

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG (KPKNL) MEDAN

Oleh:

Pandapotan Na Uli Sun Siregar ¹⁾,

Nazlah Rachma Panggabean ²⁾,

Dearma Sariani Sinaga ³⁾,

dan Rina Sevтина Sitorus ⁴⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3,4)}

E-mail:

pand4siregar@gmail.com ¹⁾,

nazla89gabe@gmail.com ²⁾,

dearmasinaga2@gmail.com ³⁾,

dan riena_stors@yahoo.com ⁴⁾

ABSTRACT

This study aims at finding whether there is an influence of motivation and work environment on the performance of Medan KPKNL employees. The hypothesis is that there is motivation and work environment motivation for the performance of KPKNL Medan employees. The sample used in this study is a saturated sample, which uses all members of the population as a sample obtained by 36 people, using the data collection methods Observation, Interview and Questionnaire. The method used by the author is Multiple Linear Regression Analysis Method, Classic Assumption Test, Coefficient Test, F Test and Determination Coefficient Test (R²). The results obtained from the regression equation obtained are $Y = 15.866 + 0.424X_1 + 0.069X_2$, which means that the significant performance of employees in Medan KPKNL. These results were obtained based on $t_{count} (2,210) > t_{table} \text{ values } (1,690)$ and a significance value of $0.034 < 0.05$ was obtained. There is no influence of the work environment on employee performance in the Medan KNPL. These results are known because $t_{value} (0.342) < t_{table} \text{ value } (1.690)$ and found the significance value of $0.735 > 0.05$. Simultaneously motivation and work environment on affect employee performance in KPKNL Medan. These results are known from the calculation of F value (6.795) greater than the F table value (3.28), while the significance value obtained is $0.003 < 0.05$. The coefficient of determination obtained is 0.249 which means that 24.9% of the Performance of Medan KPKNL Employees (Y) is required by variations of the two independent variables, namely Motivation (X₁) and Work Environment (X₂) while the remaining 75.1% was influenced by other variables not examined.

Keywords: *motivation, work environment and employee performance*

ABSTRACT

Dalam penelitian ini dilakukan analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada KPKNL. Masalah yang diteliti adalah : Apakah terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai KPKNL Medan?. Hipotesisnya adalah terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai KPKNL Medan. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel berjumlah 36 orang, dengan menggunakan metode pengumpulan data Observasi, Wawancara dan

Kuisisioner. Metode yang digunakan oleh penulis adalah Metode Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi klasik, Koefisien Uji t, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi (R^2). Hasil penelitian diketahui bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 15,866 + 0,424X_1 + 0,069X_2$, berpengaruh signifikan Kinerja Pegawai dalam KPKNL Medan. Hasil ini diketahui berdasarkan nilai t hitung (2,210) > nilai t tabel (1,690) dan diperoleh nilai signifikansi $0,034 < 0,05$. Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada KNPL Medan. Hasil ini diketahui nilai t hitung (0,342) < nilai t tabel (1,690) dan didapati nilai signifikansi $0,735 > 0,05$. Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPKNL Medan. Hasil ini diketahui dari nilai F hitung (6,795) lebih besar dari nilai F tabel (3,28), sedangkan nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,003 < 0,05$. Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,249 yang artinya bahwa sebesar 24,9% Kinerja Pegawai (Y) KPKNL Medan dipengaruhi oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 75,1% dipengaruhi variable lainnya yang tidak diteliti.

Kata kunci : **motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai**

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang.

Unsur yang penting dalam sebuah instansi, baik swasta maupun pemerintah adalah sumber daya manusia. Dengan adanya sumberdaya manusia yang memadai, sebuah instansi dapat berjalan dengan baik dalam mewujudkan hal yang menjadi tujuannya. KPKNL Medan yang mempunyai tugas dan fungsi pelayanan langsung kepada masyarakat menyadari akan hal tersebut.

Objek penelitian adalah para pegawai di lingkungan KPKNL Medan yang merupakan salahsatu kantor vertikal Direktorat JenderalKekayaan Negara(DJKN) Kementerian Keuangan. Tugas KPKNL Medan adalah melaksanakan pelayanan didalam bidang kekayaanNegara, penilaian, piutangnegara dan lelang.

Pada kinerja pegawai KPKNL Medan harus dilakukan pembaharuan agar tanggap terhadap perubahan yang cepat, hingga nantinya diharapkan menciptakan kinerja pegawai yang mampu secara profesional. Salah satu tantanganbesar yang dihadapi instansi KPKNL Medan adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena

selama ini instansi pemerintahan di identikkan dengan kinerja berbelit, sarat dengan korupsi,kolusi dan nepotisme serta tidak ada standard ketentuan kerja yang pasti.

Berdasarkan latar belakang mengenai tuntutan peran yang dijalankan oleh aparatur KPKNL Medan secara efisien, dan efektif. Oleh sebab itu peneliti mengkaji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan KPKNL Medan. Sehingga peneliti tertarik menulis judul : **“Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Medan”**.

Rumusan Masalah.

Dirumuskan masalah oleh peneliti sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai diKPKNL Medan ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada KPKNL Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama motivasi dan

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai KPKNL Medan?

Tujuan Penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai KPKNL Medan?
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada KPKNL Medan?
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada KPKNL Medan?

Manfaat Penelitian.

Penelitian ini bermanfaat untuk:

1. Bagi Instansi

Diharapkan nantinya menjadi sebuah bahan koreksi dan perbaikan bagi sebuah instansi atau perusahaan untuk mengembangkan perusahaannya dan perbaikan dalam sebuah pengambilan keputusan, terkhusus dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia, agar instansi dapat mencapai tujuan dengan cara peningkatan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Sebagai sarana melatih diri dan menguji, serta meningkatkan kemampuan berpikir melalui sebuah penulisan karya ilmiah.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi.

Adanya kebutuhan karena perbuatan terarah pada pencapaian tujuan tertentu menimbulkan sebuah motivasi. Tercapai sebuah kepuasan dan cenderung untuk diulang lagi, lebih kuat dan mantap apabila tujuan telah tercapai mengingat bahwa tiap-tiap individu dalam perusahaan mempunyai latar belakang yang berbeda, maka sangatlah penting perusahaan melihat kebutuhan dan keinginan karyawannya,

keterampilan serta bakat yang dimiliki, serta rencana karyawan untuk masa yang akan datang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal tersebut, akan lebih mudah untuk mendapatkan karyawan pada posisi yang paling tepat sehingga akan lebih meningkatkan motivasi terhadap karyawan itu sendiri.

Sedangkan teori proses motivasi menyarankan agar macam-macam faktor dapat memotivasi, tergantung dari kebutuhan individu, situasi dimana individu berada, dan individu mengharapkan penghargaan untuk sebuah pekerjaan yang sudah diselesaikannya. Para teoritis yang memegang pandangan ini tidak mencoba untuk mencocokkan orang dalam suatu kategori sendiri, namun lebih menerima perbedaan manusia.

Pengertian Lingkungan Kerja

Adanya sebuah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dan akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, sebuah lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang sehat, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan kerja tidak dapat memungkiri, bahwa kegiatan bisnis mereka terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan, maka setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam tentang lingkungan apa saja yang terkait, secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya. Lingkungan kerja, adalah sikap mental yg selalu mempunyai pandangan bahwa mutu

kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin, esok lebih baik dari hari ini.

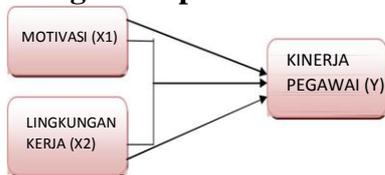
Pengertian Kinerja Karyawan

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru maupun karyawan lama dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu kegiatan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan serta perkembangan karyawan. Karenanya, dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah selesai dilaksanakan oleh karyawan yang biasa disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja.

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam sebuah perkembangan yang kompetitif dan global, perusahaan butuh seorang karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pekerja berkeinginan menerima *feed back* atas kinerja, sebagai pedoman bagi tindakan mereka pada masa yang akan datang. Oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja seorang karyawan.

Kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja karyawan, yang berhasil dikerjakan sesuai dengan target atau ketentuan tertentu.

Kerangka Berpikir



Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran di atas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis

dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada KPKNL Medan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada KPKNL Medan.
3. Ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPKNL Medan.

3. METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Dalam hal ini penulis melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka – angka, sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2006) yang mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, tafsiran terhadap data tersebut dan penampilan hasilnya

B. Definisi Operasional

Pengertian variabel penelitian menurut F Sugiyono (2009) adalah hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, hingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, lalu ditarik kesimpulannya. Menurut Hatch dan Fardahany (Sugiyono, 2009), secara teori variabel didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain.

Tabel 1 : Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X ₁)	Pengertian motivasi adalah proses	a. Gaji yang diberikan oleh perusahaan	Linkert

	mempengaruhi, mendorong dari luar terhadap atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yg telah ditetapkan (Samsuddin, 2007: 281)	b. Tunjangan perusahaan terhadap tenaga kerja c. Fasilitas yang diberikan perusahaan d. Penghargaan terhadap karyawan, dan e. Kesempatan untuk berkembang	
Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban (Nitisemito, 2010: 183)	a. Pimpinanan dan atasan ditempat kerja b. Teman-teman ditempat kerja c. Keadaan penerangan/cahaya ditempat kerja d. Keadaan udara ditempat kerja e. Keadaan suara di tempat kerja f. Keadaan perlengkapan kerja	Linkert
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karywan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2010; 67)	a. Kualitas pekerjaan b. Kemampuan dalam mengambil inisiatif c. Tanggung jawab terhadap pekerjaan d. Kehadiran dan ketepatan waktu e. Kerjasama dengan rekan kerja	Linkert

Sumber : Konsep yang dikembangkan oleh peneliti (2020)

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi di dalam penelitian ini terdiri dari objek, subjek yg mempunyai kualitas & karakteristik tertentu yg ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2008:90). Mengutip pendapat Arikunto (2008:65), apabila populasi < 100 orang, maka diambil keseluruhannya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Namun bila jumlah populasinya >100 orang, maka sampel diambil sebesar 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Berdasarkan pendapat tersebut, sehubungan dengan jumlah populasi dalam penelitian ini < 100 orang, maka sampel penelitian adalah seluruh pegawai KPKNL Medan berjumlah 36 orang karyawan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik [1] Observasi [2] Wawancara, [3] Kuesioner, Data primer penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrument berupa kuesioner yang meliputi variable [1] kinerja karyawan, [2] motivasi, [3] lingkungan kerja KPKNL Medan. Teknik pengukuran skor atau nilai yang dipakai adalah skala likert. Alternatif penilaian dalam pengukuran item-item tersebut terdiri dari 5 (lima) alternatif pilihan yang mempunyai tingkatan sangat rendah sampai dengan sangat tinggi (bernilai 1 s/d 5) yang diterapkan secara bervariasi sesuai pertanyaan. Penentuan *score* dari setiap pertanyaan dengan alternatif jawaban yang berbeda, yaitu:

- 1) Untuk alternatif jawaban "SS" diberi *score* tertinggi

- 2) Untuk alternatif jawaban “S” diberi *score* tinggi
- 3) Untuk alternatif jawaban “N” diberi *score* sedang
- 4) Untuk alternatif jawaban “TS” diberi *score* rendah
- 5) Untuk alternatif jawaban “STS” diberi *score* terendah

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Analisis dan Uji data Hipotesis

Adapun Metode yang digunakan dalam Uji data penelitian ini dengan cara :Uji Validitas;Uji Reliabilitas;Uji Asumsi Klasik;Uji Multikolinieritas;Uji Heterokedastisitas;

Uji Normalitas; Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

Uji Reliabilitas

Tes reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran duakali atau lebih terhadap objek yang sama dengan alat pengukur yang sama, teknik yang digunakan adalah *Cronbach Alpha*. Pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas ini diambil jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 maka variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil uji terhadap variabel operasional yang akan dianalisis dalam penelitian ini, diperoleh nilai *Cronbach Alpha*

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0,784	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,775	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,690	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, Tahun 2020

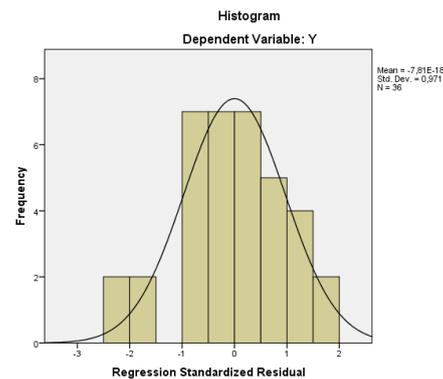
Dari table diatas menunjukkan bahwa koefisien *Alpha Cronbach* untuk masing-masing variabel lebih dari 0,60 sehingga data dinyatakan masing-masing variabel yang dipakai dalam penelitian ini reliable.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan terlebih dahulu dengan cara analisis grafik. Normalitas dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), maka model regresi memenuhi normalitas. Gambar berikut menyajikan hasil uji normalitas berupa histogram.

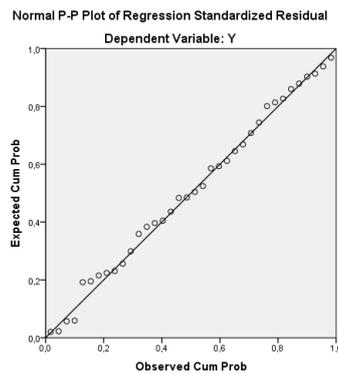
Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Gambar histogram diatas menunjukkan data terdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan kurva mendekati pola distribusi normal. Agar lebih jelas dapat dilihat plotnya.

Gambar2 : Hasil Uji Normalitas Probability



St

G titik-titik residual modelregresi sudah berdistribusi normal karena titik-titik tersebut yang menyebar di sekitar garisdiagonal. Dengan demikian syarat kenormalan sebagai pengujian statistik menggunakan regresi dapat terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji modelregresi ditemukan adanya korelasi antar variabelbebas (indenpenden). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk menentukan apakah terdapat multikolinearitas dalam modelregresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance* serta menganalisis matrixkorelasi variabel-variabel bebas. Adapun nilai VIF dapat dilihat pada penyajian Tabel 3 dibawah ini.

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	15,866	5,684		2,791	,009		
	X1	,424	,192	,482	2,210	,034	,450	2,221
	X2	,069	,203	,075	,342	,735	,450	2,221

a. Dependent Variable: Y

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian dalam tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor modelregresi menunjukkan nilai VIF cukup kecil, dimana semuanya berada <10 dan nilai *tolerance* semua variabel berada > 0,10. Hal ini menunjukkan variabel bebas yang dipakai di penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas, yang berarti semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling indenpenden.

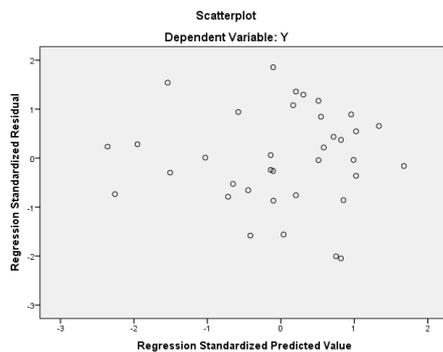
Uji Heterokedastisitas

Uji ini untuk menguji apakah dalam modelregresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yg lain. Jika varianresidual dari satu pengamatan pengamatan yg lain tetap

maka disebut homokedastisitas, jika varian berbeda, disebut heterokedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafikheterokedastisitas antara lain prediksi variabel dependen dengan variabel indenpenden. Hasil pengujian heterokedastisitas dengan menggunakan program pengolah data SPSS 24.0 for Windows dapat dilihat pada grafik yang disajikan berikut ini.

ambar 3 : Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan gambar 3 di atas, terlihat tidak ada pola yg jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Dengan

Tabel 4 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,866	5,684		2,791	,009	
	X1	,424	,192	,482	2,210	,034	,450
	X2	,069	,203	,075	,342	,735	,450

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Dari table 4 di atas, maka diperoleh suatu model persamaan regresi linear berganda, dimana nilai *beta* diambil dari *Unstandardized coefficients* sebagai berikut : $Y = 15,866 + 0,424X_1 + 0,069X_2$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

X₁ : Motivasi

X₂ : Lingkungan Kerja

Berdasarkan persamaan regresi ganda tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta 15,866 artinya jika tidak ada perubahan pada motivasi dan lingkungan kerja (variabel bebas), maka nilai kinerja karyawan sebesar 15,866 sebagai nilai konstan untuk variabel terikat.
2. Nilai koefisien X₁ sebesar 0,424 artinya setiap terjadinya peningkatan motivasi pada instansi akan

demikian, tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Motivasi (X₁), dan Lingkungan Kerja (X₂) secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 24.0. Data diolah dengan program SPSS, dan diringkas sebagai berikut:

mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,424.

3. Nilai koefisien X₂ sebesar 0,069 artinya setiap terjadinya peningkatan lingkungan kerja pada instansi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,069.

Hasil analisis regresi linear berganda dari table 4 menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap variabel Y yaitu Kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan koefisien motivasi dan lingkungan kerja yang bertanda positif.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel dan tingkat signifikansi lebih < 0,05. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai koefisien

parsial dari masing-masing variabel independen terhadap dependennya

sebagai mana terlihat pada table dibawah berikut :

Tabel 5 : Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	15,866	5,684		2,791	,009		
	X1	,424	,192	,482	2,210	,034	,450	2,221
	X2	,069	,203	,075	,342	,735	,450	2,221

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 5 diatas, maka dapat diketahui : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai KPKNL Medan, hal ini dapat diketahui dengan diperolehnya nilai t hitung (2,210) > nilai t tabel (1,690) dan nilai signifikansi yg diperoleh 0,034 < 0,05. Nilai t tabel distribusi dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $36-2 = 34$, maka diperoleh t tabel = 1,690 Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPKNL Medan, hal ini dapat diketahui dengan diperolehnya nilai t hitung (0,342) < nilai t tabel (1,690) dan nilai signifikansi yang diperoleh 0,735 > 0,05.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui, apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai F hitung > F tabel atau nilai signifikansi < 0,05 disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang diuji merupakan variabel yang tepat dalam memprediksi variabel dependen. Nilai F hitung dan nilai signifikansi dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6. Dari tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung (6,795) lebih besar dari nilai F tabel (3,28), sedangkan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,003 < 0,05. F tabel diperoleh dengan $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k = 36-3 = 33$, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,28. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6 : Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148,401	2	74,200	6,795	,003 ^b
	Residual	360,349	33	10,920		
	Total	508,750	35			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

2. Koefisien Determinasi (R^2).

Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model untuk menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak antara nol s.d satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan

menghitung koefisien determinasi adalah mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,540 ^a	,292	,249	3,304	1,517

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah peneliti, Tahun 2020

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,249. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 24,9% Kinerja Pegawai (Y) KPKNL Medan dipengaruhi oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 75,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh yg signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini dapat diketahui dengan diperolehnya nilai t hitung (2,210) > nilai t tabel (1,690) dan nilai signifikansi yg diperoleh 0,034 < 0,05. Menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja pegawai yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lucky Wulan Analisa (2011), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Disamping motivasi, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPKNL Medan. Hal ini dapat diketahui dengan diperolehnya nilai t hitung (0,342) < nilai t tabel (1,690) dan nilai signifikansi yang diperoleh 0,735 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan tidak akan memperoleh kinerja pegawai yang baik

pula. Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lucky Wulan Analisa (2011), dimana hasil penelitiannya diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai KPKNL Medan secara simultan. Hasil analisis data uji simultan menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai KPKNL Medan. Hal ini dapat diketahui dari nilai F hitung (6,795) lebih besar dari nilai F tabel (3,28), sedangkan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,003 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPKNL Medan. Besarnya pengaruh tersebut adalah sebesar 24,9%, yang diperoleh dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,249. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 24,9% Kinerja Pegawai (Y) KPKNL Medan dipengaruhi oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 75,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lucky Wulan Analisa (2011), dimana secara simultan diperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan dengan besar pengaruh.

5. SIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan terhadap data penelitian yang telah dianalisis, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini, sebagai berikut: [1] Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 15,866 + 0,424X_1 + 0,069X_2$. [2] Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada KPKNL Medan. Hasil ini diketahui berdasarkan nilai t hitung (2,210) > nilai t tabel (1,690) dan nilai signifikansi yang diperoleh 0,034 < 0,05. [3] Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPKNL Medan. Hasil ini diketahui nilai t hitung (0,342) < nilai t tabel (1,690) dan nilai signifikansi yang diperoleh 0,735 > 0,05. [4] Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPKNL Medan. Hasil ini diketahui dari nilai F hitung (6,795) lebih besar dari nilai F tabel (3,28), sedangkan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,003 < 0,05.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka adapun saran yang hendak dikemukakan oleh penulis, adalah : [1] Pengoptimalan kinerja pegawai KPKNL Medan dapat dilakukan melalui peran serta dari instansi memberikan motivasi kepada pegawai. Dimana dengan adanya motivasi diharapkan dapat mendorong dan meningkatkan gairah kerja pegawai untuk mencapai kinerja yang tinggi. KPKNL Medan diharapkan dapat meningkatkan peranan motivasi dalam bentuk kebutuhan fisiologis antara lain dengan memberi pakaian seragam dinas, ikat pinggang, topi, tas pinggang dan sepatu dinas rutin minimal 6 bulan sekali, menambah insentif bagi pegawai

yang sudah lama bekerja atau pegawai yang setia.[2] Selain faktor motivasi, faktor lingkungan kerja di KPKNL Medan juga perlu di tingkatkan lagi. Dimana lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman yang diberikan oleh instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai. KPKNL dapat meningkatkan peranan lingkungan kerja dalam bentuk tersedianya fasilitas kerja yang baik. 6.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S Rucky . 2011. *Sistem Manajemen Kinerja (Panduan Praktis untuk merancang & meraih kinerja prima)*. Gramedia Pustaka utama: Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A.A, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta;
- Bambang Kusriyanto. 2009. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Pustaka Binaman pressindo*: Jakarta
- Dessler, Gary, 1910. *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern*, Penerbit Erlangga. Jakarta
- Faustino cardos gomes, 2007, *Manajemen sumber daya manusia*, Andi Yogyakarta,
- Gibson James L. 2007. *Perilaku Organisasi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Hendry Simamora. 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Ed. Ke-3. Cet. Petama. STIE-YKPN: Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Kuswandi. 2007. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Elex Media Komputindo: Jakarta.

- Keith davis dan John W. Newstrom, 2008 , *Perilaku Organisasi*. Erlangga: Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2007. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat
- Malayu S. P Hasibuan. 2011. *Sumber Daya Manusia*. Cet. Ke-4. Bumi Aksara : Jakarta
- Marihot Tuo Efendi Hariandja., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- NitiseMITO S Alex. 2007. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed 3. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Riduwan 2007, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta.
- Riduwan. 2007 , *Skala Pengukumn Variabel - Variabel Penelitian*, Cetakan Keempat. Bandung:Alfabeta.
- Sjafri Mangkuprawira, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.