

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

**Oleh
Osman Manalu. S.P., M.Si**

ABSTRAK

Penelitian judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara” Penelitian bertujuan menjelaskan pengaruh dari variabel Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja secara simultan dan parsial terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. Metode penelitian digunakan model kuantitatif, menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data disebarkan kepada 50 Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. Metode penelitian yang dilakukan adalah metode kuantitatif melalui pendekatan asosiatif. Lokasi penelitian Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh (sensus). Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji f dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan: 1) Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. 2) Secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini pemerhati kebersihan dan pemerhati ruang kerja agar tugas yang diberikan pegawai yang dikerjakan dengan baik dan diharapkan dengan adanya motivasi kerja akan meningkatkan gairah dan semangat pegawai dalam sebuah organisasi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

**BAB I
PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi pemerintahan sekalipun perlu dibina tata cara pengembangan kinerja

pegawai yang handal. Contohnya pemerintahan, banyak program-program yang dilaksanakan atas arahan atasan atau kepala bagian namun tidak menjadikan kinerja yang baik sebagai prioritas utama. Menimbulkan hasil kurang

maksimal sehingga berdampak ketidaksesuaian antara perintah dan pekerjaan yang dilakukan. Ini juga menjadi sorotan yang harus diperhatikan pemerintah, mengingat bahwa pemerintah merupakan asset terbesar masyarakat dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Hal diatas disambungkan dengan kegiatan di organisasi/pemerintahan, aparat atau pegawai suatu organisasi akan menjalankan pekerjaannya apabila terorganisir dengan baik. Oleh karena itu para atasan atau ketua organisasi sekalipun harus benar-benar memperhatikan pegawai dengan baik dengan cara memberikan berbagai arahan dalam melakukan pekerjaan organisasi demi mewujudkan pegawai yang memiliki kualitas mumpuni.

Kualitas sumber daya manusia meningkatkan kualitas organisasi dikendalikan melalui beberapa cara, dan salah satu cara yang banyak digunakan oleh organisasi adalah melalui penilaian prestasi kerja atau kinerja. Penilaian prestasi kerja dapat dilakukan sebulan sekali, setahun sekali, atau bahkan setiap hari. Penilaian terhadap prestasi kerja tersebut memberi jalan bagi atasan untuk mengetahui masalah-masalah yang timbul pada pegawainya. Hasil penilaian kinerja tersebut membantu atasan untuk mengetahui bahwa motivasi-motivasi yang harus digunakan agar kinerja pegawai dapat meningkat dan bekerja dengan

tekun untuk kemajuan organisasi yang bersangkutan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Tidak heran jika sumber daya manusia juga dipandang sebagai aset berharga dalam organisasi, juga mempunyai andil yang besar dalam pengembangan tata kelola organisasi. Setiap organisasi senantiasa selalu berusaha mengembangkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Misalnya dengan cara pelatihan, pendidikan, pemberian kompensasi yang baik, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang layak.

Dengan demikian yang dianggap mempengaruhi kinerja pegawai di Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat, kegairahan kerja pegawai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Hanaysha (2016:96) indikator lingkungan kerja: (1)*The facilities to do work*, yaitu fasilitas

yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan. (2) *Comfortable work place*, yaitu lingkungan kerja yang bersih, dan menyenangkan. (3) *Safety*, yaitu berada dalam keadaan aman dan tenteram (4) *Absence of noise*, yaitu lingkungan kerja tidak bising.

Dari hasil observasi, motivasi kerja di Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara ialah *recognition* yaitu pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas hasil kerja. Di Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara pemberian pengakuan atau penghargaan kepada pegawai atas hasil kerja belum optimal. Belum terdapat reward yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik agar dapat meningkatkan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi.

Faktor kedua mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya/

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara”.

B. Rumusan Masalah

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

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

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian :

Untuk menguji dan mengetahui Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian:

- a. Bagi Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.

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

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Gibson (2015:364). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Simamora (2016:34). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Lalu Mangkunegara (2015:67) kinerja hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Sedangkan menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2010:549):

- 1) Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
- 2) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- 3) Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2018:191):

- 1) Kemampuan dan Keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan Kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi Kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya Kepemimpinan
- 8) Budaya Organisasi
- 9) Kepuasan Kerja
- 10) Lingkungan Kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin Kerja

c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2018:208-210), mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kinerja yakni; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan.

Adapun penjelasan dari masing-masing dimensi di atas :

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas (jumlah)
- 3) Waktu (jangka waktu)
- 4) Penekanan Biaya
- 5) Pengawasan
- 6) Hubungan antar karyawan

Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014:75). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Munandar (2011:48).

Dalam pengertian umum, Motivasi sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Anoraga (2010:58).

Motivasi merupakan salah satu faktor paling penting mempengaruhi perilaku manusia dan

kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi.

Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2011:58) kesediaan mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

b. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Munandar (2011:95) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja:

- 1) Adanya kedisiplinan dari karyawan
- 2) Kepercayaan Diri
- 3) Daya tahan terhadap tekanan

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Fredrick Hezberg, dkk (Wirawan, 2013:71) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja :

- 1) Faktor Motivasi :
- 2) Faktor penyehat :

Wirawan (2013:141) mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu:

- 1) Supervise
- 2) Hubungan interpersonal
- 3) Kondisi kerja fisik
- 4) Gaji
- 5) Kebijakan dan praktik perusahaan
- 6) Benefit dan sekuritas pekerjaan

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: supervise, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi :
 - a) Target kerja
 - b) Kualitas kerja
 - c) Tanggung jawab
 - d) Resiko
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a) Komunikasi
 - b) Persahabatan
- 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

- a) Pemimpin
- b) Duta perusahaan
- c) Keteladanan

Pendapat penulis dari pengertian di atas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Lain halnya Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Siagian (2014:61) indikator lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerjanon fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

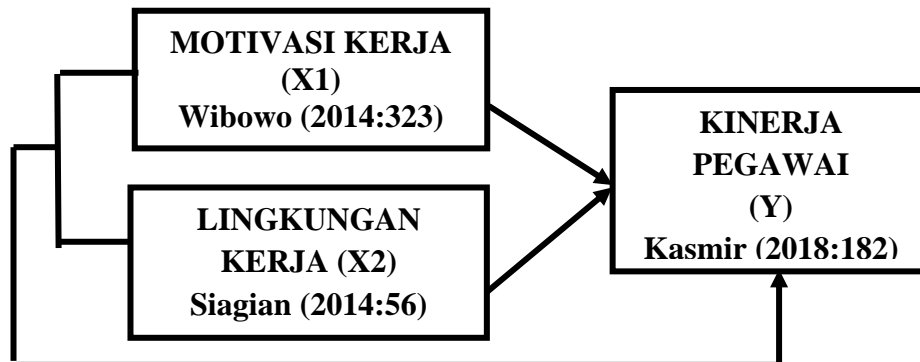
B. Penelitian Terdahulu

Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

C. Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan pembaca memahami masalah sekaligus menghindari kesalahpahaman dan penafsiran tentang judul penelitian ini, penulis membuat sebuah kerangka berpikir berdasarkan pengertian atau istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

Gambar: Kerangka Penelitian



D. Hipotesis

Sugiyono (2010:69) menjelaskan hipotesis: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahan menggunakan analisis statistik. Jenis penelitian ini penelitian korelasi.

B. Lokasi Penelitian

Tempat peneliti Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara yang beralamat di jalan Prof. A.Sofyan No.3. Kampus USU, Medan 20155.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan wilayah individu, obyek, gejala atau peristiwa untuk suatu generalisasi atau suatu kesimpulan yang dikemukakan. Sutrisno Hadi (2014:53).

Populasi penelitian ini yaitu 50 orang pegawai pada

Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subyek lebih besar dari 100 dapat diambil 0% s.d 15% atau 20% atau lebih Sugiyono (2014:135).

Berdasarkan definisi diatas, penulis mengambil sampel populasi seluruh pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara yang berjumlah 50 orang, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian sensus.

D. Defenisi Variabel dan Operasional Variabel Penelitian

1. Definisi Variabel

Variabel-variabel penelitian didefinisikan secara jelas, sehingga tidak menimbulkan pengertian yang berarti ganda. Definisi variabel juga memberikan batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan. Operasional variabel diperlukan untuk mengubah masalah yang diteliti ke dalam bentuk variabel.

2. Variabel Penelitian

Batasan operasional penelitian ada dua variabel yang digunakan, yaitu variabel independen /variabel bebas yang dinyatakan dengan simbol (X)

dan variabel dependen/variabel terikat yang dinyatakan dengan simbol (Y).

a) Variabel

Independen/variabel bebas (X) terdiri dari Motivasi Kerja (X_1), Dan Lingkungan Kerja (X_2).

b) Variabel Dependen/variabel terikat (Y) adalah Kinerja Pegawai

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (daftar pertanyaan). Teknik ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala interval 1-5, dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.
2. Observasi. Observasi merupakan teknik analisis yang memiliki ciri-ciri pengumpulan data spesifik dibandingkan dengan teknik analisis yang lainnya yaitu wawancara dan kuisioner.

Sugiono, (2014:145) teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Teknik ini merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara Fakultas

Pertanian USU berdiri tanggal 16 Nopember 1956 dan menyerahkannya kepada Pemerintah RI tanggal 25 Agustus 1958 dan resmi menjadi Fakultas Pertanian USU Negeri berdasarkan SK Menteri P dan K No. 4691/S. Pada awalnya gedung Fakultas Pertanian USU berada di Jalan Seram 4 dan Jalan Jogja 30 (Kantor Gubernur Sumatera Utara sekarang). Sejak tahun 1967 sampai dengan 1974 Fakultas Pertanian menggunakan gedung bekas sekolah SMA Andalas di Jalan Cik Ditiro 8. Akhirnya sejak tahun 1974 hingga sekarang telah menempati Kampus USU Jalan Prof. A. Sofyan No. 3 Kampus USU Medan . perkembangan Fakultas pertanian dapat dilihat dari jumlah sarana dan prasarana, dibukanya jurusan-jurusan baru dan Dalam perkembangannya fakultas Pertanian telah banyak menghasilkan alumni yang berasal dari lulusan S1, mereka bekerja pada instansi pemerintahan maupun swasta yang berada di dalam maupun di luar daerah. Fakultas pertanian juga merupakan salah satu fakultas yang telah membesarkan

almamater USU yang berkompetensi dalam bidang perkebunan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Penyajian Data

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat.

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan kepada seluruh Pegawai Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara sebanyak 45 orang PNS yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 30 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X yaitu : Motivasi Kerja (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_3), Sedang untuk variabel Y yaitu : Kinerja Pegawai.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui kelayakan dari setiap daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner.

Apabila setiap pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Berdasarkan Tabel Hasil Uji Validitas, nilai koefisien korelasi

produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom corrected item total correlation.

Dari data semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (kehandalan) mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan kostruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Berdasarkan Tabel Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan

Kinerja pegawai mempunyai nilai *conbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

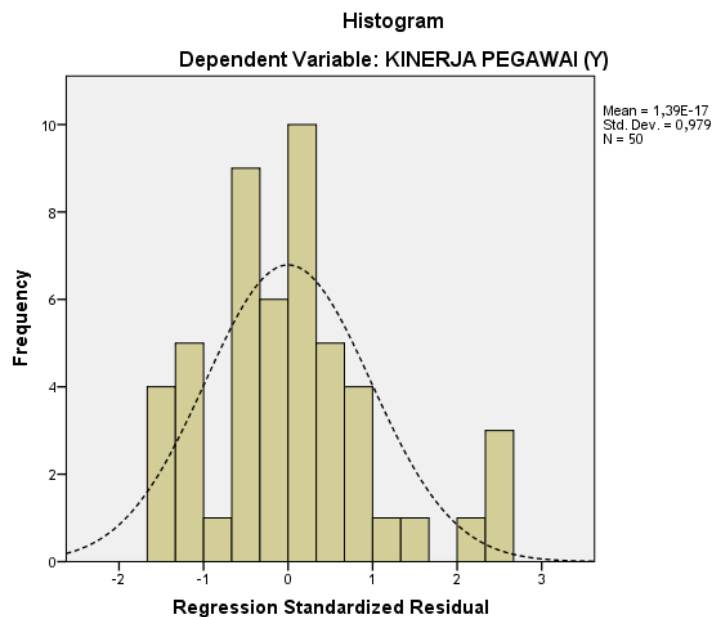
3. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji pengaruh parsial mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Gambar Histogram Uji Normalitas

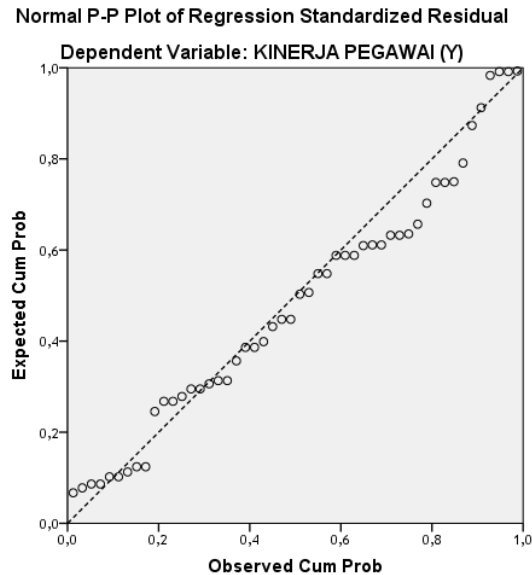


Berdasarkan gambar Histogram Uji Normalitas, pengujian

normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal,

dimana histogram diatas memiliki lonceng. garis melengkung membentuk seperti

Gambar PP Plot Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar **PP Plot Uji Normalitas**, titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

$VIF < 10$ = ada multikolinieritas

$Tolerance > 0,1$ = tidak ada multikolinieritas

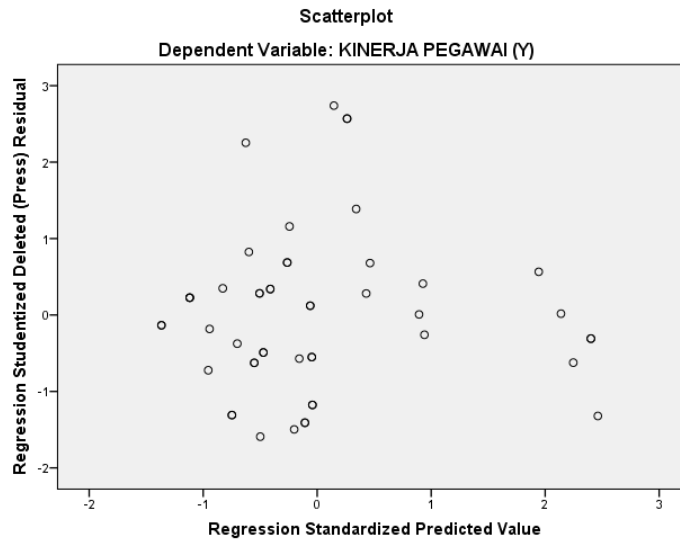
Berdasarkan Tabel Hasil Uji Multikolinieritas variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal

ini berari dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikoloniaritas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Motivasi, Lingkungan Kerja.

4. Persamaan Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolenieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya membuktikan penelitian ini sudah dianggap baik. Hasil yang dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,795	,713	
	MOTIVASI KERJA (X1)	,584	,069	,576
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	,452	,072	,427

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)

Hasil pengujian yang diperoleh diatas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (α) yang diperoleh sebesar 1.795 artinya jika variabel Motivasi, Lingkungan Kerja bernilai 0 maka besarnya tingkat Kinerja Pegawai yang terjadi adalah sebesar 1.795.
- b. Koefisien regresi $X_1 = 0,584$ artinya jika Motivasi naik sebanyak 1 satuan, maka Kinerja Pegawai sebesar 0,584. Arah motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif.
- c. Koefisien regresi $X_2 = 0,452$ artinya jika lingkungan kerja sebanyak 1 satuan maka Kinerja

Pegawai meningkat sebesar 0,452. Arah lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif.

5. Pengujian Hipotesis

a) Uji Pengaruh Serempak (*simultant*)

Tujuan dari Uji F_{hitung} untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4541,418	2	2270,709	771,331	,000^b
	Residual	138,362	47	2,944		
	Total	4679,780	49			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)
 b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), MOTIVASI KERJA (X1)

Berdasarkan Tabel Hasil Uji F, uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 771,331 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 771,331 > F_{tabel} 3,20$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Motivasi kerja, dan Lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b) Uji Pengaruh Parsial

Hasil uji pengaruh variabel Motivasi kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara pada tabel berikut ini :

Tabel Hasil Uji-t Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2,518	,015
	MOTIVASI KERJA (X1)	8,492	,000
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	6,300	,000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Adapun uji menggunakan langkah-langkah:

1) Uji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel hasil Uji-t disiplin kerja nilai t_{hitung} 8,492 > t_{tabel} 1.677 dengan signifikan 0,000 < 0,05, artinya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,985 ^a	,970	,969	1,716

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X2), DISIPLIN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)

Berdasarkan Tabel 4.37 koefisien determinasi yang disesuaikan (R Square) sebesar 0,969 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 96,9% ditentukan oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja selebihnya sebesar 3,1% (100% - 96,9%) ditentukan oleh faktor lainseperti disiplin kerja, stres kerja, prestasi, dan faktor lainnyayang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2) Uji Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel hasil Uji-t Lingkungan Kerja nilai t_{hitung} 6,300 > t_{tabel} 1.677 dengan signifikan 0,000 < 0,050, artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c) **Koefisien Determinasi**

Hasil uji determinasi (R²) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah:

1. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan uji F menghasilkan

nilai F_{hitung} sebesar 771,331 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena $F_{hitung} 771,331 > F_{tabel} 3,20$ dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Motivasi kerja, dan Lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai..

2. Hasil penelitian secara parsial variabel disiplin kerja nilai $t_{hitung} 8,492 > t_{tabel} 1,677$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian secara parsial variabel Lingkungan Kerja nilai $t_{hitung} 6,300 > t_{tabel} 1,677$ dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

B. Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara. Secara parsial Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, sedangkan variabel yang berpengaruh paling dominan adalah motivasi kerja. Sehingga penelitian ini memberikan saran:

1. Motivasi kerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara dapat meningkatkan semangat pegawai dalam sebuah organisasi, dengan adanya pemberian reward kepada pegawai yang berprestasi di dalam berbagai kegiatan seperti : Apel Pagi, Senam dan Olah Raga, hadir tepat waktu. Pimpinan juga akan memberikan teguran atau peringatan langsung kepada pegawai yang dianggap tidak disiplin dan tidak melaksanakan peraturan yang telah dibuat dan diatur oleh pimpinan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
2. Lingkungan kerja pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara diperlukan adanya pemerhatian kebersihan dan pemerhatian ruang kerja agar pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Fasilitas yang diperoleh Pegawai belum sebanding dan kurang mendapatkan kenyamanan yang baik, seperti AC yang kurang dingin, lampu ruangan yang kurang terang itu semua sangat berpengaruh untuk suasana hati pegawai dalam mengerjakan tugasnya.
3. Pegawai diharapkan memiliki pencapaian kinerja pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga (2010), *Psikologi Kerja*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Budi W. Soetjipto (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books. Yogyakarta
- Chukwuma & Obiefuna (2014) *Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. Journal of Managerial Studies and Research2 (7).
- Gibson (2015), *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta
- Ghozali (2012) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harini (2018), *Metode Statistik: Pendekatan Teoritis dan Aplikatif*. Malang: UIN-Malang Press.
- Hanaysha (2016), *Testing The Effects of Food Quality, Price Fairness and Phisical Environment on Customer Satisfaction in Fast Food Restaurant Industry*. Journal of Asian Business Strategy, Vol. 6, Issue.2: 31-40.
- Kasmir (2016), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Munandar (2011) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Miftahun & Sugiyanto (2010), *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja*. Jurnal Psikologi 37 (1). 94-109. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada
- Mangkunegara (2015), *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Pamela & Oloko (2015), *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. Journal of Human Resource Studies5 (2)
- Robbins (2010), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Rivai (2010), *Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing*

- perusahaan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Siagian Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sedarmayanti (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Rafika Aditama, Bandung.
- Sugiyono (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sofyan Yamin dkk (2011) *Regresi Dan Korelasi Dalam Genggaman Anda*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno Hadi (2014), *Metodologi Research 2, Andi Offset*, Yogyakarta,
- Tyson and Jackson (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia
- Winardi (2011), *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Wirawan (2013), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo (2011), *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.