

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA SALAH SATU INSTITUSI PEMERINTAH DI KOTA MEDAN)

Irwan Nopian Sinaga

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMI Medan

Email: sinaga.irwann@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah menurunnya kinerja pegawai selama 2 tahun terakhir (2019 dan 2020) di Kantor Kecamatan Medan Area. Untuk itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Medan Area. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang, dengan penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan adalah deskriptif dan regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis secara uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda yaitu yang menunjukkan $Y = 2,562 + 0,279X_1 + 0,379X_2 + e$. Sedangkan hasil uji (t) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Medan Area. Kemudian hasil uji F diperoleh bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya koefisien determinasi (R^2) dalam nilai adjusted R^2 sebesar 0,893 (89,3%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 89,3% variasi variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan pada Kantor Camat Medan Area. Sedangkan sisanya sebesar 10,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : *Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Manajemen SDM, Motivasi*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi maupun instansi pemerintahan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik. Hal ini tentu berlaku bagi instansi yang bergerak di bidang jasa pelayanan. Tidak dapat dipungkiri bahwa pegawailah yang menjadi andalan untuk meningkatkan kinerja dari suatu instansi. Untuk itu, instansi dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja para pegawainya. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu instansi memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar dalam menjalankan aktivitas instansi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada didalam suatu instansi haruslah dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Instansi dan pegawai adalah dua hal yang saling membutuhkan dan saling berkaitan erat dalam memberikan pelayanan yang optimal dan prima kepada setiap masyarakat. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi suatu instansi, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak, baik pegawai maupun instansi pemerintahan itu sendiri. Bagi pegawai keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan bagi institusi keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan. Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja SDM sendiri

berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja merupakan Serangkaian aktifitas hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, juga berlandaskan akan pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang dimiliki setiap pegawai untuk diberikan kepada instansi. Peningkatan kinerja pegawai dalam instansi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi mauoun instansi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi maupun suatu instansasi pemerintahan, akan dapat meningkat apabila setiap pegawai memiliki motivasi yang sejalan dengan organisasi serta pegawai merasakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung keberlangsungan bekerja.

Instansi perlu memberikan perhatian kepada setiap pegawai, terkait segala kebutuhan sumber daya manusia guna mendukung pekerjaannya, sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan maupun melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya atas kepercayaan yang diberikan suatu perusahaan, organiasai, maupun instansi (Handoko, 2014). Setiap organisasi maupun instansi selalu mengharapkan pegawai memiliki prestasi, karena pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangsih yang optimal bagi instansi. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi maupun instansi ditentukan oleh kinerja pegawainya. Menurut Siagian (2012) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Meningkatnya motivasi pegawai seperti tanggung jawab dalam hal bekerja, giat dalam melaksanakan pekerjaannya tentu akan meningkatkan kinerja pegawai diinstansi ataupun organisasi tersebut. Begitu juga halnya dengan adanya lingkungan kerja yang baik, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai diperusahaan tersebut akan meningkat. Begitu juga sebaliknya jika menurunnya motivasi kerja pegawai serta buruknya lingkungan kerja tentu akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai itu sendiri, dan instasni akan dalam masa kritis dan akan sulit dalam persaingan global.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu memperhatikan secara lebih baik lagi apa yang menjadi motivasi setiap pegawai dan memberikan, membangun motivasi kepada setiap pegawainya. Masalah motivasi pada instansi ataupun organisasi haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam memanajemen sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya. Instansi pemerintahan harus mampu menjadikan pegawai (SDM) sebagai asset, bukan lagi hanya sebagai alat mencapai tujuan semata saja. Untuk itu instansi perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat pegawai merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama mencapai visi dan misi organisasi aupun intansi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang penting, sebab dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan dapat ditunjang oleh adanya peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu motivasi kerja sangatlah diperlukan terhadap peningkatan kerja pegawai. Menurut Sunyoto (2012), Motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dan berasal dari dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang mendukung peningkatan kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dilihat, di dengar, dan dirasakan ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2012). Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, dan lain sebagainya. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat dalam bekerja yang memungkinkan akan

berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Keadaan dari suatu kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2012). Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan kemudahan bagi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kantor kecamatan merupakan *line office* dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa/kelurahan. Kantor kecamatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten di wilayah kerjanya, yang mencakup bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya yang diserahkan Bupati. Kecamatan mengawasi kegiatan yang dilakukan oleh perangkat desa dalam tugas di bidang pemerintahan dan juga pelayanan kepada masyarakat yang berkaitan dengan administrasi.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan organisasi untuk mengukur kinerja pegawai. Fenomena masalah yang terjadi pada pegawai kantor Camat Medan Area dari tahun 2019 sampai 2020 adalah menurunnya kinerja pegawai. Menurunnya kinerja pegawai akan merugikan perusahaan karena dengan menurunnya kinerja akan menghambat produktivitas perusahaan itu sendiri. Pada tahun 2019 dan tahun 2020 pada Kantor Kecamatan Medan Area diperoleh hasil nilai kinerja sebagai berikut:

Tabel 1

Data Nilai Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Medan Area Tahun 2019-2020

Aspek penilaian	Tahun					
	2019			2020		
	Jumlah pegawai	Hasil yang dicapai	Standart penilaian	Jumlah pegawai	Hasil yang dicapai	Standart penilaian
Kesetiaan	10	92	90	10	91	90
	10	90	90	15	88	90
	8	89	90	3	79	90
kejujuran	20	90	90	23	80	90
	8	89	90	5	79	90
Prestasi kerja	15	90	90	14	75	90
	13	80	90	14	70	90
Tanggun jawab	20	82	90	23	73	90
	8	90	90	5	75	90
Ketaatan	10	91	90	10	71	90
	18	88	90	18	78	90
kepemimpinan	18	90	90	20	88	90
	10	89	90	8	69	90
Inisiatif	15	89	90	10	69	90
	13	90	90	18	88	90
Kerjasama	10	85	90	15	70	90
	18	90	90	13	91	90

Sumber : Devisi SDM Pegawai Kantor Camat Medan Area Devisi SDM (2022)

Berdasarkan Tabel 1 dapat di lihat bahwasanya terjadi penurunan kinerja pegawai pada tahun 2019 dan 2020. Apabila kita lihat dari aspek prestasi kerja untuk tahun 2019 terdapat 13 orang yang pencapaiannya masih dibawah standart yaitu dengan nilai 80 dan untuk tahun 2020 ada 14 orang yang tidak memenuhi standart hanya mencapai nilai 75. Berdasarkan wawancara dengan pegawai, mereka mengatakan bahwa prestasi kerja menurun salah satunya dikarenakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya tidak maksimal. Aspek tanggung jawab untuk tahun 2019 terdapat 20 orang yang pencapaiannya masih dibawah standart yaitu dengan nilai 82 dan untuk tahun 2020 ada 23 orang yang hanya mencapai nilai 73. Beberapa pegawai mengatakan rendahnya penilaian kinerja dari aspek tanggung jawab dikarenakan ketidaksanggupan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Pada aspek penilaian kerja sama untuk tahun 2019 terdapat 10 orang yang pencapaiannya masih dibawah standart yaitu dengan 85 dan untuk tahun 2020 ada 15 orang yang tidak memenuhi standart hanya mencapai nilai 70. Berdasarkan wawancara dengan pegawai, mereka mengatakan bahwa penurunan penilaian kinerja dari aspek Kerjasama dikarenakan hubungan antar pegawai yang kurang baik sehingga pencapaiannya menurun.

Menurunnya kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Medan Area, di sebabkan oleh kurangnya motivasi. Berdasarkan hasil pra penelitian di temukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi di Kantor Camat Medan Area adalah berdasarkan hasil pra-survey terlihat fenomena permasalahannya yaitu kurangnya perhatian atasan dalam memberikan dorongan/motivasi kepada pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas pegawai yang menyatakan tidak sebesar 73,33%. Hubungan yang kurang baik antar pegawai di dalam kantor sebanyak 5 responden menjawab frekuensi ya dengan presentase sebesar 33,33%, dan 10 responden yang menjawab tidak dengan presentase sebesar 66,67%. Tidak adanya perlakuan adil di instansi tempat saya bekerja salah satunya Ketika atasan selalu memberi tugas kepada pegawai yang mana tugas tersebut bukan tanggung jawab pegawai, sebanyak 4 responden yang menjawab frekuensi ya dengan presentase sebesar 73,33%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa masih rendahnya motivasi yang diberikan oleh atasan dan dari diri pegawai itu sendiri.

Selain faktor motivasi yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Medan Area adalah faktor lingkungan kerja. Dimana dari hasil pra-survey lingkungan kerja diperoleh hasil bahwa rendahnya lingkungan kerja disebabkan oleh, alat penunjang pekerjaan yang tidak memadai, dengan 6 responden yang menjawab frekuensi ya, dengan presentase (40%), dan 9 yang menjawab frekuensi tidak, dengan presentase (60%), lalu tingkat penerangan yang kurang baik juga menghambat para pegawai dalam bekerja. Hal ini ditandai dengan tidak berfungsinya beberapa bola lampu didalam ruangan, dengan 4 responden yang menjawab frekuensi ya, dengan presentase (26,66%), dan 11 responden yang menjawab frekuensi tidak dengan presentase (73,33%), kemudian hubungan atasan dengan bawahan juga kurang baik mengingat kurangnya respon atasan terhadap keluhan-keluhan yang dialami oleh para pegawai, dengan 7 responden yang menjawab frekuensi ya, dengan presentase (46,66%), dan 8 responden yang menjawab frekuensi tidak, dengan presentase (53,33%), serta pegawai juga mengeluhkan suara bising yang dihasilkan mesin printer karena mengganggu konsentrasi pegawai pada saat bekerja, dengan 5 responden yang menjawab frekuensi ya, dengan presentase (33,33%), dan 10 yang menjawab frekuensi tidak, dengan presentase (66,66%), serta temperature udara yang tidak terlalu dingin juga sangat mengganggu konsentrasi bagi pegawai, dengan 5 responden yang menjawab frekuensi ya, dengan presentase (33,33%), dan 10 responden yang menjawab frekuensi tidak, dengan presentase (66,66%). Berdasarkan uraian latar belakang ini, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian berjudul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Area.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai

Organisasi maupun instansi pemerintahan tentu mengharapkan kinerja yang diberikan setiap pegawainya adalah kinerja terbaik dan sesuai dengan yang diharapkan organisasi ataupun instansi tersebut. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, dan pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi (Mangkunegara, 2017).

Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi. Karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Hal ini berarti jika seseorang bekerja dalam suatu organisasi, kinerjanya merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi. Menurut Rivai (2014) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Paterson dalam Hamzah B. Uno Lamatenggo (2012) menjelaskan, kinerja adalah penerapan kompetensi untuk mencapai keberhasilan tujuan-tujuan perusahaan melalui pelaksanaan suatu tugas pekerjaan. Pengertian ini menjelaskan bahwa kinerja terkait dengan kompetensi. Kemudian Menurut Schermerhorn dalam Hamzah Uno dan Nina Lamatenggo (2012) Kinerja adalah kuantitas dan kualitas prestasi tugas dari seseorang atau kelompok. Senada dengan pendapat tersebut menurut, Luthan (2012) dengan pendekatan tingkah laku menyatakan bahwa Kinerja adalah kuantitas atau kualitas seseorang yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja individual adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Motivasi

Motivasi terbaik merupakan motivasi ataupun dorongan yang berasal dari diri seseorang yang tidak terlepas dari lingkungan sekitarnya maupun keadaan di sekelilingnya. Motivasi biasanya diberikan kepada manusia, sumber daya manusia yang terdapat pada suatu organisasi atau instansi, yang diberikan khususnya kepada para bawahan atau pegikut. Menurut Wibowo (2012) Motivasi adalah suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri pegawai yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sadirman (2012) Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan”.

Sedangkan Brahmasari dan Suprayetno (2016) Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Siagian (2012) Motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai

sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi adalah sebagai usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Namun, untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya tidaklah mudah untuk didapat tanpa melalui usaha yang maksimal. Dalam pemenuhannya kebutuhannya, seorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan pegawai bekerja secara optimal. Produktivitas dan kinerja pegawai akan tinggi apabila lingkungan kerja memberikan dukungan penuh terhadap pegawai. Komarudin (2013) “Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2016) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Nitisemito (2012) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kemudian menurut Sugiyono (2014) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Handoko (2014) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai secara bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik, maupun non-fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhinya saat bekerja. Dalam hal ini, manusia selalu berusaha akan beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitar. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan pegawai atau pegawai sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis

yang telah ditetapkan.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2012). pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Kantor Camat Medan Area Devisi SDM yang berjumlah 30 orang. Menurut Sugiyono (2017) Teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Medan Area Devisi SDM, sebanyak 30 orang.

Sumber Data

1) Data Primer

Data primer adalah diperoleh secara langsung meliputi dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian (Sugiyono, 2013). Data Primer ini disebut juga data asli atau data baru. Data ini berisikan antara lain jawaban atas angket (pernyataan) yang disebarkan kepada seluruh karyawan dan hasil observasi. Dalam hal ini peneliti melakukannya langsung pada Kantor Camat Medan Area Devisi SDM.

2) Data Sekunder

Merupakan data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel, dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian (Sugiyono, 2013). Data sekunder juga merupakan data yang diperoleh/dikumpulkan dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain berupa buku, jurnal-jurnal dan dokumen lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.

Metode Pengumpulan Data.

Pengumpulan data yang tepat sangat penting, karena menentukan baik buruknya suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan usaha untuk memperoleh bahan-bahan keterangan serta kenyataan yang benar-benar nyata dan dapat dipertanggung jawabkan. Dalam rangka penelitian ini, data dan informasi dikumpulkan dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Observasi

Menurut Arikunto (2012): “observasi adalah mengumpulkan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan secara langsung ke tempat yang akan diselidiki”. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di lapangan.

2. Wawancara (Interview)

Menurut Sugiyono (2012): “wawancara adalah tanya-jawab dengan pihak berwenang untuk mendapatkan gambaran secara umum mengenai masalah khusus yang diteliti”. Dalam penelitian ini metode wawancara digunakan untuk mencari data-data mengenai motivasi dan prosedur kerja karyawan.

3. Angket (Kuesioner)

Menurut sugiyono (2011): metode kusioner adalah daftar pertanyaan yang tertulis yang diberikan kepada subyek yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan peneliti. Dalam penelitian ini metode kusioner dan angket digunakan untuk mengumpulkan data-data dari responden dimana karyawan sebagai sampel dalam penelitian.

4. Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2012): dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Metode pengumpulan data melalui buku, jurnal, majalah, situs internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan dan menjadi bahan referensi pendukung bagi peneliti. Dalam penelitian ini, metode dokumentasi digunakan untuk mencari data-data seperti prosedur kerja, motivasi kerja dan sebagainya.

HASIL**Hasil Uji Statistik****Analisis Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan hasil pengolahan data secara statistik dan menggunakan *software* SPSS versi 22, diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,147 + 0,453X_1 + 0,282X_2 + e$$

Dimana : Y = kinerja pegawai

α = Konstanta

X_1 = motivasi X_2 = lingkungan kerja

e = error

Interpretasi Model:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 1,147 dapat diartikan jika variabel bebas motivasi dan lingkungan kerja dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja pegawai sekolah tetap sebesar 1,147 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel motivasi dan lingkungan kerja tidak ditingkatkan, maka kinerja pegawai masih sebesar 1,147 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi b1 sebesar 0,453 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Area juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,453 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi b2 sebesar 0,262 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Area. Hal ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Area juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,262 satuan.

Uji Hipotesis**Uji Parsial (Uji t)**

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Hasil Uji t Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,147	2,118		0,542	0,592		
1 X1	0,453	0,124	0,574	3,661	0,001	0,151	6,634

X2	0,262	0,104	0,393	2,509	0,018	0,151	6,634
----	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel motivasi (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,661 > t_{table} (n-k-1=30-2-1=27=2,0518)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menerima H_a dan menolak H_0 untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Area.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel lingkungan kerja (0,018) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,509 > t_{table} (n-k-1=30-2-1=27=2,0518)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Area.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Area, secara simultan variabel dependen dianalisis dengan menggunakan uji F, yaitu dengan memperhatikan signifikansi nilai F pada output perhitungan dengan tingkat alpha 5%. Jika nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 5% maka terdapat pengaruh antara semua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3
Hasil Uji ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	494,863	2	247,431	121,458	0,000 ^b
Residual	55,004	27	2,037		
Total	549,867	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: SPSS 20 Diolah Peneliti (2022)

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 121,458 > F tabel 4,21 ($df_1 = k-1=2-1=1$) sedangkan ($df_2 = n-k-1=30-2-1=27$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan semua variabel independen yaitu motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Area.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya hubungan variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Area. Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,949 ^a	0,900	0,893	1,42730	1,259

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,949 artinya secara bersama-sama motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Area memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Kemudian nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0.893 (89,3%). Sehingga dapat dikatakan bahwa variasi variabel bebas motivasi dan lingkungan kerja pada model memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Area sedangkan sisanya sebesar 10,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel diatas.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Area yang mendukung penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Kiki Cahaya (2015), dimana hasil uji thitung ($11,257 > t_{tabel} (1,970)$). hal tersebut mengidentifikaikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 26,68%. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Area. Nilai signifikansinya untuk variabel motivasi (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = $3,661 > t_{table} (n-k-1=30-2-1=27=2,0518)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menerima H_a dan menolak H_0 untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Area. Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi, karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Hal ini jika seseorang bekerja dalam organisasi, kinerjanya merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai (2014) bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Hasil Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Area berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Area. Nilai signifikansinya untuk variabel lingkungan kerja (0,018) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = $2,509 > t_{table} (n-k-1=30-2-1=27=2,0518)$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Area. Hal ini juga mendukung pendapat Sugiyono (2014) dimana lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibat dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerjayang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efesiensi.

Hasil Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Area penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dikemukakan

oleh Evi Ika Kurniasari (2015), dimana hasil uji F $17,940 > 3,23$ sehingga pada penelitian ini variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Dimana variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian terbukti bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian ini diperoleh bahwa secara simultan variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Area. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung $= 121,458 > F$ tabel 4,21 ($df_1 = k-1 = 2-1 = 1$) sedangkan ($df_2 = n-k-1 = 30-2-1 = 27$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Area. Hasil ini juga sejalan dengan pendapat Umar (2015) yang menyatakan bahwa motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktas atau hasil kerja dan menimbulkan berbagai perilaku manusia. Sumber motivasi seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain. Akan tetapi bahwa dengan motivasi yang dimilikinya itu, orang tersebut akan memiliki ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Bagi seorang pegawai yang bekerja dalam organisasi, motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat. Kerja sama tim meliputi serangkaian aktifitas sinergi yang dilakukan oleh seluruh pegawai guna mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya kerja sama yang baik antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, maka ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan akan sangat baik. Ini merupakan salah satu peran lingkungan kerja yang sangat penting didalam perusahaan khususnya sikap yang baik antar pegawai. Sikap yang baik kepada pegawai lain secara tidak langsung memberikan kenyamanan didalam lingkungan kerja, maka ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan akan baik dan nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil peneliti dan evaluasi yang telah dilakukan penelitian, ada beberapa hal yang dapat dijadikan kesimpulan dan saran sebagai acuan dalam penetapan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Area. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Area. Dengan nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi $< 5\%$. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Area. Dengan nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi $< 5\%$. Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Area. Dengan nilai F hitung $> F$ tabel dan nilai signifikansi $< 5\%$.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto. 2012. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2013. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

- Atmoko, Tjipto. 2011. Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Unpad, Bandung.
- Bangun. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Budiardjo. 2014. Panduan Praktis Menyusun SOP. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Ekotama. 2011. Cara Mudah Bikin SOP Agar Bisnis Lebih Praktis. Media Pressindo: Yogyakarta.
- Hasibuan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- _____. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman . 2012. Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011, manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nur'Aini. 2016. Pedoman Praktis Menyusun SOP. Yogyakarta : Quadrant Nuraida, Ida. 2014. Manajemen Administrasi Perkantoran. Yogyakarta: Kanisius.
- Ravianto. 2014. Produktivitas dan Pengukuran, Jakarta. Binaman Aksara.
- Robbins, dkk. 2013. Organizational Behavior. Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Sailendra. 2015. Langkah-Langkah Praktis Membuat SOP. Cetakan Pertama. Trans Idea Publishing, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.

Penelitian dan Jurnal

- Arianto, D. A. N. 2013. *Pengaruh Kedispilan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. 9(2).
- Dhermawan. 2012. *SDM. Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. 6(2).
- Farizki, M. R. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis*. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen. 6(5).
- Harlie, M. 2012. *SDM. Pagaruh Kedisiplinan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjong Kalimantan Selatan*. Jurnal Aplikasi Manajemen, 10(4).
- Hendrik, Toni Elmansyah, *Meningkatkan Keterampilan Interpersonal Melalui Konseling Teman Sebaya Sekolah Menengah Atas Negri 1 Segedong*, Jurnal Bimbingan Konseling Indonesia Voleme 3 nomor 1 bulan maret 2018;
- Kabupaten Aceh Tengah, *Jurnal Ilmiah Didaktika* Vol. XIV No. 2, 426-441, Februari 2014.
- Masdayani, *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Mandor Sadap di PT. Perkebunan Nysantara VII (Persero)*, JIIA, Volume 2 No.3, Juni 2014.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. 2013. *SDM. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Medan*. Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi, 1(1).
- Permansari, R. 2013. *"Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang"*. Management Analysis Journal, 2(2), 1-9.