

ANTARA KARYAWAN DAN PILAR PENYOKONGNYA (Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja)

Oleh : Harmonvikler D. Lumban Raja, S.T., M.Kom
harmon.lumbanraja@suryanusantara.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Uji Pilar Pertama - Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai administrasi pada Sekolah Lanjutan Advent - Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara, Pematangsiantar. (2) Uji Pilar Kedua - Pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja pegawai administrasi pada Sekolah Lanjutan Advent - Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara, Pematangsiantar. (3) Uji Pilar Simultan - Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap kinerja kerja pegawai administrasi pada Sekolah Lanjutan Advent - Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara, Pematangsiantar.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survei, dimana instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi pegawai administrasi di Sekolah Lanjutan Advent - Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara, Pematangsiantar yang berjumlah 34 orang. Uji validitas instrumen menggunakan korelasi produk momen/analisis korelasi pearson, uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software IBM SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Uji Pilar pertama - Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Sekolah Lanjutan Advent – Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara, Pematangsiantar dimana nilai signifikansinya adalah sebesar $0.759 > 0.05$ dan nilai t hitung $0.310 < t$ table 2.005 sesuai dengan data yang ditunjukkan oleh uji t. (2) Uji Pilar Kedua - Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Sekolah Lanjutan Advent – Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara, Pematangsiantar dimana nilai signifikansi adalah sebesar $0.005 < 0.05$ dan nilai t hitung $2.424 < 3,066$ sesuai dengan data yang ditunjukkan oleh uji t. (3) Uji Pilar Secara simultan - Dalam uji f juga terdapat pengaruh yang signifikan dimana data menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja adalah sebesar $0.007 < 0.05$ dan nilai F hitung $6.079 > 3.16$. (4) Dilihat dari uji dengan menggunakan koefisien determinasi bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh variable Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja hanya berpengaruh sebesar 31%.

Kata kunci: Lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan kumpulan manusia yang memiliki suatu aktivitas dengan tujuan-tujuan tertentu karena manusia mempunyai peran yang aktif dan dominan dalam setiap kegiatan di perusahaan sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan-tujuan dari organisasi, disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan juga latar belakang organisasi tersebut didirikan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi diperlukan sebuah kinerja yang baik dari berbagai pihak dalam suatu organisasi termasuk para pegawainya. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaan harus memiliki daya saing yang baik. Persaingan yang begitu ketat diantara perusahaan atau organisasi satu dengan yang lainnya di era globalisasi sekarang, maka setiap organisasi atau perusahaan harus memaksimalkan kinerja dari pada karyawan atau sumber daya manusia. Semua perusahaan pasti selalu mempunyai perilaku standar yang berhubungan dengan pekerjaan dalam bentuk lisan maupun tulisan. Perusahaan mengharapkan karyawan mematuhi standar perilaku ini sebagai bentuk usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan atau kegagalan dalam suatu perusahaan terletak pada kinerja karyawannya maka inilah yang menjadi penyebab mengapa perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Banyak faktor yang menentukan kinerja karyawan, beberapa faktor yang perlu dicermati adalah lingkungan kerja. Menurut Khoiriyah (2009) Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat karyawan akan bekerja lebih bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya.

Lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus. Lingkungan kerja berupa fasilitas kerja memberikan pengaruh yang cukup berarti dalam menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif. Adanya fasilitas kerja yang lengkap meliputi sarana prasarana yang dimiliki suatu organisasi ataupun perusahaan berupa gedung, peralatan kantor, perlengkapan, kendaraan dan sebagainya dapat menjadi pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan juga.

Menurut Shafigi (2013) motivasi ialah sebuah faktor yang mengarah pada perilaku manusia dalam pekerjaan. Dalam dunia pekerjaan, motivasi kerja merupakan dorongan bagi karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik dan maksimal. Dan menurut Hasibuan (2017) motivasi terbagi menjadi dua bagian, yaitu : motivasi positif (timbul dalam diri sendiri) dan motivasi negative (eksternal). Jadi, seseorang yang mempunyai motivasi di dalam diri yang dapat digunakan untuk menggerakkan perilakunya dalam tujuan tertentu, juga motivasi pada karyawan dapat juga dipengaruhi oleh beberapa factor dari luar diri, seperti: minat, gaji yang diterima, rasa aman dan nyaman, hubungan antar personal, kesempatan

untuk dapat bekerja, pemberian kompensasi secara adil, dan pemberian penghargaan juga penting untuk menghargai usaha dan jasa para karyawan.

Pada dasarnya, seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan cenderung untuk bekerja secara maksimal, karena motivasi mampu menggerakkan semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja kerja sehingga menjadikan pekerjaan tersebut menjadi lebih sempurna.. Pada saat kinerja karyawan dinilai baik, itu artinya perusahaan sukses dalam memajemen karyawannya dengan baik. Tetapi jika sebaliknya, perusahaan tidak mampu dalam memajemen karyawannya maka perusahaan gagal dalam mengolah karyawannya.

Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka penulis dapat membahas Rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai administrasi?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai administrasi?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai administrasi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai administrasi pada SEKOLAH LANJUTAN ADVENT - PERGURUAN TINGGI ADVENT SURYA NUSANTARA, Pematangsiantar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja pegawai administrasi pada SEKOLAH LANJUTAN ADVENT -PERGURUAN TINGGI ADVENT SURYA NUSANTARA, Pematangsiantar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap kinerja kerja pegawai administrasi pada SEKOLAH LANJUTAN ADVENT -PERGURUAN TINGGI ADVENT SURYA NUSANTARA, Pematangsiantar.

Batasan Masalah

Dilihat dari luasnya masalah yang menyangkut dalam hal lingkungan kerja dan motivasi pada Sekolah Lanjutan Advent - Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara, Pematangsiantar dan untuk memudahkan penelitian, maka penulis membatasi pokok permasalahan yang akan dibahas hanya pada variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja pegawai administrasi.

TELAAH KEPUSTAKAAN

Landasan Teori

Kinerja Kerja Karyawan

Kinerja merupakan kesanggupan karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian atau bidangnya masing-masing (Sinambela, 2012). Kinerja karyawan ini sangat penting keberadaannya karena melalui ini maka akan dapat diketahui sejauh mana kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai & Sagala (2013) Kinerja ialah tingkat suatu keberhasilan karyawan selama satu periode atau lebih sesuai dengan yang ditentukan dalam melakukan tugas. Menurut Syafitriningsih (2017) Kinerja karyawan ialah kualitas produktivitas karyawan, relative terhadap rekan kerja, dan sikap terhadap tanggung jawab yang telah dibebankan sesuai dengan standar yang berlaku.

Sedangkan pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong (Bagus Kisworo, 2012), *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Menurut Nitisemito (1996), adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati (2001), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu menurut Saydam (2000), yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Moenir (2014) Kinerja adalah gambaran tentang tingkat pencapaian terlaksana sebuah rencana kegiatan maupun kebijakan dalam melaksanakan tujuan, sasaran, serta visi dan misi perusahaan atau organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu perusahaan atau organisasi. Juga menurut Setiawan (2013) Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor paling penting dalam sebuah perusahaan karena hasil kinerja para karyawan sangat berpengaruh serta menjadi penentu keberhasilan perusahaan tersebut. Setiap organisasi sangat membutuhkan manusia sebagai salah satu faktor yang paling penting untuk menghidupkan perusahaan, maka dengan adanya dukungan kinerja yang baik, tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang (individu) sangat memiliki kaitan erat dengan produktivitas organisasi/perusahaan (*Corporate Performance*). Dengan kata lain kinerja yang baik dari karyawan akan memiliki dampak yang cukup besar kepada produktivitas perusahaan tersebut. Seorang karyawan yang memiliki kemampuan *Skill* yang baik akan berusaha bekerja dengan kemampuan optimal ketika ia memiliki sebuah dorongan kerja yang berasal dari dirinya sendiri maupun dari dalam perusahaan. Dorongan kerja yang berasal dari dalam misalnya *skill* yang dimiliki karyawan tersebut sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan dorongan yang berasal dari perusahaan berupa gaji yang tinggi, lingkungan kerja yang nyaman dan juga penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tersebut sehingga karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Ketika sekelompok karyawan memiliki kinerja yang baik, maka dampaknya dapat dilihat pada produktivitas perusahaan, yakni berupa pencapaian tujuan-tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi yang dimiliki perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Menurut Singarimbun (2006), penelitian survei adalah suatu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Dan Sugiyono (2010) juga menyatakan, pengumpulan data pada penelitian survei dilakukan dengan menggunakan instrumen atau wawancara untuk mendapatkan tanggapan dari responden.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian, yang mana menurut Tatang M. Amirin (2000), pendekatan penelitian adalah bagaimana meninjau, melihat, memperlakukan atau mendekati masalah penelitian yang dilakukan apakah akan bersifat menggali, mengungkap segala aspek yang termasuk menelusuri perkembangan sesuatu, menentukan sebab akibat, membandingkan, menghubungkan, mengadakan perbaikan dan penyempurnaan. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai administrasi.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2010) adalah “ wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dan Husein Umar (2011) menerangkan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai administrasi Sekolah Lanjutan Advent-Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara, Pematangsiantar sebanyak 34 pegawai.

Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dan sampel menurut Sukandarrumidi (2006), adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari obyek yang merupakan sumber data. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh penelitian ini ialah menggunakan Sampel Jenuh yaitu dengan mengambil seluruh anggota populasi, sehingga sampel yang diambil adalah seluruh pegawai administrasi Sekolah Lanjutan Advent - Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara, Pematangsiantar sebanyak 34 pegawai administrasi.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel ditujukan untuk menunjukkan variabel yang digunakan dalam penelitian dan ukur dengan indikator-indikator yang diambil dari teori yang berkaitan.

1. Variabel Dependen (Kinerja pegawai administrasi (Y))

Kinerja pegawai di Sekolah Lanjutan Advent - Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara, Pematangsiantar berupa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan program kerja sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan (Mangkunegara, 2009). Menurut Mathis dan Jackson (2002)

terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai :

- a. **Kualitas Kerja**
Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan hasil kerja.
 - b. **Kuantitas Kerja**
Kuantitas kerja yang adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin akan tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.
 - c. **Ketepatan Waktu**
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 2) **Variabel Independen (Lingkungan Kerja (X1))**
Lingkungan Kerja di Sekolah Lanjutan Advent-Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara, Pematangsiantar adalah lingkungan yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik yang mempengaruhi setiap pegawai yang bekerja didalamnya. Indikator lingkungan kerja yang digunakan di Sekolah Lanjutan Advent - Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara, Pematangsiantar berdasarkan pada teori Alex S Nitisemito (2002) yakni:
- a. **Hubungan dengan atasan dan bawahan.**
Hubungan antara pegawai dan atasan yang terjadinya secara harmonis merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pegawai agar tetap tinggal. Hubungan antar pegawai dan atasan yang baik akan menimbulkan semangat kerja yang baik.
 - b. **Hubungan dengan rekan kerja**
Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
 - c. **Tersedianya fasilitas kerja**
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.
- 3) **Variabel Independen (Motivasi Kerja (X2))**
Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan para pegawai di Sekolah Lanjutan Advent - Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara, Pematangsiantar yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2009) sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Sedangkan menurut David C.Mc.Celland dalam

Hasibuan (1996), menyebutkan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- a. **Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*)**
Kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.
- b. **Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)**
Merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan interaksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.
- c. **Kebutuhan kekuatan (*need for power*)**
Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai dengan mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik didalam organisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian dan Sejarah Sekolah Lanjutan Advent-Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara

Sekolah Lanjutan Advent-Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara (SLA-PTASN) didirikan pada tahun 1949 oleh Karl Tambunan saat menjabat sebagai pimpinan Gereja Masehi Advent Hari Ketujuh, Daerah Sumatera Kawasan Utara. Mula-mula kegiatan belajar-mengajarnya dilaksanakan di rumah sewaan, bukan di suatu gedung yang resmi. Kemudian kepemimpinan sekolah ini dipegang oleh Sutan Mangatas Siregar. Pada bulan Februari 1950, sekolah ini disahkan pengoperasiannya oleh komite Gereja Masehi Advent Hari Ketujuh, Uni Indonesia. Sebidang tanah disewa dan dibangun gedung sementara, kantor administrasi, asrama dan dapur umum. Pembangunan itu selesai pada pertengahan tahun 1952. Saat kegiatan belajar-mengajar berlangsung, Karl Tambunan bersama staffnya mencari lokasi yang baru, sebidang tanah yang luas untuk menerapkan satu sistem pendidikan gereja. Atas bantuan Bupati Simalungun, sebidang tanah didapatkan di Martoba, bekas perkebunan teh. Lalu tanah seluas 25 hektare dibeli dan pembangunan gedung-gedung permanen dimulai.

Pada tahun 1955, gedung administrasi, ruang-ruang kelas, dapur umum, asrama pria dan wanita yang masih sederhana telah selesai dibangun. Kemudian kegiatan sekolah dipindahkan ke Martoba. Sekolah ini dahulunya bernama North Sumatera Training School. Untuk menyesuaikan diri dengan pemerintah, pada tahun 1959 namanya pun berubah menjadi Sekolah Lanjutan Advent-Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara dan di dalam nya bernaung, SMP Swasta Advent, SMA Swasta Advent, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Sekolah Tinggi Filsafat Teologia, dan Akademi Keperawatan bernaung. Dan telah mendapatkan akreditasi dari Departemen Pendidikan Gereja Masehi Advent Hari Ketujuh Sedunia dan dari Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia pada tahun 1972.

Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada pegawai administrasi Sekolah Lanjutan Advent - Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara, Pematangsiantar. Kuesioner terkait tentang variabel lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai. Responden dalam penelitian ini mencakup sebagian populasi pegawai administrasi

Sekolah Lanjutan Advent - Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara, Pematangsiantar yaitu sebanyak 30 orang.

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai administrasi pada lingkungan Sekolah Lanjutan Advent - Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara, Pematangsiantar. Dalam pendistribusian angket berupa kuesioner ini, tingkat pengembaliannya sangat tinggi, ini disebabkan oleh peneliti langsung menunggu hasil jawaban dari para responden. Adapun datanya adalah seperti pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Deskripsi Kuesioner

Responden	Kuesioner disebar	Kuesioner Kembali	Kuesioner Gugur	Data Outlier	Kuesioner yang di Olah
SLA-PTASN	34	34	-	4	30

Dari Table 4.1 diatas terlihat bahwa respondennya adalah para pegawai Sekolah Lanjutan Advent-Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara. Sebanyak 34 kuesioner dibagikan dan semuanya kembali walau ada yang belum selesai yang dalam hal ini peneliti membuatnya masuk dalam kategori outlier sebanyak 4 kuesioner. Sehingga hanya ada sebanyak 30 kuesioner yang layak digunakan dan data dari kuesioner tersebut yang pada akhirnya digunakan pada penelitian ini.

Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian statistik deskriptif untuk menunjukkan gambaran data yang sedang diteliti. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
					Statistic	Std. Error			Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Kinerja	30	9	34	43	38.63	.454	2.484	6.171	.148	.427	-.401	.833
Lingkungan Kerja	30	6	23	29	25.93	.318	1.741	3.030	.445	.427	-.313	.833
Motivasi Kerja	30	4	24	28	26.00	.192	1.050	1.103	-.191	.427	-.132	.833
Valid N (listwise)	30											

Dari table 4.2 diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden (N) ada 30, dan dari 30 responden ini terhadap Kinerja nilai terkecil (Minimum) adalah 34 dan untuk Lingkungan Kerja nilai terkecil (Minimum) adalah 23, sedangkan untuk untuk Motivasi Kerja nilai terkecil (Minimum) nya adalah 24. Dan nilai terbesar

(Maximum) untuk Kinerja adalah 43, Lingkungan Kerja adalah 29 dan Motivasi Kerja adalah 28. Nilai Range merupakan selisih nilai minimum dan maximum yakni sebesar Kinerja sebesar 9, untuk Lingkungan Kerja sebesar 6, dan untuk Motivasi Kerja sebesar 4. Rata-rata nilai dari 30 reseponden terhadap Kinerja adalah 38.63 dengan Standar Deviasi 2.484 dan untuk Lingkungan Kerja adalah 25.93 dengan Standar Deviasi sebesar 1.741 dan untuk Motivasi Kerja adalah 26.00 dengan Standar Deviasi sebesar 1.050.

Skewness dan Kurtosis digunakan untuk mengukur pendistribusian ketiga variable normal atau tidak. Dengan menggunakan Skewness maka akan terlihat kemencengan dari data sementara Kurtosis akan mengukur puncak dari distribusi data. Standar pengukuran adalah bahwa data akan dikatakan berdistribusi normal jika mempunyai nilai Skewness dan Kurtosis mendekati nol. Maka dari hasil tampilan output SPSS diatas memberikan nilai Skewness dan Kurtosis masing-masing untuk Kinerja 0.148 dan -0.401, untuk Lingkungan Kerja 0.445 dan -0.313, untuk motivasi kerja -0.191 dan -0.132, sehingga dapat disimpulkan bahwa data Nilai Kinerja berdistribusi normal, Lingkungan kerja berdistribusi normal dan Motivasi Kerja berdistribusi normal. Dari hasil diatas dimana ketiga varibel yang digunakan semuanya berdistribusi normal, maka penelitian dan angket layak untuk dilanjutkan.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji ini dilakukan sebagai akhri dari semua uji yang dilakukan untuk mendapatkan hasil dari penelitian. Adapun konsep yang digunakan dalam analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y)
2. Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y).
3. Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variable bebas (X) terhadap variable terika (Y)
4. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen penengaruh yang diberikan variable X secara simultan terhadap variable Y.

Adapun tingkat kepercayaan adalah sebesar 95%, $\alpha = 0.05$ dimana angka tersebut adalah standard statistic.

Tabel 4.8 Variables Entered/Removed
Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Tabel 4.8 diatas memberi informasi tentang variable penelitian serta metode yang digunakan dalam analisis regresi. Adapun variable independent yang dipakai dalam analisis ini adalah variable Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Sementara variable dependent adalah variable Kinerja. Analisis regresi menggunakan metode Enter. Dan tidak ada variable yang dibuang sehingga pada kolom Variables Removed tidak ada angka.

Uji T

Pengujian t memiliki dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi < 0.05 atau t hitung > t table maka terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y
2. Jika nilai signifikansi > 0.05 atau t hitung < t table maka tidak terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y.

Adapun rumus yang digunakan untuk mendapatkan t atabel adalah:

$$T \text{ table} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0.05/2 ; 30-2-1) = t(0.025;27) = 2.051$$

Tabel 4.9 Coefficients
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.624	7.210		2.306	.025
	Lingkungan Kerja	.100	.212	.069	.471	.640
	Motivasi Kerja	.752	.310	.353	2.424	.019

a. Dependent Variable: Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.825	10.078		.380	.707
	Lingkungan Kerja	.077	.248	.054	.310	.759
	Motivasi Kerja	1.262	.412	.534	3.066	.005

Berdasarkan table 4.9 diatas dilakukan uji hipotesis pertama maka diketahui nilai Signifikasi untuk pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0.759 > 0.05 dan nilai t hitung 0.310 < t table 2.005 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai administrasi di lingkungan Sekolah Lanjutan Advent – Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara, Pematangsiantar.

Dengan menggunakan uji hipotesis kedua untuk variable Motivasi kerja maka diketahui nilai Signifikansi sebesar $0.005 < 0.05$ dan nilai t hitung $2.424 < 3,066$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja bagi pegawai administrasi Sekolah Lanjutan Advent – Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara, Pematangsiantar.

Uji f

Pengujian f menggunakan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut ini:

1. Jika nilai signifikansi < 0.05 , atau f hitung $> f$ table maka terdapat pengaruh variable x secara simultan terhadap variable Y.
2. Jika nilai signifikansi > 0.05 , atau f hitung $< f$ table maka tidak terdapat pengaruh variable X secara simultan terhadap variable Y.

Adapun rumus³ yang digunakan untuk mendapat perhitungan f table adalah:

$$F \text{ table} - f(k;n-k) = F(2;28) = 3.34$$

Tabel 4.10 Anova Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.564	2	27.782	6.079	.007 ^b
	Residual	123.402	27	4.570		
	Total	178.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel 4.10 diatas maka diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja adalah sebesar $0.007 < 0.05$ dan nilai F hitung $6.079 > 3.16$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.11 Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.310	.259	2.138

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.11 Model Summary memberikan informasi tentang nilai koefisien determinasi, yakni kontribusi atau sumbangan pengaruh variable Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap variable Kinerja. Maka disimpulkan bahwa diketahui nilai R Square sebesar 0.310, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variable X1 dan X2 secara simultan secara terhadap variable Y adalah sebesar 31 %.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan mengenai Antara Karyawan Dan Pilar Penyokongnya (Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja), dapat disimpulkan bahwa:

1. Uji Pilar pertama - Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Sekolah Lanjutan Advent – Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara, Pematangsiantar dimana nilai signifikansinya adalah sebesar $0.759 > 0.05$ dan nilai t hitung $0.310 < t$ table 2.005 sesuai dengan data yang ditunjukkan oleh uji t .
2. Uji Pilar kedua - Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Sekolah Lanjutan Advent – Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara, Pematangsiantar dimana nilai signifikansi adalah sebesar $0.005 < 0.05$ dan nilai t hitung $2.424 < 3,066$ sesuai dengan data yang ditunjukkan oleh uji t .
3. Secara simultan dalam uji f juga terdapat pengaruh yang signifikan dimana data menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja adalah sebesar $0.007 < 0.05$ dan nilai F hitung $6.079 > 3.16$.
4. Dilihat dari uji dengan menggunakan koefisien determinasi bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh variable Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap variable Kinerja. Hanya berpengaruh sebesar 31%.

Saran

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

1. Bagi Instansi Terkait

Sekolah Lanjutan Advent – Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara, Pematangsiantar sebaiknya lebih meningkatkan fasilitas untuk menunjang kegiatan pegawai. Lingkungan yang berupa kelengkapan fasilitas untuk bekerja maupun pelayanan seperti jumlah kursi, perluasan ruang untuk kerja, penambahan jumlah toilet, penambahan jumlah komputer dan peralatan lain yang akan mempercepat pekerjaan para pegawai sehingga pekerjaan pegawai lebih efisien. Selain itu Sekolah Lanjutan Advent – Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara, Pematangsiantar juga perlu memperhatikan motivasi kerja para pegawai demi menunjang semangat dalam melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan. Untuk pegawai yang memiliki permasalahan keakraban hubungan dengan pegawai lain atau atasan bisa diberikan fasilitas *refreshing* dan *outbond* bersama sehingga tercipta kebersamaan antar pegawai maupun atasan. Untuk pegawai yang berprestasi diluar program kerja, Sekolah Lanjutan Advent – Perguruan Tinggi Advent Surya Nusantara, Pematangsiantar perlu memberikan apresiasi berupa reward khusus sehingga menimbulkan motivasi untuk bekerja dan pegawai tak hanya bekerja untuk memenuhi program kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja sehingga masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja

pegawai selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai seperti kepemimpinan, kompensasi, insentif, disiplin kerja, budaya organisasi, beban kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta
- Ashari, S. (2010). *Anaslistic Statistic dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Badri Munir Sukoco. (2006). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Bagus Kisworo. (2012). Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan Semarang Jawa Tengah. Tesis. UNY.
- Bangun, prof. wilson. (2012). *sumber daya manusia*.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS 21''*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____ (2011).). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,.
- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan. (2017). *Pengaruh mootivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*.
- _____ (1996). *Organisasi dan Motivasi & Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2011). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Keputusan Menti Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 Tentang Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri.
- Liang Gie. (1996). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L; Jackson, John Harold (2002). *Human Resources Management*. Edisi pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Moenir, H. A. . (2014). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi

Aksara.

Mudrajad Kuncoro. (2001). *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

Mustika, A. putri. (2017). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ASN DI TINJAU DARI PERSPEKTIF ETOS KERJA ISLAM (Studi Pada Kantor Kecamatan Kebun Tebu Kabupaten Lampung Barat)*.

Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

_____ (2002) *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.

Novyanti, Joyce Sagita. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Tesis. Palu: Universitas Tadakulo.

Nugroho, Rahmat. 2006. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.

Riduwan. (2007). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Ririn Prihatin. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. UNY.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Diterjemahkan oleh : Angelica, Diana, Cahyani, Ria, dan Rosyid, Abdul. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P. (2011). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. PT Indeks: Kelompok Gramedia.

Sarwoto, (1991). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Saydam Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro (dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Setiawan, A. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jurnal Ilmiah Manajemen*. Surabaya: UNS.

Shafigi, A. &. (2013). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) unit pelayanan transmisi sulselrabar. 2*.

Siagian, sondang p. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*.

- Sidanti, Heni. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD 86 Kabupaten Madiun. *Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi dan Bisnis (JIBEKA)*. Vol.9, No 1.
- Sihombing, Umberto. (2004). Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja. Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai (teori pengukuran dan implikasi)*, Yogyakarta.
- Sofyan, Diana. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kerja Kinerja Pegawai Bappeda. Aceh. *Miej Jurnal*.
- Sofyan Yamin Dkk. (2011). *Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”, Alfabeta, Bandung.
- _____ (2011). , *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2005). *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Sukandarrumidi. (2006). *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula, cetakan ke 3*. Yogyakarta: Universita Gajah Mada.
- Suryana. (2009) Statistika Terapan. Diakses dari www.statistikaterapan.wordpress.com pada tanggal 22 Desember 2016
- Syafitriningsih, N. (2017). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INKABIZ INDONESIA*.