

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA KANTOR CAMAT JUJAR KABUPATEN KARO

Oleh:

Sabar L.T. Simatupang<sup>1</sup>, Tumpak Malau<sup>2</sup>, Dedy Andi Tarigan<sup>3</sup>, Aprialdo Sebastian  
Marpaung<sup>4</sup>, Miranda Hutabarat<sup>5</sup>

Universitas Darma Agung<sup>1,2,3,4,5</sup>

Email:

[tumpakmalau@hotmail.com](mailto:tumpakmalau@hotmail.com)<sup>1\*</sup>

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui berapa besar kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja di kantor camat Juhar Kabupaten Karo. Pegawai Negeri Sipil di kantor camat Juhar Kabupaten Karo merupakan sampel yang digunakan berjumlah 19 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk analisa data dan uji-t, uji-F serta uji Koefisien Determinasi dipakai untuk pengujian hipotesis. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda  $Y=2,290-0,158X_1+0,766X_2$ , dimana hal ini menjelaskan bahwa koefisien regresi yang dimiliki oleh variabel Motivasi dan Lingkungan kerja memberikan arah yang positif terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Juhar Kabupaten Karo. Berdasarkan pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, dengan nilai  $t_{hitung} (-0,649) > \text{nilai } t_{tabel} (2,109)$ . Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, dengan nilai  $t_{hitung} (5,038) > \text{nilai } t_{tabel} (2,109)$ . Motivasi dan Lingkungan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung} (38,875) > F_{tabel} (3,59)$ . Hasil uji koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa 82,9% variabel Kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 17,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF MOTIVATION AND THE WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE AT THE JUHAR CAMAT OFFICE KARO DISTRICT**

**By:**

Sabar L.T. Simatupang,SE.,MM<sup>1</sup>, Tumpak Malau<sup>2</sup>, Dedy Andi Tarigan<sup>3</sup>, Aprialdo  
Sebastian Marpaung<sup>4</sup>, Miranda Hutabarat<sup>5</sup>

Universitas Darma Agung<sup>1,2,3,4,5</sup>

Email:

[tumpakmalau@hotmail.com](mailto:tumpakmalau@hotmail.com)<sup>1\*</sup>

*This study aims to determine the effect of motivation and the work environment on employee performance at Kantor Camat Juhar Kabupaten Karo. The number of samples in this study were 18 respondents who were Civil Servants at the Office of the Sub-District Head of Mark Karo Regency. Library research and field research were used in this research. Data were analyzed using multiple linear regression analysis, and hypothesis testing was performed using  $t_{test}$ ,  $F_{test}$  and determination coefficient test. The results of the study obtained multiple regression equations  $Y=2,290-0,158X_1+0,766X_2$ , which explains that the regression coefficients possessed by the variables of ability and work experience give a positive direction to the performance of the employees of the Karo District Head Office. Based on hypothesis testing, it is found that motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a  $t_{count} (-0,649) > t_{table}$  value (2,109). Work environment has a positive and significant effect on employee performance, with a  $t_{count} (5.038) > t_{table}$  value (2,109). Motivation and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by the value of  $F_{count} (38,875) > F_{table} (3,59)$ . The coefficient of determination test results also showed that 82,9% of employee performance variables could be explained by the variables of knowledge and work experience. While the remaining 17,1% is explained by other variables not examined in this study*

*Keywords: Motivation, Work Environment and Performance*

## **I.PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Untuk meningkatkan produktifitas kerja sangat dibutuhkan penggunaan sumber daya manusia yang unggul untuk berkompetisi dalam menghadapi persaingan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pencapaian kinerja akan melibatkan banyak komponen yang datangnya dari dalam diri seseorang sebagai hasil penggunaan sumber daya manusia yang siap kerja. Dorongan yang muncul dengan kesadaran sendiri akan dapat mempengaruhi orang lain untuk mampu melaksanakan pekerjaannya yang juga sering disebut dengan motivasi. Motivasi dengan potensi diri dan penuh kesadaran akan membawa seseorang menjadi sukses dalam bekerja. Motivasi tanpa unsur keterpaksaan merupakan potensi sumber daya manusia yang didapatkan melalui berbagai cara tanpa melibatkan orang lain. Untuk melaksanakan pekerjaan sangat diperlukan suasana kerja yang aman, terhindar dari kebisingan, fasilitas kerja yang cukup merupakan potensi lingkungan kerja yang mendorong untuk menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman dipengaruhi dari dalam dan luar organisasi. Dalam lingkungan kerja internal dapat memberikan suasana lingkungan kerja dengan pengurangan volume berupa suara televisi. Hubungan yang terjalin dengan informasi yang benar juga merupakan faktor pendukung dalam lingkungan kerja dengan suana tenang yang dipandang sebagai pengaruh internal. Lingkungan kerja yang bersumber dari luar organisasi sulit dilaksanakan karena tidak tersedianya alat kendali. Kebisingan di jalan raya dengan volume suara kendaraan juga tidak terkendali sering tanpa disadari akan mengganggu suasana kerja yang sampai

pada akhirnya seseorang akan meninggalkan pekerjaannya. Penyelesaian pekerjaan akan tertunda jika kondisi lingkungan tidak terkendali. Dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan dan yang sudah ditetapkan sebelumnya berpotensi untuk meningkatkan kinerja. Hasil pekerjaan dengan ukuran-ukuran dan standar yang ditetapkan akan membawa sebuah pekerjaan mempunyai nilai dan bermanfaat bagi pencapai hasil kerja yang tinggi. Hasil kerja dengan berbagai kriteria yang ditetapkan sebelumnya akan mendatangkan nilai secara kualitatif dan kuantitatif. Pemahaman tentang hasil kerja yang ditunjukkan kinerja dalam kurun waktu yang ditentukan akan memudahkan dalam pengukuran kinerja yang dalam tujuannya untuk dipertahankan atau akan direvisi untuk mencapai tujuan. Perbedaan antara hasil kerja dengan pengorbanan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan akan dianalisa untuk tindakan pengendalian pada waktu yang akan datang. Pada Kantor Camat Juhar Kabupaten Karo sangat diperlukan motivasi yang tinggi dalam bekerja apalagi didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman. Pentingnya motivasi yang muncul karena dorongan dari diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya tidak terpaksa merupakan pembelajaran untuk mencapai kinerja yang tinggi. Lingkungan kerja dengan suasana kerja yang nyaman dan terhindar dari kebisingan merupakan potensi dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus dilakukan. Dengan ketersediaan fasilitas yang memadai dan didukung dengan sistem informasi yang terpadu akan dapat meningkatkan volume

kerja dalam waktu yang telah ditentukan. Dari uraian diatas maka penulis tertarik meneliti dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Camat Juhar Kabupaten Karo**”.

### 1.2. Batasan Masalah

Batasan Masalah dalam penelitian ini adalah motivasi, lingkungan kerja dan kinerja di kantor Camat Juhar Kabupaten Karo.

### 1.3. Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Camat Juhar Kabupaten Karo ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Camat Juhar Kabupaten Karo ?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Camat Juhar Kabupaten Karo ?

## II. URAIAN TEORITIS

### 2.1. Landasan Teori

#### 2.1.1. Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2015:138).

#### 2.1.2. Lingkungan Kerja

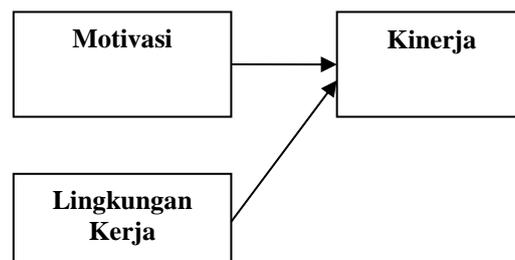
Pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018:211) adalah kondisi lingkungan kerja bisa disebut baik atau sesuai jika manusia bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, amankan dan nyaman.

#### 2.1.3. Kinerja

Novia (2021:1) mengatakan bahwa : "Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari

kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja."

### 2.2. Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**  
**Sumber: Olahan Penulis (2020)**

### 2.3. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Camat Juhar Kabupaten Karo
- H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Camat Juhar Kabupaten Karo.
- H<sub>3</sub> : Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor Camat Juhar Kabupaten Karo.

## III. METODE PENELITIAN

### 3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di Kantor Camat Juhar Kabupaten Karo saat melakukan survey lapangan. Waktu penelitian dimulai pada bulan Maret tahun 2020 sampai dengan bulan September tahun 2020

### 3.2. Populasi dan Sampel

#### 3.2.1. Populasi

Dalam penelitian ini jumlah populasi semua pegawai Kantor Camat

Juhar Kabupaten Karo sebanyak 19 orang karena layak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan populasi.

Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Camat Juhar Kabupaten Karo karena seluruh populasi kurang dari 100 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 19 orang.

### 3.2.2.Sampel

### 3.3. Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.1.**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi operasional	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	"Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja." (Novia, 2021)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	Skala Likert
Motivasi (X1)	Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya. (Wibowo, 2015)	1. Fisik 2. Aman 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Perwujudan diri	Skala Likert
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. (Uno, Hamzah, 2017)	1. Penerangan 2. Temperatur 3. Kelembapan 4. Sirkulasi 5. Getaran 6. Bau 7. Warna 8. Dekorasi	Skala Likert

Sumber: Olahan Penulis (2020)

## IV.HASIL PENELITIAN

### 4.1.Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.1.**  
**Statistik Deskriptif**

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
1	S2	6	14,63
2	S1	24	58,54
3	D3	4	9,76
4	SMA	7	17,07
Jumah		41	100.00

Sumber:Olahan Penulis(2020)

Pada Tabel 4.1 dijelaskan bahwa pegawai Kecamatan Juhar Kabupaten Karo dengan pendidikan Pasca Sarjana (S2) ada 1 orang (5,3%), Sarjana (S1) ada 3 orang (15,8%), Diploma 3 (D3) ada 5

orang (26,3%) SLTA ada 9 orang (47,4%), SLTP ada 1 orang (5,3%). Kesimpulan bahwa pegawai Kecamatan Juhar Kabupaten Karo mayoritas berpendidikan SLTA.

#### 4.2. Uji Validitas

**Tabel 4.2.**  
**Uji Validitas**

Motivasi (X1)		R hit	R tab	Ket
1	<b>Fisik</b>	0,727	0,4329	Valid
2	Aman	0,507	0,4329	Valid
3	<b>Sosial</b>	0,662	0,4329	Valid
4	<b>Penghargaan</b>	0,727	0,4329	Valid
5	<b>Perwujutan diri</b>	0,507	0,4329	Valid
Lingkungan Kerja (X2)				
1	<b>Penerangan</b>	0,662	0,4329	Valid
2	<b>Temperatur</b>	0,727	0,4329	Valid
3	<b>Kelembapan</b>	0,544	0,4329	Valid
4	<b>Sirkulasi</b>	0,535	0,4329	Valid
5	<b>Getaran</b>	0,611	0,4329	Valid
6	<b>Bau</b>	0,727	0,4329	Valid
7	<b>Warna</b>	0,507	0,4329	Valid
8	<b>Dekorasi</b>	0,662	0,4329	Valid
Kinerja (Y)				
1	<b>Kualitas</b>	0,535	0,4329	Valid
2	<b>Kuantitas</b>	0,544	0,4329	Valid
3	<b>Ketepatan waktu</b>	0,535	0,4329	Valid
4	<b>Efektivitas</b>	0,611	0,4329	Valid
5	<b>Kemandirian</b>	0,727	0,4329	Valid
6	<b>Komitmen kerja</b>	0,507	0,4329	Valid

Sumber: Olahan Penulis(2020)

Dalam penelitian ini pengujian instrument validitas digunakan adalah pengujian validitas kontruksi dimana pengujian validitas dapat dilakukan dengan analisis konfirmatori yaitu membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan digunakan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - k - 2 = 17$ . Dan  $r_{tabel} = 0,4329$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka butir pernyataan dikatakan valid.

#### 4.3. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.2.**  
**Uji Reliabilitas**

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,751	20

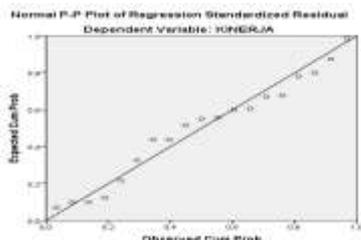
Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja seluruhnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* berada 0,751 lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah reliabel dan dapat diandalkan.

**4.4. Uji Asumsi Klasik**

**4.4.1. Uji Normalitas**

**Tabel 4.3.**

**Uji Normalitas P-Plot**

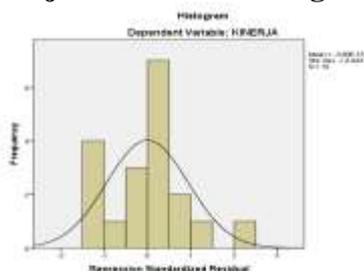


Sumber: Olahan Penulis (2020)

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data atau titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal yang mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

**Tabel 4.4.**

**Uji Normalitas Histogram**



Sumber: Olahan Penulis (2020)

Dari grafik histogram di atas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram telah memenuhi normalitas dimana bentuk kurva pada dua sisi kiri dan kanan adalah simetris dengan kedua bidang yang sama. Bentuk dengan dua sisi tersebut menunjukkan bahwa asumsi klasik dengan menggunakan histogram telah dipenuhi.

**4.4.2. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4.5**

**Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	Partial			Partial	VIF	PTOL	MSR	MSR	
1		2,290	1,149	.000	.000	1,983	.051	.999	.000	.000	1,000	.000	1,000
		-.158	.246	-.112	.046	-.247	.017	.999	.000	.000	1,000	.000	1,000
		.766	.212	.427	.029	25,899	<.001	.999	.000	.000	1,000	.000	1,000

Sumber: Olahan Penulis (2020)

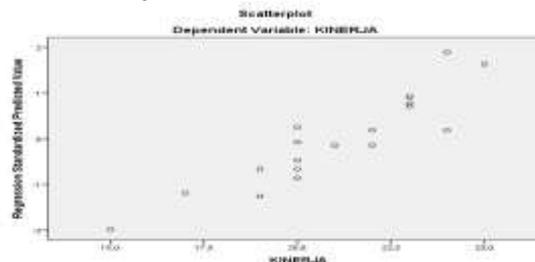
Tabel 4.5 diatas terlihat bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi

yang lebih dari 0,1, berarti bahwa tidak terdapat multikolinieritas / kolerasi antar variabel bebas.

**4.4.3. Uji Heterokedastisitas**

**Tabel 4.6**

**Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Olahan Penulis (2020)

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik yang tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**4.4.4. Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4.7**

**Regresi Linier Berganda**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Tolerance			Collinearity Statistics		
						Adjusted R Square	Partial	Partial	VIF	PTOL	MSR
1	1,000	1,149	.871	.744	.385	.999	.000	.000	1,000	.000	1,000
2	1,149	2,461	.467	.467	.497	.999	.000	.000	1,000	.000	1,000
3	1,227	5,829	.211	.211	.781	.999	.000	.000	1,000	.000	1,000

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Dari hasil tersebut diatas, apabila ditulis dalam bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,290 - 0,158 X_1 + 0,766 X_2$$

Keterangan : Y = Kinerja  
 X<sub>1</sub> = Motivasi  
 X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

Persamaan analisis regresi linear berganda ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 2,290 artinya kinerja mengalami kenaikan sebesar 2,290 jika motivasi dan lingkungan kerja tidak dimasukkan dalam persamaan.
2. Nilai koefisien regresi motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar -0,158 artinya

3. kinerja akan turun akibat motivasi sebesar 0,158.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,766 artinya kinerja akan meningkat akibat kenaikan lingkungan kerja sebesar 0,766.

#### 4.4.5. Uji t

**Tabel 4.8.**  
**Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1						
	(Constant)					
	MOTIVASI					
	LINGKUNGAN KERJA					

Sumber: Olahan Penulis (2020)

##### a. Variabel Motivasi

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil SPSS menunjukkan nilai  $X_1$  (motivasi) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  -0,649 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.10982 maka keputusan menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$  karena  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ .

##### b. Variabel Lingkungan Kerja

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai variabel  $X_2$  (lingkungan kerja) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,038 dengan nilai  $t_{tabel}$  2.10982 maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ .

#### 4.4.6. Uji F

**Tabel 4.9**  
**Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
	Regression	2	40,454	30,075	,000*
	Residual	10	1,247		
	Total	12			

\* Dependent Variable: KINERJA  
\* Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Pengambilan keputusan dengan menggunakan uji F sebagai berikut : jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  : berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 38,875 dengan nilai  $F_{tabel} = 3,59$  . Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama motivasi dan

lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja atau  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### 4.4.7. Koefisien Determinasi

**Tabel 4.10.**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	T-Square	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,287 <sup>a</sup>	,083	,079	1,117	1,117	2,78	10	10	,000	1,998

Sumber: Olahan Penulis (2020)

Dari uraian tabel diatas diketahui bahwa variasi dari variabel diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,829. Hal ini berarti 82,9% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya yaitu 17,1% (100-82,9) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya diluar penelitian ini, misalnya disiplin kerja, pelatihan dll.

#### 4.4.8. Pembahasan Hasil Penelitian

##### 4.4.8.1. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja

Penelitian dilakukan oleh Budianto tahun 2014, Judiman tahun 2012, Lusiana tahun 2015 menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja yang berarti menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$  yang ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  lebih kecil daripada  $t_{tabel}$ .

##### 4.4.8.2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian dilakukan oleh Budianto tahun 2014, Judiman tahun 2012, Lusiana tahun 2015 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang positif yang berarti menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  yang ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$ .

### 4.8.3. Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian dilakukan oleh Budianto tahun 2014, Judiman tahun 2012, Lusiana tahun 2015 menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan dengan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang positif yang berarti menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$  yang ditunjukkan oleh  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut :

1. Variabel motivasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,649 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,10982.
2. Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$  5,038 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,10982.

Variabel motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) yang ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  38,875 dan  $F_{tabel}$  3,59

### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Penelitian ini terbatas pada motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Pada Kantor Camat Juhar Kabupaten Karo dengan jumlah responden 19 orang.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan sampel sebanyak 19 orang yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dimungkinkan mempunyai kelemahan

dalam konsistensi jawaban jika digunakan pada orang yang berbeda dan kondisi yang berbeda.

### 5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas, maka disarankan :

1. Motivasi yang diberikan kepada bawahan akan menambah gairah kerja dalam meningkatkan kinerja yang melaksanakan tugas pokok keseharian dikantor.
2. Dengan menggunakan koefisien determinan dimana dalam mencapai kinerja yang lebih baik diperlukan faktor lainnya yang dapat menunjang profesionalisme dalam bekerja misalnya pengalaman, pelatihan dll

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto 2016 . *Metodologi Penelitian*. Mitra Wacana Media, Jakarta
- Badriah 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung
- Fajar 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Edisi pertama Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen. YKPN. Yogyakarta
- Handoko. 2016, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta
- Hasanudin. 2015. *Manajemen Fit and Proper Test*. Pustaka Widyatama, Yogyakarta
- Moekizat. 2015, *Pengantar Manajemen Keuangan*. Pustaka Setia, Bandung

- Mulyadi .2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3, Salemba Empat, Jakarta
- Priyatno. 2015, *Penelitian Kualitatif*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Siagian. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Silaen, Novia R., et al. Kinerja Karyawan. Widina Bhakti Persada Bandung, 2021.  
<https://repository.penerbitwidina.com/publications/344479/kinerja-karyawan#cite> Sukadji 2016, *Metodologi Penelitian*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sutrisno. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Jogjakarta
- Yani. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media, Jakarta
- Widarjono, A. 2015, *Analisis Multivariat Terapan Dengan Program SPSS, AMOS, dan SMARTPLS*. UPP STIM YKPN, Yogyakarta: