan harapan orang lain terhadap kewajibannya
- j. Bekerja pada produktivitas pemanfaatan instrumen dan bahan mentah

### 2.1.5. Kepuasan Kerja

Seseorang bekerja perlu merasa puas dan mengharapkan kepuasan ketika usaha yang dilakukan sesuai dengan hasil yang diterima. Kepuasan inilah yang perlu dirasakan setiap orang agar memiliki kemauan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tiap kepuasan ini berbeda-beda untuk setiap individu. Biasanya, semakin tinggi hasil yang diterima semakin puas perasaan mereka akan pekerjaan yang dilakukan.

Kreitner dan Kinicki (2014) mencirikan pemenuhan pekerjaan sebagai perasaan penuh atau reaksi penuh gairah terhadap berbagai bagian pekerjaan seseorang. Satu lagi definisi yang dikomunikasikan oleh Robbins dan Judge (2015) pemenuhan kerja adalah kecenderungan yang baik tentang pekerjaan, yang muncul karena penilaian atribut-atributnya. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap antusias yang luar biasa dan mencintai pekerjaannya. Satu lagi definisi disampaikan oleh Zainal, dkk. (2014) pemenuhan pekerjaan

merupakan penilaian yang dibuat sejauh mana pekerjaan secara keseluruhan memenuhi persyaratannya.

Moorhead dan Griffin (2013) mencirikan pemenuhan pekerjaan sebagai seberapa banyak individu menemukan pemenuhan atau kepuasan dalam pekerjaan mereka. Pemenuhan pekerjaan Handoko (2016) adalah keadaan gairah yang ideal atau menjengkelkan di mana perwakilan melihat pekerjaan mereka. Siagian (2006) dalam Widodo (2015) pemenuhan pekerjaan adalah sudut pandang individu, baik positif maupun negatif terhadap pekerjaannya.

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi seseorang merasa puas akan kerjanya menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 225). Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a) Pemenuhan Kebutuhan (*Need fulfilment*)

Kepuasan kerja ditentukan bukan oleh tingkat daripada karakteristik pekerjaan dimana dianggap memberikan kesempatan untuk setiap orang atau pegawai dapat terpenuhinya kebutuhannya.

b) Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan adalah hasil dari usaha memenuhi harapan seseorang. Sehingga dalam pemenuhan harapan akan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh para pegawai melalui pekerjaannya. Jika harapan yang dimiliki lebih besar dari apa yang nantinya mereka terima, maka akan menimbulkan rasa tidak puas. Begitu juga sebaliknya pegawai akan puas jika manfaat dari pekerjaan yang diterimanya telah sesuai ataupun melampaui harapan.

c) Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan dianggap sebagai hasil dari persepsi pekerjaan dalam memberikan pemenuhan nilai kerja pegawai yang penting.

d) Keadilan (*Equity*)

Kepuasan diakui sebagai fungsi dari bentuk keadilan yang diterima oleh pegawai ditempat mereka bekerja.

e) Komponen Genetik (*Genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari sifat pribadi dan berkaitan dengan faktor genetik. Hal ini mengindikasikan bahwa perbedaan sifat memiliki arti penting dalam menjelaskan kepuasan kerja terlepas dari karakteristik lingkungan pekerjaannya.

#### 2.1.6. Lingkungan Kerja

Tempat kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar spesialis dan yang mempengaruhi mereka dalam melakukan tugas yang diberikan (Nitisemito, 2000: 183). Sementara itu, seperti yang ditunjukkan oleh Terry (2006) tempat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan yang berdampak, baik secara langsung atau dengan implikasi, pada presentasi asosiasi atau organisasi. Selain itu, seperti yang ditunjukkan oleh Sedarmayanti (2011: 2) tempat kerja adalah keseluruhan perkakas dan bahan yang dialami, iklim umum di mana seorang individu bekerja, strategi kerjanya, dan rencana kerjanya baik sebagai orang maupun sebagai perkumpulan.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) tempat kerja yang sebenarnya adalah semua keadaan yang ada di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perwakilan baik secara langsung maupun dengan implikasi. Sedangkan tempat

kerja non-aktual adalah segala kondisi yang terjadi diidentifikasi dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan dan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Dengan cara ini, tempat kerja adalah perspektif yang signifikan dalam mengerjakan pameran perwakilan, karena, dalam kasus di mana tempat kerja fisik atau non-aktual bekerja dengan baik di antara pekerja dan keadaan mereka saat ini, presentasi pekerja dalam suatu organisasi akan dapat diterima atau meningkat bagi suatu organisasi.

Schultz dan Schultz (2006) mencirikan tempat kerja sebagai suatu kondisi yang diidentifikasi dengan kualitas lingkungan kerja pada perilaku dan mentalitas perwakilan di mana ia diidentifikasi dengan peristiwa perubahan mental karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaan mereka atau dalam kondisi tertentu yang seharusnya terus dipertimbangkan oleh perwakilan. asosiasi yang menggabungkan kelelahan kerja, pekerjaan yang membosankan dan kelemahan.

Tempat kerja dibagi menjadi dua bagian, khususnya tempat kerja aktual dan tempat kerja non-aktual. Tempat kerja yang sebenarnya adalah semua keadaan yang ada di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perwakilan baik secara langsung atau dengan implikasi. Diingat untuk tempat kerja yang sebenarnya adalah:

- a) Kondisi yang langsung diidentifikasi dengan perwakilan, (misalnya fokus kerja, kursi, meja, dll).
- b) Iklim orang tengah atau iklim keseluruhan juga dapat disebut sebagai tempat kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: suhu, kelengketan, aliran udara, pencahayaan, keributan, getaran mekanis, aroma yang tidak diinginkan, naungan dan lain-lain.

Tempat kerja ini disebut sebagai lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja adalah komponen yang perlu diperhatikan dalam kinerja karena merupakan situasi dan kondisi yang akan mempengaruhi perasaan, sikap dan perilaku seseorang ketika melaksanakan kegiatannya dalam bekerja. Sebagaimana Sunyoto (2015:25) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat pada sekitar pekerja dan hal itu dapat mempengaruhi pekerja tersebut dalam menjalankan fungsi, tugas dan tanggungjawabnya. Sedangkan Schultz dan Schultz (2006) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kondisi yang berkaitan dengan ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana akan berkaitan dengan terjadinya perubahan psikologi akibat hal-hal yang dialami dalam melakukan pekerjaannya.

### **2.1.7. Indikator Lingkungan Kerja**

Penilaian yang dikomunikasikan oleh Herman (2011: 125) bahwa "faktor-faktor yang mempengaruhi iklim pekerja atau SDM mencakup serikat pekerja, kerangka data, orang/budaya hierarkis, dan pertentangan batin". Pandangan Herman jika Anda memperhatikannya pada umumnya akan menyebabkan tempat kerja yang tidak nyata. Jadi bisa dikatakan bahwa komponen-komponen ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi tempat kerja non-aktual. Mengenai penilaian ini, untuk memiliki pilihan untuk mengetahui tempat kerja non-aktual dapat dilihat dari:

- 1) Eksekusi manajemen
- 2) Lingkungan kerja (bentrokan)
- 3) Kerangka penghargaan

- 4) Perawatan
- 5) Keyakinan bahwa semuanya baik (asosiasi)
- 6) Koneksi antar orang (kerangka data)
- 7) Perawatan yang masuk akal dan tepat sasaran

Begitu pula dengan Sedermayanti, menurut Duane P.Schultz dan Sydne Schutlz dalam Mangkunegara (2011:107) ukuran dan penanda Tempat Kerja Non-Aktual terdiri dari tempat kerja tidak tetap dan tempat kerja mental.

- 1) Tempat kerja singkat Tempat kerja semacam ini mengidentifikasi dengan perencanaan kerja, lama kerja dalam sehari dan jam dalam sehari atau selama individu bekerja. Kondisi seperti ini harus dipikirkan agar perwakilan bisa merasa nyaman bekerja.

- a. Jam kerja

Dalam pendekatan representatif di Indonesia, standar jumlah jam kerja adalah sekitar 35 jam per minggu. Perwakilan diurutkan sebagai spesialis biasa jika mereka bekerja di suatu tempat sekitar 35 jam setiap minggu. Perwakilan yang bekerja di bawah 35 jam tujuh hari diperintahkan sebagai pekerja setengah menganggur yang nyata.

- b. Waktu istirahat kerja

Waktu istirahat kerja harus diberikan kepada perwakilan dengan tujuan agar pekerja dapat memulihkan rasa kantuknya. Dengan waktu istirahat yang cukup, perwakilan dapat bekerja lebih bersemangat dan bahkan dapat memperluas kreasi dan meningkatkan efektivitas.

- 2) Mental tempat kerja Keadaan mental tempat kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan yang melibatkan organisasi yang dekat dengan rumah atau

perkumpulan. Itu juga dapat dihubungkan ke berbagai area kerja dan berbagai administrasi atau tempat kerja.

a. Lelah di Pekerjaan

Kelelahan kerja dapat disebabkan oleh perasaan tidak nyaman, kurang ceria, kurang istirahat dan merasa lelah. Untuk dapat mengurangi rasa lelah dalam bekerja, organisasi dapat menempatkan jam kerja yang sesuai dengan bidang studi utama dan kapasitas perwakilan, memberikan inspirasi dan revolusi kerja.

b. Pekerjaan yang Membosankan

Suatu tugas yang sifatnya biasa saja tanpa variasi justru akan menimbulkan kelelahan karena pekerjaan yang dilakukan akan terasa membosankan, menimbulkan kelesuan yang dapat memicu berkurangnya inspirasi representatif.

c. Kelelahan Kerja

Kelemahan kerja terdiri dari dua macam, yaitu kelelahan mental spesifik dan kelelahan fisiologis. Alasan kelemahan mental adalah kelelahan kerja, sedangkan kelelahan fisiologis dapat menyebabkan perluasan kesalahan kerja, pergantian dan kecelakaan kerja.

d. Koneksi antara bos dan bawahan

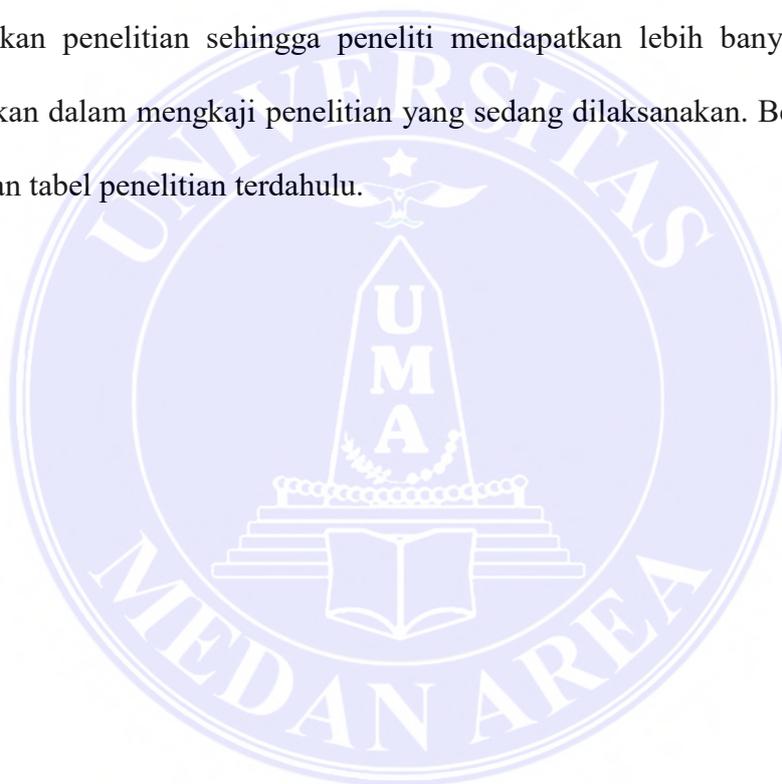
Hubungan korespondensi antara atasan dan bawahan dalam organisasi baik di dalam maupun di luar organisasi. Pertimbangan yang diberikan oleh atasan dan tingkat penghargaan terhadap atasan baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi.

e. Hubungan antar Perwakilan

Hubungan korespondensi antar kolaborator dalam mengelola pekerjaan, koneksi dalam melakukan usaha, khususnya melakukan banyak tugas dan keharmonisan perwakilan dalam organisasi atau di luar organisasi.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai pedoman bagi peneliti untuk melakukan penelitian sehingga peneliti mendapatkan lebih banyak teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang sedang dilaksanakan. Berikut ini akan disajikan tabel penelitian terdahulu.



Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian, Nama Penulis, Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implementasinya pada Kinerja Pegawai UPTD Wilayah III DPKA (SAMSAT) Kabupaten Bireuen. (Suhendri Herianto dan Azhari, 2021)	Analisis Jalur (Path Analysis)	a. Motivasi kerja pegawai belum optimal, sehingga tidak dapat maksimal mendukung kepuasan kerja dan kinerja tim, b. Budaya organisasi belum optimal dari kondisi ideal dalam mendukung kerja, c. Lingkungan kerja belum optimal mendukung kepuasan maupun kinerja pegawai d. Kinerja pegawai mencapai kategori cukup	Menggunakan dua variabel bebas yang sama, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja	Menggunakan metode yang berbeda. Penelitian sekarang menggunakan analisis regresi linear berganda
2.	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Pada PT. Wiratanu Persada Tama Cabang Malang	Analisis Regresi	a. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan, b. Motivasi kerja	Menggunakan analisis yang sama yaitu regresi linear berganda. Selain itu variabel bebasnya juga sama seperti	Indicator setiap variabel bebas berbeda

	2014). (Wiwit Setyo Wardani dan Dita Rachmawati, 2021)		mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, c. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.	motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja	
3.	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> . (Solihatun, Akhmad Darmawan dan Fatmah Bagis, 2021)	Survei	a. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi, b. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, c. Kepuasan kerja memediasi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel bebas motivasi dan lingkungan kerja untuk melihat pengaruhnya dengan kinerja	Penelitian terdahulu menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sedangkan penelitian sekarang sebagai variabel bebas yang mempengaruhi kinerja
4.	Pengaruh Motivasi Kerja,	Analisis	a. Motivasi kerja, kompetensi	Menggunakan	Variabel

	Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indah Plywood Bondowoso. (Mohammad Yahya Arief dan Muhammad Fauzi Ahmad, 2021)	Regresi Linear Berganda	dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, b. Motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan	analisis regresi linear berganda	terikatnya berbeda, jika penelitian terdahulu menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel terikat, penelitian sekarang menggunakan kinerja pegawai
5.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Kehutanan Pekanbaru. (Yessi Seftiani, Gimin, Fenny Trisnawati, 2016)	Analisis Regresi Berganda	a. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai b. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja c. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.	Sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai	Menggunakan indicator dan teori yang berbeda.

## 2.3. Kerangka Pemikiran

### a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai perlu cukup menonjol untuk diperhatikan untuk mencapai viabilitas dan efektivitas hierarkis. Kinerja pekerja yang ideal membutuhkan pemahaman tentang perilaku tunggal individu yang akan mempengaruhi sifat eksekusi perwakilan, sehingga membutuhkan kapasitas pelopor untuk mengkoordinasikan perwakilan dan memahami perilaku pekerja dan inspirasi kerja dalam menyelesaikan kewajiban dan pekerjaannya. Doorman dan Lawler dalam Wibowo (2009: 100) berpendapat bahwa pameran adalah komponen dari keinginan untuk memiliki pemahaman yang masuk akal tentang apa yang sedang dilakukan dan bagaimana melakukannya. Kanfer dalam George dan Jones (2002:176), menyatakan bahwa ekshibisi adalah, "kinerja adalah penilaian dari akibat-akibat yang timbul dari suatu perilaku individu. Ini termasuk memutuskan seberapa baik atau tidak memadainya seorang individu telah mencapai suatu usaha atau melakukan suatu tugas." Kinerja sebagai evaluasi efek samping dari perilaku individu yang juga mencakup bagaimana mengukur aktivitas besar dan buruk orang tersebut dalam menjalankan tanggung jawab atau pekerjaannya. Ruki dalam Anwar Prabu (2001:15) mengatakan, "kinerja dicirikan sebagai catatan hasil yang dibuat atas kapasitas atau pergerakan pendudukan yang ditentukan selama rentang waktu yang telah ditentukan". Kinerja adalah catatan efek samping dari kapasitas, latihan, atau latihan tertentu selama jangka waktu tertentu. Posner dan Schmidt dalam Robbins (2003:52) mengatakan, "kinerja

adalah seberapa banyak individu menerima bahwa kinerja pada tingkat tertentu akan mendorong pemenuhan hasil yang diinginkan". Kinerja adalah tingkat keyakinan individu bahwa aktivitas pada tingkat tertentu akan mendorong pencapaian hasil yang ideal. Sementara itu, Newstrom dan Davis (2002:103-104) mengungkapkan bahwa presentasi pada dasarnya tidak otonom, melainkan diidentikkan dengan administrasi lain.

Dalam melaksanakan eksekusi, penting untuk memiliki inspirasi sebagai "kekuatan keinginan individu untuk terlibat dalam beberapa gerakan". Kekuatan keinginan individu untuk melakukan suatu tindakan. Wexley dan Yulk dalam As'ad (2001:321). mencirikan inspirasi sebagai "siklus dimana perilaku dirangsang dan dikoordinasikan." Inspirasi merupakan landasan seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu.

#### b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pemenuhan kebutuhan perwakilan, semakin tinggi pemenuhan pekerjaan yang tampak, hal ini akan mempengaruhi pameran mereka. Perusahaan harus fokus pada kebutuhan pekerja, misalnya memberikan jaminan keamanan, menawarkan hadiah dan kesempatan kerja untuk mengembangkan kapasitas terpendam mereka, memberikan kebebasan untuk berinteraksi dan mengikutsertakan perwakilan dalam memutuskan (Darmawan, 2013). Setiap perwakilan senang dengan posisi yang dimilikinya sesuai dengan keadaan tempat kerja, merasa hebat, diperlakukan dengan baik oleh organisasi, kemudian, pada saat itu, perwakilan akan merasa senang dengan pekerjaannya. Terlebih lagi, jelas

jika pekerja bisa merasa terpenuhi, perwakilan akan lebih siap untuk berprestasi dalam menjalankan kewajiban dan kewajibannya, Handayani (2017). Sesuai Robbins (2006), eksekusi pekerja dapat diterima ketika perwakilan memberikan kualitas dan konsekuensi dari pekerjaan mereka, secara kuantitatif siap untuk mencapai hasil target sesuai jadwal, dan bekerja secara memadai, siap untuk melakukan dan melakukan pekerjaan dengan bebas, disertai dengan tanggung jawab dan kewajiban terhadap pekerjaan. juga, organisasi. Menurut Handoko (2000), eksekusi yang lebih baik menghasilkan hadiah yang lebih tinggi. Ketika perwakilan merasa bahwa hadiah yang diberikan wajar dan memadai, maka pada saat itu, pemenuhan pekerjaan pekerja akan meningkat dengan remunerasi yang sesuai dengan pameran mereka. Bagaimanapun, penelitian Abidin (2010) membuktikan bahwa pemenuhan jabatan berdampak negatif dan sangat besar terhadap perwakilan Kanwil Diknas Wilayah Jawa Tengah, yang menyiratkan bahwa pemenuhan jabatan yang lebih tinggi akan sangat mengurangi kerja pekerja.

### c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai Afandi (2016: 51) dalam bukunya yang berjudul *Idea and Marker HR For The Board Exploration*, ia mengungkapkan bahwa iklim yang baik memberikan perasaan bahwa semuanya baik-baik saja dengan dunia dan memungkinkan perwakilan untuk bekerja secara ideal, dengan asumsi pekerja mengambil bagian di tempat kerja. dimana mereka bekerja, pekerja akan merasa nyaman. di tempat kerja, lakukan latihan mereka

sehingga waktu berfungsi digunakan secara memadai. Bergantian, jika keadaan tempat kerja yang kurang, itu akan menurunkan eksekusi perwakilan.

Tempat kerja diidentikkan dengan atau memengaruhi kinerja perwakilan karena tempat kerja yang menarik bagi pekerja melalui kerja sama yang menyenangkan dengan bos, rekan kerja, dan bawahan, serta didukung oleh kantor dan kerangka kerja yang memadai di lingkungan kerja akan sangat memengaruhi perwakilan, jadi pelaksanaan perwakilan dapat meningkat. Hal ini juga didukung oleh hipotesis yang dikemukakan oleh Rahmawati, dkk., (2014), yang menyatakan bahwa tempat kerja yang nyaman, terlindungi, dan menawan merupakan salah satu cara bagi organisasi untuk lebih mengembangkan kinerja pekerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dipimpin oleh Nuryasin, et al., (2016), yang menyatakan bahwa variabel tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan representatif. Seperti yang ditunjukkan oleh (Ali dan Agustian, 2018) pelaksanaan representatif adalah hasil yang diperoleh buruh dalam melakukan pekerjaan dan kewajiban sesuai kepribadian individu dalam suatu organisasi dalam waktu yang telah ditentukan, yang dihubungkan dengan tolok ukur individu yang bekerja. Sementara itu, sebagaimana ditunjukkan oleh (Sarwono, 2005) tempat kerja adalah iklim di mana perwakilan atau perwakilan menyelesaikan pekerjaan sehari-hari mereka. Tempat kerja dapat mempengaruhi perasaan perwakilan. Dengan asumsi pekerja lebih menyukai tempat kerja dimana ia bekerja, maka perwakilan tersebut akan merasa nyaman bekerja untuk melakukan latihan

sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan dengan baik dan diharapkan prestasinya juga lebih tinggi. Tempat kerja menggabungkan koneksi kerja yang dibingkai antara perwakilan individu dan koneksi kerja di antara bawahan dan bos seperti tempat kerja sebenarnya di mana perwakilan berada.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Sumber: diolah penulis berdasarkan penelitian terdahulu (2022)

## 2.4. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis ataupun dugaan sementara terhadap penelitian ini, yakni:

- H1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
- H2 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
- H3 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
- H4 : Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dapat bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada UPT LBK Provinsi Sumatera Utara yang beralamatkan di Jalan Sakti Lubis no. 7 R Medan. Adapun waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam menyelesaikan dan menguji hipotesis hingga menganalisa dan mendeskripsikan serta menyimpulkan hasil penelitian sampai bulan Februari 2022.

#### **3.2. Bentuk Penelitian**

Peneliti menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2018: 16), metode kuantitatif disebut sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme karena digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Sedangkan Sugiyono (2012) menyebutkan deskriptif sebagai maksud untuk mendeskripsikan ataupun menggambarkan fenomena-fenomena yang ada baik yang bersifat ilmiah atau dapat pula bersifat rekayasa oleh manusia. Oleh karena itu maksud penelitian kuantitatif deskriptif ini adalah untuk menguji sampel dan mendeskripsikan hasil pengujian pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja para pegawai UPT LBK Provinsi Sumatera Utara.

#### **3.3. Definisi Konsep dan Operasional Variabel**

##### **3.3.1. Definisi Konsep**

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk ia pelajari dan kemudian menarik kesimpulan (Sugioyono,

2018:68). Beberapa jenis variabel secara umum dikatakan oleh Sugiyono yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya dan atau juga penyebab timbulnya variabel terikat. Sedangkan variabel terikat sendiri yaitu merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya suatu variabel bebas. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas dan terikat adalah sebagai berikut:

1) Variabel bebas

Variabel bebas sering juga disebut variabel stimulus, prediktor, atau abecedent, serta dalam Bahasa Indonesia disebut sebagai variable bebas (Sugiyono, 2008). Variabel ini dilambangkan dengan huruf X. dalam penelitian ini terdiri atas 3 variabel bebas, yaitu:

a. Motivasi kerja

Motivasi biasanya dianggap sebagai sebuah kebutuhan yang dapat mendorong perilaku seseorang ke arah tujuan tertentu. Robbins (2008:222) menganggap motivasi atau dalam bahasa Inggris disebut *motivation* adalah sebuah proses yang mengandung penjelasan mengenai intensitas, arah juga ketekunan dari seseorang untuk dapat tercapai tujuannya. Sedangkan Melayu (2001:219) mengutip pendapat Wayne F. Cassio menuliskan bahwa motivasi itu merupakan sumber kekuatan yang dihasilkan dari sebuah kemauan seseorang dalam rangka memuaskan dan memenuhi kebutuhannya seperti rasa haus, lapar maupun kemauan dalam bermasyarakat.

b. Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki (2014) mencirikan pemenuhan pekerjaan sebagai perasaan penuh atau reaksi penuh gairah terhadap berbagai bagian pekerjaan seseorang. Satu lagi definisi yang dikomunikasikan oleh Robbins dan Judge (2015) pemenuhan kerja adalah kecenderungan yang baik tentang pekerjaan, yang muncul karena penilaian atribut-atributnya. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap antusias yang luar biasa dan mencintai pekerjaannya.

c. Lingkungan Kerja

Menurut Schultz dan Schultz (2006), lingkungan kerja merupakan kondisi yang berkaitan dengan ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana akan berkaitan dengan terjadinya perubahan psikologis akibat hal-hal yang dialami dalam melakukan pekerjaannya.

2) Variabel terikat

Variabel terikat sering juga disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsekuen dan dilambangkan dengan huruf Y. Dalam penelitian ini terdiri atas 1 variabel terikat yaitu:

a. Kinerja

Robbin (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pekerja atau pegawai dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan beberapa kriteria tertentu.

### 3.3.2. Definisi Operasional Variabel

#### a. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja menurut Herzberg yaitu sikap seseorang dalam menghadapi pekerjaannya yang memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Indikator motivasi menurut Herzberg (1996) adalah:

1. Keberhasilan
2. Pengakuan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Tanggungjawab, dan
5. Pengembangan

#### b. Kepuasan Kerja (X2)

Menurut Kreitner & Kinicki, kepuasan kerja merupakan afeksi atau sebuah respon secara emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Adapun indikatornya adalah:

1. Pemenuhan kebutuhan
2. Perbedaan
3. Pencapaian nilai
4. Keadilan, dan
5. Komponen genetic

#### c. Lingkungan Kerja (X3)

Menurut Schultz dan Schultz, lingkungan kerja merupakan kondisi yang berkaitan dengan ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai

dimana akan berkaitan dengan terjadinya perubahan psikologis akibat hal-hal yang dialami dalam melakukan pekerjaannya. Adapun indikatornya adalah:

- Tempat kerja, terdiri atas:
  - a. Jam kerja
  - b. Waktu istirahat kerja
- Mental tempat kerja, terdiri atas:
  - a. Lelah di pekerjaan
  - b. Pekerjaan yang membosankan
  - c. Kelelahan kerja
  - d. Koneksi antara bos dan bawahan
  - e. Hubungan antar perwakilan
- a. Kinerja pegawai (Y)

Menurut Robbins, kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Adapun indikatornya adalah:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas, dan
5. Kemandirian

### 3.4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian kuantitatif diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018: 285). Sedangkan sampel adalah sebagian daripada populasi itu sendiri.

Sugiyono (2006:96) menjelaskan salah satu teknik mengambil sampel adalah sampel jenuh, yang berarti Teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini disebabkan karena jumlah populasi yang sedikit, kurang dari 30. Oleh karena dalam penelitian ini, objek yang menjadi populasi adalah para pegawai negeri sipil yang berjumlah 29 orang, maka dalam penelitian ini menggunakan seluruhnya sebagai sampel.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1) Kuesioner (Angket)**

Kuesioner menurut Mardalis (2008:66) adalah teknik mengumpulkan data dengan cara memberikan semacam formulir yang di dalamnya terdapat pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis untuk dijawab oleh sampel yang diperlukan peneliti. Kuesioner ini akan disebar ke seluruh pegawai negeri sipil di Kantor UPT LBK Provinsi Sumatera Utara.

#### **2) Dokumentasi**

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara menelusuri, menyelidiki benda-benda yang tertulis contohnya seperti buku, majalah, dokumen atau semacam peraturan perundang-undangan dan sejenisnya

(Arikunto, 2002). Dokumentasi dalam penelitian ini seperti peraturan gubernur terkait jumlah insentif pegawai yang diterima setiap bulan, dokumen berkaitan dengan jumlah pegawai dan sejarah lokasi penelitian.

### 3.6. Skala Pengukuran Variabel

Berdasarkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner atau angket, maka diperlukan skala pengukuran variabel. Dalam penelitian ini, skala pengukuran variabel menggunakan skala *likert*. Skala ini digunakan seorang peneliti untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak dalam menyusun item-item pernyataan atau pertanyaan. Adapun skala pengukurannya adalah sebagai berikut:

- Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- Setuju (S) dengan skor 4
- Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
- Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

### 3.7. Teknik Analisa Data

Cara atau teknik analisa data dalam penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan menguji kualitas intrumen, menguji asumsi klasik, menguji hipotesis dan melakukan analisis regresi linear berganda. Semua ini dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS.

### 3.7.1. Uji Kualitas Instrumen

#### 1) Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk melihat dan mengukur apakah data yang didapat melalui kuesioner dinyatakan sah atau valid tidaknya. Apabila valid maka disimpulkan bahwa data dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Untuk mengetahui valid tidaknya dapat dihitung dengan cara menurut Ghazali (2013) yaitu:

- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pernyataan tersebut valid.
- Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka pernyataannya tidak valid

#### 2) Uji Reliabilitas

Uji ini merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan penjabarand ari indikator variabel. Kuesioner tersebut dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang diberikan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu menurut Ghozali (2011). Cara mengukurnya yaitu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach Alpha  $>$  0,60. Adapun ketentuan tingkat reliabelitas adalah sebagai berikut:

- Jika  $\alpha >$  0,90 berarti memiliki tingkat reliabilitas sempurna
- Jika  $\alpha$  antara 0,70 – 0,90 maka memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi
- Jika  $\alpha$  antara 0,50 - 0,70 maka tingkat reliabilitas moderat
- Jika  $\alpha <$  0,50 berarti tingkat reliabilitas rendah

### 3.7.2. Pengujian Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel-variabel memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data ini akan dilakukan melalui uji *Kolmogrov Sminov* (K-S) melalui aplikasi spss. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat Asymp. Sig (2-tailed). Jika tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan berdistribusi normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016) mengatakan bahwa uji multikolinearitas ini bertujuan untuk melihat model regresi apakah ditemukannya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik harus dengan syarat bahwa tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Cara melihat multikolinearitas ini dapat melalui nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation faktor* (VIF). Apabila nilai VIF suatu model kurang dari 10, maka model tersebut dapat dikatakan bebas dari kasus multikolinearitas.

## 3) Uji Linearitas

Uji Linearitas merupakan pengujian yang biasa dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan yang linear antara variable bebas dengan variable terikat secara signifikan (Sugiyono dan Susanto, 2015). Uji linearitas di dapat dilakukan dengan *tes of linearity* menggunakan SPSS. Suatu variable bebas dan variable terikat dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila memiliki nilai signifikansi  $\leq 0,05$ .

### 3.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode ini digunakan apabila peneliti ingin mengetahui besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Yaitu dalam penelitian ini adalah melihat pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. dengan bantuan program *software* SPSS, model regresi linear berganda yang digunakan adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

Y	=	Kinerja Pegawai
$\beta_0$	=	Konstanta
$\beta_{1-3}$	=	Koefisien regresi variabel X1-3
X <sub>1</sub>	=	Kerja
X <sub>2</sub>	=	Kepuasan Kerja
X <sub>3</sub>	=	Lingkungan Kerja
$\varepsilon$	=	Kesalahan pengganggu ( <i>standard error</i> )

#### 3.7.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilakukan untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang diukur dengan menggunakan uji parsial (uji statistik t) dan uji simultan (uji statistic f), dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

##### 1) Uji Parsial

Uji parsial atau biasa disebut uji-t digunakan untuk mengukur besaran pengaruh masing-masing variabel bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>) secara individu (parsial) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria uji yang digunakan adalah:

$H_0: \beta_1 \leq 0$ , hal ini berarti bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (motivasi kerja atau kepuasan kerja atau lingkungan kerja) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

$H_a: \beta_1 \geq 0$ , hal ini berarti bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini yaitu:

- a)  $H_0$  diterima jika  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  atau signifikan  $t \geq \alpha$
- b)  $H_a$  ditolak jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  atau signifikan  $t < \alpha$

## 2) Uji Simultan

Uji simultan atau biasa disebut uji F digunakan untuk mengukur variabel bebas secara simultan (bersamaan) mempengaruhi variabel terikatnya. Model hipotesis ini yaitu:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ . Model ini mengindikasikan bahwa secara bersamaan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

$H_a$ : minimal satu  $\beta_1 \neq$ , artinya bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini adalah:

- a)  $H_0$  diterima jika  $F \text{ hitung} \leq$  pada  $\alpha = 5\%$  atau signifikansi  $F \geq \alpha (0,05)$
- b)  $H_a$  ditolak jika  $F \text{ hitung} >$  pada  $\alpha = 5\%$  atau signifikansi  $F < \alpha (0,05)$

#### 4) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur besaran kontribusi setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin besar menandakan bahwa semakin baik kemampuan variabel X dalam menjelaskan variabel Y dimana  $0 < R^2 < 1$ . Sebaliknya, jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin kecil maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah kecil.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

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

- 1) Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang bernilai negatif, karena berdasarkan hasil uji t diperoleh taraf signifikan sebesar  $0,021 < 0,05$ . Dan nilai t hitung  $> t$  tabel dalam *One-Tailed*, yakni  $2,457 > 1,701$ . Dengan nilai koefisien sebesar  $-0,267$  berarti apabila motivasi kerja pegawai turun dalam satu satuan, maka akan menimbulkan penurunan pula terhadap kinerja pegawai.
- 2) Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan bernilai positif. Berdasarkan hasil uji t diperoleh taraf signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $> t$  tabel yakni sebesar  $6,455 > 2,05$  pada *test Two-Tailed*. Dengan nilai koefisien sebesar  $1,308$  berarti apabila kepuasan kerja naik dalam satu satuan, maka akan menimbulkan peningkatan juga terhadap kinerja pegawai.
- 3) Variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,170 > 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $1,413 < 2,05$ . Sehingga hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja.
- 4) Variable motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan atau secara bersamaan terhadap

kinerja. Berdasarkan hasil uji f diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai f hitung sebesar  $19,326 > f$  tabel sebesar 3,385. Sehingga hal ini membuktikan bahwa secara bersamaan ketiga variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

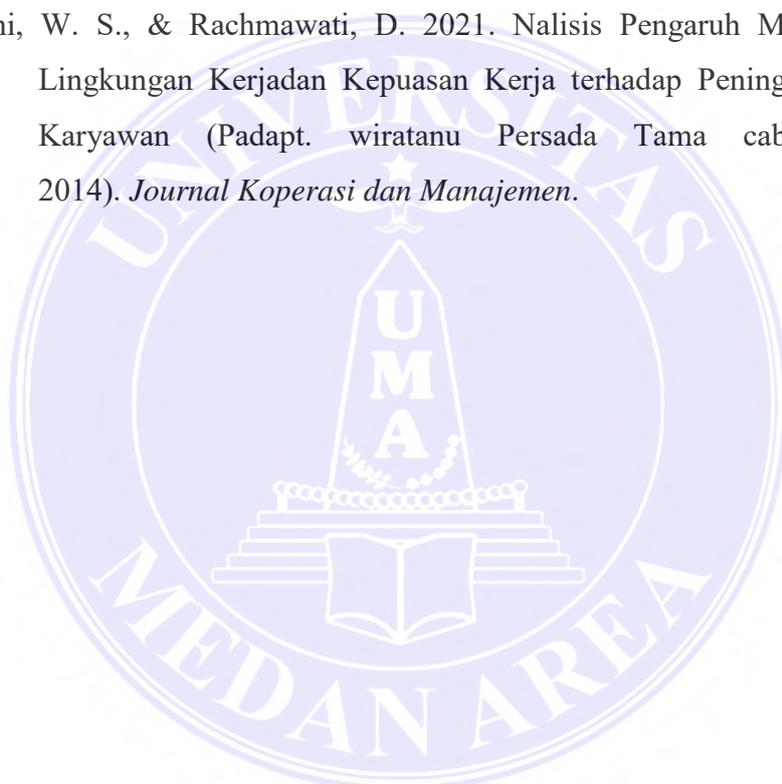
1. Sesuai dengan hasil perhitungan koefisien determinasi, ditemukan bahwa nilai R Square dalam penelitian ini sebesar 0,699 yang berarti bahwa hanya sebesar 69,9% variabel kinerja pegawai UPT Laboratorium Bahan Konstruksi DBMBK Provinsi Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya yaitu 30,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Oleh karena itu untuk penelitian berikutnya perlu mempertimbangkan faktor lain, agar semakin baik hasilnya.
2. Motivasi kerja memiliki nilai dan korelasi yang bersifat negative. Artinya apabila motivasi kerja menurun, maka kinerja pegawai akan turut turun secara signifikan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan faktor-faktor yang menjadi pendorong motivasi pegawai yang signifikan, khususnya seperti pemenuhan kebutuhan.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Abidin, Zainal, dkk. 2014. Buku Ajar Pendidikan Bela Negara. Surabaya: UPN Veteran Jawa Timur.
- Alex S. Nitisemito. 2000. Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arief, M. Y., & Ahmad, M. F. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Indah Plywood Bondowoso. *Cermin: Jurnal Penelitian*.
- Arikunto, S. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Brantas. 2009. Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Darmawi, Herman. 2011. Manajemen Perbankan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dessler, Gary. 2009. Manajemen SDM : buku 1. Jakarta: Indeks.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Fuad, Mas'ud. 2004. Survai Diagnosis Organisasional. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- George R. Terry. 2006. Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. Organisasi dan Motivasi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia-Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta.
- Herzberg, F. 1996 Work And Nature of Man. Cleveland: World Publishing
- Herianto, S. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implementasinya Pada Kinerja

- Pegawai Uptd Wilayah Iii Dpka (Samsat) Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*.
- Jalil, A., Prayekti, P., & Kirana, K. C. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pendidikan Terhadap Komitmen Efektif Karyawan (Study Kasus pada Pusat Terapi Autisme Permata Ananda, Banguntapan, Bantul, Yogyakarta 55198). *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mardalis. 2008. Metodologi Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: Unpublished.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS.
- Melayu, Hasibian. 2001. MAnagemen dasar, pengertian dan masalah. Refisi F.d. Jakarta: Rajawali
- Moorhead dan Griffin. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2006. Perilaku Organisasi. Prentice Hall. Edisi Kesepuluh.
- Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organsasi, edisi ke 12 buku 1. Jakarta: Salemba empat
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta.
- Schultz, D. & Schultz, S. E. 2006. *Psychology & Work Today. (9th ed)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

- Siagian, P. Sondang. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Solihatun, S., Darmawan, A., & Bagis, F. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Derivatif: Jurnal Manajemen*.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. Strategi Pemasaran. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS)
- Wardani, W. S., & Rachmawati, D. 2021. Nalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerjadan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Padapt. wiratanu Persada Tama cabang Malang 2014). *Journal Koperasi dan Manajemen*.



## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

#### Kuesioner Penelitian

Judul : Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada UPT LBK Provinsi Sumatera Utara)

Peneliti : Nelli Susilawati

#### Identitas Responden

Nama :

Jabatan :

Usia :

Jenis Kelamin :

#### Daftar Kuesioner

Mohon untuk memberikan tanda (v) pada setiap pernyataan yang Pegawai pilih

Keterangan:

SS= Sangat Setuju

S= Setuju

N= Netral

TS= Tidak Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>A.</b>	<b>MOTIVASI</b>					
1.	Pimpinan memberikan kesempatan yang luas untuk Pegawai melaksanakan pekerjaan dan mencapai hasil yang diinginkan					
2.	Pimpinan sering memberikan semangat kepada Pegawai sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang bahkan bukan bidang keahlian Pegawai					

3.	Pimpinan sering memberikan pengakuan seperti penghargaan, memberikan hadiah atas pencapaian dan keberhasilan Pegawai dalam melaksanakan tugas					
4.	Jika pegawai berhasil dalam melakukan tugas dengan baik, akan diberikan penghargaan berupa kenaikan pangkat					
5.	Pegawai tidak bosan dengan tugas yang menjadi pekerjaan Pegawai					
6.	Pegawai ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan keahlian Pegawai					
7.	Pegawai sangat bertanggungjawab dalam pekerjaan					
8.	Tidak adanya pengawasan yang ketat oleh pimpinan terhadap pekerjaan Pegawai					
9.	Pegawai pernah mendapatkan pekerjaan yang sifatnya lebih menantang dari pekerjaan biasa					
10.	Ada penawaran atau kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan					

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>B.</b>	<b>KEPUASAN KERJA</b>					
1.	Dalam pekerjaan Pegawai mendapatkan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan					
2.	Adanya rasa kepuasan Pegawai dalam bekerja karena hasil atau usaha memenuhi harapan					
3.	Ada rasa kepuasan jika hasil pekerjaan Pegawai telah memenuhi nilai kerja					
4.	Setiap pegawai diperlakukan secara adil					
5.	Pegawai memiliki sifat yang merasa puas jika pekerjaan terselesaikan dengan baik					

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>C.</b>	<b>LINGKUNGAN KERJA</b>					
1.	Jam kerja Pegawai telah sesuai dengan peraturan yang seharusnya, dan Pegawai selalu bekerja tepat waktu					
2.	Waktu istirahat kerja yang Pegawai dapatkan cukup					
3.	Pegawai sering merasa lelah dalam bekerja sehari hari					
4.	Adanya inspirasi dan revolusi kerja untuk menghilangkan rasa lelah dalam bekerja					
5.	Pekerjaan yang Pegawai lakukan tidak memiliki sifat variasi sehingga terasa membosankan					

6.	Ketika bekerja Pegawai pernah merasakan kelelahan					
7.	Pegawai memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan					
8.	Pegawai memiliki hubungan yang sangat baik dengan bawahan dan rekan kerja lainnya					
9.	Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan kolaborator atau rekan kerja di luar instansi dalam melakukan kerja sama					

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>D.</b>	<b>KINERJA</b>					
1.	Memiliki keterampilan dan kemampuan yang baik sehingga hasil pekerjaannya sempurna dan berkualitas					
2.	Jumlah tugas yang diselesaikan sesuai dengan jumlah beban yang menjadi tanggung jawab pegawai					
3.	Dalam melakukan pekerjaan selalu selesai dengan tepat waktu					
4.	Penggunaan sumber daya anggaran telah dilakukan dengan maksimal					
5.	Penggunaan sumber daya teknologi telah dilakukan dengan maksimal					
6.	Penggunaan sumber daya bahan baku lainnya telah dilakukan dengan maksimal					
7.	Pegawai memiliki tingkat kemandirian yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap instansi					

## Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian

no	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2
1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	5	21
2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	37	4	5	2	5	4	20
3	5	2	4	5	4	4	5	4	4	4	41	4	4	5	4	4	21
4	5	3	3	3	4	4	5	3	3	4	37	3	4	4	4	4	19
5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33	4	4	4	3	3	18
6	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	43	5	5	4	5	5	24
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	20
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	20
9	2	3	4	2	3	3	2	3	3	4	29	3	3	4	3	4	17
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	20
11	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	39	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	4	4	4	4	4	20
14	4	4	5	5	4	4	4	2	2	4	38	5	4	4	5	4	22
15	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	20
16	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	44	4	5	5	5	5	24
17	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	20
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46	5	5	4	5	5	24
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	4	4	21
21	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	43	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48	5	5	5	5	5	25

23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20
24	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46	4	4	4	3	4	19
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	5	21
26	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	46	5	5	5	5	4	24
27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42	5	4	5	4	5	23
28	5	3	3	3	4	4	5	3	3	4	37	3	4	4	4	4	19
29	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42	5	4	4	5	4	22

no	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	Total X3	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Total Y
1	5	4	4	2	4	2	4	4	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35
2	5	4	5	4	4	4	5	4	3	38	4	4	4	4	3	4	4	27
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	3	4	3	3	25
4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	33	3	3	3	3	4	4	3	23
6	5	5	5	3	5	3	5	5	5	41	4	4	5	5	4	5	5	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	28
9	3	4	4	3	4	3	3	3	4	31	3	3	4	4	4	5	4	27
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28
11	3	3	3	4	3	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28
12	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	4	4	4	4	4	4	4	28
13	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	4	4	4	4	4	3	4	27
14	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	28
15	4	4	4	2	4	2	5	5	4	34	4	4	4	4	4	4	4	28

16	5	4	4	2	4	2	4	5	4	34	4	4	4	5	5	5	5	32
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	3	4	4	4	4	4	26
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35
20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4	4	5	4	4	4	4	29
21	5	4	4	4	4	4	5	5	5	40	5	5	4	4	5	4	4	31
22	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	35
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	3	3	4	3	4	4	4	4	33	3	3	3	4	4	4	4	25
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	5	5	5	5	5	35
26	4	4	4	5	4	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	35
27	4	5	5	4	5	4	3	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	28
28	5	4	4	3	4	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	28
29	5	4	4	4	4	4	5	5	5	40	5	5	4	4	4	4	4	30

### Lampirn 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Validitas

		Correlations				
		Motivasi_Kerja	Kepuasan_Kerja	Lingkungan_Kerja	Kinerja	XTotal
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	1	.663**	.701**	.359	.940**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.056	.000
	N	29	29	29	29	29
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	.663**	1	.542**	.791**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.000
	N	29	29	29	29	29
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	.701**	.542**	1	.437*	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.018	.000
	N	29	29	29	29	29
Kinerja	Pearson Correlation	.359	.791**	.437*	1	.538**
	Sig. (2-tailed)	.056	.000	.018		.003
	N	29	29	29	29	29
XTotal	Pearson Correlation	.940**	.785**	.867**	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	
	N	29	29	29	29	29

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

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

#### 2. REABILITAS

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	29	100.0

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	4

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

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi_Kerja	86.0000	48.357	.678	.777
Kepuasan_Kerja	104.7931	78.813	.798	.738
Lingkungan_Kerja	90.1034	65.167	.693	.726
Kinerja	96.4828	77.544	.538	.799

**Lampiran 4. Tabel Distribusi Uji T**

Titik Presentase Distribusi  
T (df = 1-30)

<b>Pr</b>	<b>0,25</b>	<b>0,10</b>	<b>0,05</b>	<b>0,025</b>
<b>df</b>	<b>0,50</b>	<b>0,20</b>	<b>0,10</b>	<b>0,050</b>
<b>1</b>	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620
<b>2</b>	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265
<b>3</b>	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245
<b>4</b>	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645
<b>5</b>	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058
<b>6</b>	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691
<b>7</b>	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462
<b>8</b>	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600
<b>9</b>	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216
<b>10</b>	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814
<b>11</b>	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099
<b>12</b>	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881
<b>13</b>	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037
<b>14</b>	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479
<b>15</b>	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145
<b>16</b>	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991
<b>17</b>	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982
<b>18</b>	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092
<b>19</b>	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302
<b>20</b>	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596
<b>21</b>	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961
<b>22</b>	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387
<b>23</b>	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866
<b>24</b>	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390
<b>25</b>	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954
<b>26</b>	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553
<b>27</b>	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183
<b>28</b>	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841
<b>29</b>	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523
<b>30</b>	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227

**Lampiran 5. Tabel Distribusi Uji F**

$\alpha = 0,05$	$Df_1 = (k-1)$			
$Df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4
1	161.44 8	199.500	215.70 7	224.583
2	18.513	19.000	19.164	19.247
3	10.128	9.552	9.277	9.117
4	7.709	6.944	6.591	6.388
5	6.608	5.786	5.409	5.192
6	5.987	5.143	4.757	4.534
7	5.591	4.737	4.347	4.120
8	5.318	4.459	4.066	3.838
9	5.117	4.256	3.863	3.633
10	4.965	4.103	3.708	3.478
11	4.844	3.982	3.587	3.357
12	4.747	3.885	3.490	3.259
13	4.667	3.806	3.411	3.179
14	4.600	3.739	3.344	3.112
15	4.543	3.682	3.287	3.056
16	4.494	3.634	3.239	3.007
17	4.451	3.592	3.197	2.965
18	4.414	3.555	3.160	2.928
19	4.381	3.522	3.127	2.895
20	4.351	3.493	3.098	2.866
21	4.325	3.467	3.072	2.840
22	4.301	3.443	3.049	2.817
23	4.279	3.422	3.028	2.796
24	4.260	3.403	3.009	2.776
25	4.242	3.385	2.991	2.759
26	4.225	3.369	2.975	2.743
27	4.210	3.354	2.960	2.728
28	4.196	3.340	2.947	2.714
29	4.183	3.328	2.934	2.701
30	4.171	3.316	2.922	2.690