

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara

The Influence of Work Environment and Motivation on Employee Performance at the Water Resources Office of North Sumatra Province

Taufiq Risal^{a,1}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Potensi Utama,
Jl. K.L.Yos Sudarso, Tj. Mulia, Medan Deli, Kota Medan-20241 Telp: (061) 6640525^a
jifarkan@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 172 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan Stratified Random sampling yang terdiri dari 62 orang karyawan Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. Teknik data yang digunakan adalah teknik analisis metode deskriptif dan teknik analisis statistik. Metode pengumpulan data melalui wawancara, daftar pertanyaan, dan studi dokumentasi. Alasan peneliti melakukan penelitian ini dikarenakan adanya fenomena bahwa adanya masalah pencapaian kinerja karyawan yang tidak dapat mencapai target, dan adanya masalah motivasi kerja yang rendah dan masalah lingkungan kerja yang kurang baik. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05). Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja adalah variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. Nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,585 berarti 58,5% variabel kinerja dapat di jelaskan oleh variabel-variabel bebas didalam penelitian ini

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of the work environment and motivation on employee performance at the North Sumatra Provincial Water Resources Office. The population in this study was 172 people. The samples in this study used Stratified Random sampling consisting of 62 employees of the North Sumatra Provincial Water Resources Office. The data techniques used are descriptive method analysis techniques and statistical analysis techniques. Data collection methods through interviews, question lists, and documentation studies. The reason why researchers conducted this study is due to the phenomenon that there are problems in achieving employee performance that cannot reach the target, and there are problems of low work motivation and problems with a poor work environment. This study used multiple linear regression analysis with significance values $\alpha = 5\%$ (0.05). The results showed that simultaneously the work environment and motivation had a positive and significant effect on employee performance. The Work Environment is a variable that is more dominant in affecting the performance of employees of the North Sumatra Provincial Water Resources Office. The Adjusted R Square value is 0.585 meaning that 58.5% of performance variables can be explained by free variables in this study.

Keywords : Work Environment, Motivation, Employee Performance

Disubmit: 23 Mei 2022

Info Artikel :
Direview: 02 Juni 2022

Diterima : 13 Juni 2022

Copyright © 2022 - Journal UPU. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan organisasi yang bertujuan untuk menarik, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajemen sumber daya

manusia berlangsung dalam lingkungan yang kompleks dan selalu berubah yang semakin dipandang sebagai hal yang penting secara strategis. Manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mengelola, mengatur, dan mengarahkan karyawan untuk memungkinkan mereka bekerja secara produktif. Singkatnya, manajemen sumber daya manusia tidak mewakili tenaga kerja hanya sebagai alat produksi, tetapi tenaga kerja adalah aset dan kekayaan organisasi, serta memiliki selera, hobi, dan niat yang berbeda, sehingga perlu dikelola dengan tepat.

Pada dasarnya organisasi adalah wadah bagi sekelompok orang yang memiliki tujuan yang dicapai oleh orang-orang di dalamnya (Ebert & Griffin, 2006). Pencapaian tujuan tidak hanya bergantung pada organisasi, tetapi juga pada upaya karyawan untuk secara sadar mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan untuk melaksanakan tugas, kompetensi, dan tanggung jawab mereka. Peran organisasi adalah untuk memberikan peluang dalam beberapa cara: B. Contoh pelatihan dan pengembangan untuk memungkinkan karyawan berkembang dan unggul.

Kinerja ternyata selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan. Jadi dapat dikatakan bahwa dalam menjalankan fungsinya, kinerja berhubungan dengan beberapa variable. Selain berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, kinerja juga dipengaruhi oleh sifat-sifat individu, termasuk juga kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Kinerja individu secara umum juga sangat dipengaruhi beberapa variable, diantaranya persepsi tentang tugas motivasi, lingkungan kerja, sifat dan kebutuhan, imbalan eksternal dan internal, dan juga harapan mengenai imbalan (Moeheriono, 2009).

Berdasar hal itu, berkenaan dengan lingkungan kerja, dapat dikatakan bahwa organisasi perlu menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, untuk dapat mendorong dan menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan produktif. Dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaannya dan meninggalkan kesan mendalam bagi mereka, yang diharapkan dapat memotivasi karyawan dengan lebih mudah mencapai kinerja terbaiknya.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat dengan mudah menimbulkan stres, ketidakaktifan, keterlambatan, dan sebaliknya bagi karyawan. Jika lingkungan kerja sehat, karyawan tentu akan bersemangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, dan lebih mudah berkonsentrasi, sehingga mereka akan bekerja lebih cepat dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Lingkungan kerja dalam hal ini seperti pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan dll. Organisasi harus mampu menyediakan hal tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang berkomitmen antara orang-orang di lingkungan tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja perlu diperhatikan dengan baik dan akan memfasilitasi kinerja yang baik. Hal ini karena dalam lingkungan kerja yang baik dan menggembirakan, karyawan di ruang tersebut akan merasa nyaman dan antusias dalam menjalankan tugasnya, dan kepuasan kerja mereka juga akan didapatkan atas kepuasan dan kinerja kerja yang mereka peroleh.

Menurut Griffin (2003) motivasi juga merupakan variabel yang sangat menentukan kinerja. Organisasi haruslah memberikan motivasi pada karyawannya, sehingga karyawannya mau dan rela mencurahkan segenap tenaga dan pikiran yang dimilikinya secara optimal untuk pekerjaannya, apabila organisasi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan. Namun untuk memotivasi karyawan, ternyata bukanlah hal yang mudah. Hal ini disebabkan pada setiap diri karyawan mempunyai harapan, kebutuhan dan keinginan yang berbeda. Hal inilah yang menyebabkan organisasi (pemimpin) harus dapat memahami persoalan motivasi, dan harus dapat mengatasinya agar kinerja karyawan optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provsu adalah kantor pemerintah yang bergerak di bidang pengairan yang beralokasi di Jalan Sakti Lubis No. 7 Medan Provinsi Sumatera Utara. Sasaran dan Indikator Pencapaian Kinerja Pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Kota dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Sasaran dan Indikator Pencapaian Kinerja Pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provsu Tahun 2020 & 2021

No	Sasaran	Indikator Kinerja	2020		2021	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Meningkatnya kondisi baik jaringan irigasi	Prosentase jaringan irigasi dalam kondisi baik	70%	68%	75%	70%
2	Meningkatnya cakupan layanan air bersih	Prosentase pemenuhan kebutuhan air bersih	60%	59%	70%	56%
3	Meningkatnya penanganan dan pengendalian konservasi pada sungai atau danau	Prosentase sungai dalam kondisi baik	52%	40%	55%	50%
4	Berkurangnya luas daerah rawan genangan banjir	Menurunnya luar daerah genangan akibat banjir	65%	50%	65%	48%

Sumber: Data Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provsu (2020-2021)

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa sasaran dan indikator kinerja Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provsu secara umum pencapaian kinerja belum tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pada sasaran dan indikator kerja tahun 2020 prosentase jaringan irigasi dalam kondisi baik target awal 70% yang terealisasi hanya 68%, prosentase pemenuhan air baku target 60% teralisasi 59%, prosentase sungai dalam kondisi baik target 52% yang terealisasi hanya 40% dan menurunnya luar genangan akibat banjir target awal 65% yang terealisasi masih 50% masih jauh dari target yang telah di tetapkan, sedangkan pada tahun 2021 terjadi peningkatan kinerja pada indikator kerja prosentase jaringan irigasi dalam kondisi baik yang pada tahun 2020 hanya 68% meningkat menjadi 70%, dan juga prosentase sungai dalam kondisi baik yang pada tahun 2020 hanya 40% meningkat menjadi 50%, namun sasaran dan indikator kinerja yang lainnya mengalami penurunan dari tahun sebelumnya.

Keadaan lingkungan kerja pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Provsu belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan banyaknya berkas yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan di karenakan ruangan kerja yang sempit, suhu ruangan yang belum menentu karena tidak semua ruangan dilengkapi dengan pendingin ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, kebersihan kantor yang kurang terjaga, adanya beberapa karyawan yang makan siang di ruang kerja sehingga menimbulkan bau tidak sedap.

Sedangkan motivasi pada karyawan masih belum sepenuhnya baik atau bahkan bisa dikatakan rendah, kebutuhan dan keinginan karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin belum tercapai, sebagian besar karyawan mengabaikan jam kerja dan karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, yakni tidak berada pada meja kerja pada saat jam kerja, misalnya mengobrol dengan rekan kerja, mengobrol ditelepon, atau sekedar bersantai.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya, alat-alat canggih yang dimiliki tidak akan bermanfaat jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Sumber daya manusia merupakan faktor potensial. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja berasal dari kata *performance*, yang secara umum memiliki makna mengacu kepada hasil kerja atau prestasi kerja. Namun kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Wibowo (2007) Kinerja adalah hasil kerja yang erat kaitannya dengan tujuan strategis organisasi Anda. Faktor utama yang terkait dengan tujuan perusahaan adalah untuk mengukur seberapa baik karyawan dapat melakukan pekerjaannya. Kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2011). Menurut Moeheriono (2009) Kinerja adalah gambaran tingkat keberhasilan dalam melaksanakan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi, yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi. Kinerja juga didefinisikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2014). Sehingga dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi agar tercapainya tujuan yang diinginkan suatu organisasi.

Sementara penilaian kinerja menurut Handoko (2002) didefinisikan sebagai upaya merencanakan dan mengarahkan suatu proses manajemen kerja agar dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Juga merupakan proses menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan masa lalu dan memprediksi kinerja pekerjaan masa depan di dalam organisasi..

Handoko (2002), mengatakan bahwa faktor kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi kerja, sistem penghargaan, desain kerja, komitmen organisasi, dan aspek ekonomi, teknis, dan perilaku lainnya. Pendapat lain dari As'ad (2001) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu:

1. faktor situasional, yaitu faktor fisik pekerjaan, meliputi metode kerja, kondisi dan desains perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik, serta faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.
2. faktor individual, yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta factor individual lainnya.

Mengenai indikator kinerja. Mathis & Jackson (2006) berpendapat bahwa ada lima indikator kinerja:

1. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan seorang karyawan untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas. Termasuk didalamnya adalah berkomunikasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang optimal.
2. Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, keterampilan, pengambilan keputusan, efektivitas serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya
4. Kehadiran. Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja
5. Keandalan. Keandalan merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum, seperti kemampuan atau keahlian apa yang dimiliki seorang karyawan serta bagaimana seorang karyawan mampu memanfaatkan waktu dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor kunci yang membentuk efisiensi kerja karyawan karena secara langsung mempengaruhi pekerjaan karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerjanya. Kami percaya bahwa lingkungan di mana karyawan dapat bekerja secara optimal, aman dan nyaman adalah baik. Oleh karena itu, mengidentifikasi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dapat membuat perbedaan besar dalam keberhasilan Anda dalam mencapai tujuan organisasi Anda. Lingkungan kerja yang buruk, di sisi lain, mengurangi motivasi karyawan, semangat kerja, dan pada akhirnya efisiensi kerja.

Menurut Robbins (2003:86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi, lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Gouzali (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Sedangkan menurut Nitisemito (2000) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Nuraini (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Nawawi (2003) yang mengatakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik yang meliputi (a) Bangunan atau kondisi kerja yang menarik antara lain ruang kerja yang nyaman, ruang yang cukup bagi karyawan untuk bekerja, dan pengaturan ventilasi yang baik sehingga karyawan betah saat bekerja. (b) Tersedianya beberapa fasilitas, antara lain perlengkapan kerja yang memadai untuk setiap jenis pekerjaan karyawan, tempat istirahat, perlengkapan dan perlengkapan olahraga, kantin atau rumah makan, tempat ibadah, tempat pertemuan, dan lain-lain. dan alat transportasi khusus untuk pekerja transportasi (c) Lokasi bangunan yang strategis. Letak bangunan harus strategis sehingga dapat dengan mudah dijangkau dari segala arah dengan kendaraan umum..
2. Lingkungan kerja non fisik, termasuk (a) memiliki rasa aman, rasa aman bagi pegawai pada saat melakukan pekerjaan seperti rasa aman terhadap bahaya yang mungkin timbul selama pelaksanaan pekerjaan, rasa aman terhadap pemecatan sewenang-wenang dan rasa aman dari ketidaknyamanan, tuduhan atau ancaman, dari segala tuduhan, yang dapat terjadi kehilangan kepercayaan atau saling curiga sesama karyawan. (b) Kepuasan, akan tercapai jika kebutuhan pekerja dapat terpenuhi baik kebutuhan material maupun kebutuhan sosial.. Berdasarkan penjelasan dari para ahli tersebut, fasilitas kerja yang merupakan bagian dari lingkungan kerja fisik sangat memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari hal itu, untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, fasilitas kerja perlu diperhatikan dengan tujuan memberikan kenyamanan pada lingkungan kerja.

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “mempromosikan” atau mendorong. Menurut Siagian (2003), Motivasi inilah yang membuat para anggota suatu organisasi berkeinginan dan mau mengerahkan keterampilan berupa keahlian atau know-how, tenaga dan waktu untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya sendiri dan memenuhi misi sebagai kewajiban organisasi, dalam lingkungan organisasi. kerangka realisasi. tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Jackson (2006) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Mangkunegara (2009) mengemukakan pendapatnya bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang mendorong karyawan untuk berorientasi atau terfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Robbins (2006) berpendapat bahwa motivasi adalah kesediaan untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi, dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu. Wibowo (2016) menuliskan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal directed behavior*. Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu perilaku dalam cara-cara tertentu Griffin (2003). Menurut Sutrisno (2014) motivasi adalah faktor seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang atasan adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Motivasi mengangkat permasalahan bagaimana mendorong semangat bawahan, agar mau bekerja, mencurahkan kemampuan dan keterampilannya untuk pencapaian tujuan organisasi. Robbins (2003) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang menimbulkan intensitas, arah dan usaha yang terus menerus dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin diterjemahkan ke dalam kinerja yang baik kecuali upaya dilakukan dengan cara yang menguntungkan organisasi.

Robbins (2006) membuat pernyataan tentang adanya hubungan antara motivasi dan kinerja, yang menyatakan sebagai berikut: “bahwa seorang karyawan akan bersedia untuk berusaha lebih jika dia yakin bahwa upaya akan menghasilkan kinerja yang baik, dan tinjauan kinerja akan menghasilkan kinerja yang baik. ulasan, kenaikan gaji dan promosi, memungkinkan individu untuk mencapai tujuan pribadinya

Lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan pekerjaan karyawan, motivasi sukses karyawan perlu dikembangkan dari dirinya sendiri dan lingkungan kerja, karena motivasi sukses yang berkembang dari dalam akan membentuk kekuatan pribadi. dan jika keadaan lingkungan kerja membantu mendukungnya, akan lebih mudah untuk bekerja dengannya (Mangkunegara, 2004).

3. METODE

Penelitian ini termasuk dalam “Penelitian Asosiatif” yaitu menggabungkan 2 (dua) variabel atau lebih. Penelitian ini memiliki derajat deskripsi dan perbandingan tertinggi karena dapat membangun teori yang dapat bekerja untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan suatu gejala (Sugiyono, 2009).

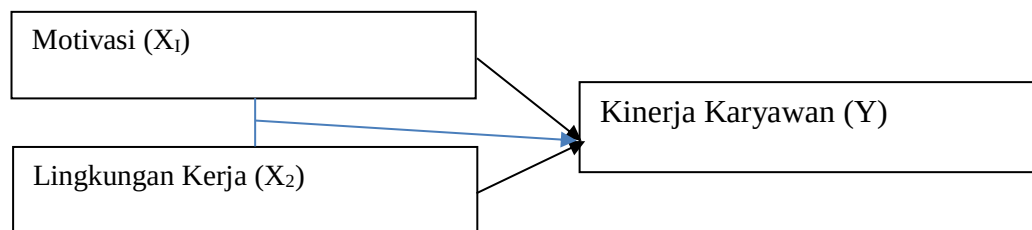
Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara yang beralokasi di Jalan Sakti Lubis No.7 Medan Provinsi Sumatera Utara..

Batasan operasional variabel yang akan diteliti adalah:

- 1) Variabel Bebas (independent variabel) yaitu variable yang dianggap dapat mengakibatkan perubahan, atau merupakan variabel berpengaruh terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang dikaji disini adalah variabel Lingkungan kerja (X_1) dan Motivasi (X_2)

- 2) Variabel terikat (dependent variabel) disini adalah variabel berpengaruh atau variable yang ditetapkan sebagai akibat dengan adanya variabel bebas ini. dimana kinerja karyawan (Y) menjadi variabel terikat dalam kajian ini

Berdasarkan pemikiran diatas maka kerangka konseptual dapat dibuat secara sistematis sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini digunakan teknik Stratified Random sampling. Stratified Random sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin. Berdasarkan perhitungan maka peneliti mendapatkan anggota sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 62 karyawan, dari populasi sampel sebanyak 172 karyawan.

Data utama penelitian ini adalah informasi dari responden dan pernyataan-pernyataan yang memungkinkan untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk analisis masalah penelitian yang telah dikembangkan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (questionnaire). Jumlah pertanyaan adalah 8 pertanyaan, yaitu 12 pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), 12 pertanyaan untuk variabel Motivasi (X2) dan 2 pertanyaan untuk variabel Kinerja (Y). Analisis deskriptif penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 62 responden yang merupakan pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara.

Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda karena jumlah variabel yang diteliti lebih dari satu. Metode analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) akan digunakan metode analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (Lingkungan Kerja, Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) pada Karyawan Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan aplikasi SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data utama penelitian ini adalah informasi dari responden dan pernyataan-pernyataan yang memungkinkan untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk analisis masalah penelitian yang telah dikembangkan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (questionnaire). Jumlah pertanyaan adalah 48 pertanyaan, yaitu 12 pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), 12 pertanyaan untuk variabel Motivasi (X2) dan 24 pertanyaan untuk variabel Kinerja (Y). Analisis deskriptif penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 62 responden yang merupakan pegawai Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. Kuesioner meliputi deskripsi responden dan tanggapan terhadap pertanyaan yang diberikan, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah 37 (59%) laki-laki dan 26 (41%) perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai laki-laki lebih dominan dibandingkan pegawai perempuan dengan selisih yang tidak terlalu besar, sehingga pegawai laki-laki dan perempuan dapat saling melengkapi dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan pria cenderung menahan beban kerja yang

lebih berat daripada karyawan wanita, sedangkan karyawan wanita cenderung lebih bermartabat, sabar, dan teliti dalam kinerjanya dibandingkan karyawan pria. menyelesaikan pekerjaan.

Karakteristik responden yang dikelompokkan berdasar usia, tercatat mayoritas karyawan berumur 41 – 50 sebesar (32%) 25 orang, hal ini menunjukkan bahwa usia rata-rata karyawan Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara merupakan karyawan dengan usia yang sudah melewati usia produktif bagi seorang karyawan. Hal tersebut bisa saja dikarenakan karena pihak dinas ingin memaksimalkan pengalaman yang dimiliki oleh para karyawannya untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja.

Tabel 2. Tabel Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.359	1.833		1.832	.072
Lingkungan Kerja	.203	.039	.504	5.210	.000
Motivasi	.283	.073	.376	3.885	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan dalam Tabel 2, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = 3,359 + 0,203X_1 + 0,283X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Motivasi

b_{1,2} = Koefisien regresi

e = Standard error

Pada data Uji regresi linear didapatkan nilai konstanta (a) = 3,359, hal ini menunjukkan dimana pada saat keseluruhan variabel bebas (variabel lingkungan kerja dan motivasi) berada pada posisi nilai nol (0), dalam hal ini nilai variabel terikat (kinerja karyawan) akan tidak bergerak pada posisi nilai 3,359. Maka terlihat bahwa tanpa semua variabel bebas, nilai variabel terikat (kinerja karyawan) pada Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara sudah mempunyai nilai yang positif.

Dari hasil kuesioner terlihat juga bahwa kinerja sudah pada kondisi positif, tercatat bahwa mayoritas responden setuju bahwa akan mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah yang ditentukan (71,4 % menyatakan setuju, 16,1% responden menyatakan sangat setuju), banyaknya kerja yang harus diselesaikan sesuai dengan kemampuan (58,9% responden menyatakan setuju, 21,4% responden menyatakan sangat setuju), mempunyai inisiatif menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (73,2% responden menyatakan setuju, 8,9% responden menyatakan sangat setuju), hasil pekerjaan telah sesuai dengan yang diinginkan (62,5% responden menyatakan setuju, 19,6% responden menyatakan sangat setuju), dapat mengambil keputusan-keputusan penting (69,6% responden menyatakan setuju, 16,1% responden menyatakan sangat setuju), dapat menyelesaikan pekerjaan

dengan baik (73,2% responden menyatakan setuju, 17,9% responden menyatakan sangat setuju), mampu menjaga hubungan kerja yang efektif (61,3 % responden menyatakan setuju, 22,6% responden menyatakan sangat setuju), mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang di tentukan (83,9% responden menyatakan setuju, sebanyak 9,7 % responden menyatakan sangat setuju), mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman (80.6 % menyatakan setuju, 12.9% responden menyatakan sangat setuju), memanfaatkan waktu luang saya untuk mengerjakan pekerjaan agar cepat selesai (83,9% responden menyatakan setuju, 6,5% responden menyatakan sangat setuju), tugas pekerjaan yang di bebaskan selama ini dapat diselesaikan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang ditetapkan (87,1% responden menyatakan setuju, sebanyak 6,5 % responden menyatakan sangat setuju), tidak menunda pekerjaan (83,9% responden menyatakan setuju, 6,5% responden menyatakan sangat setuju), jarang sekali absen bekerja (53,2% responden menyatakan setuju, 24,2% responden menyatakan sangat setuju), menjaga hubungan dengan atasan dan rekan kerja (83,9% responden menyatakan setuju, 9,7% responden menyatakan sangat setuju), dan melakukan kerja sama dengan rekan kerja untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan (66,1% responden menyatakan setuju, 12,9% responden menyatakan sangat setuju).

Nilai koefisien untuk variable X_1 (lingkungan kerja) sebesar 0,203. Dari hal dapat diartikan dimana setiap terjadi peningkatan pada variable lingkungan kerja senilai satu satuan, variabel Y (kinerja karyawan kantor Dinas Sumber Daya Air provinsi Sumatera Utara) akan mengalami peningkatan senilai 0,203, dimana asumsinya variabel bebas lain yang dikaji dalam model regresi adalah tetap.

Melihat hasil uji parsial pada kolom Coefficients model 1, kita mendapati adanya signifikansi dengan nilai 0,000. Dengan nilai sig yang bernilai lebih kecil dibanding nilai dari probabilitas 0,05, sehingga $0,001 < 0,05$, maka dapat dimaknakan H_a dapat diterima sehingga H_0 ditolak. Sedangkan dari nilai t, didapat dari variabel X_1 yang memiliki t_{hitung} senilai 5,210 dengan t_{tabel} sebesar 1,986, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka bisa diambil makna X_1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menjelaskan dimana variabel X_1 memiliki hubungan searah terhadap variable Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan yang searah bila berhubungan dengan kinerja karyawan pada Dinas Sumber Daya Air provinsi Sumatera Utara Jika lingkungan kerja menjadi semakin baik, maka kinerja karyawan akan turut meningkat signifikan, demikian juga bila terjadi sebaliknya.

Dari hasil kuesioner terlihat juga bahwa lingkungan kerja diakui oleh karyawan sudah baik berpengaruh positif terhadap kinerja, tercatat bahwa mayoritas responden setuju bahwa ventilasi udara di tempat kerja cukup baik (60,7 % menyatakan setuju dan 21,4% responden menyatakan sangat setuju), pewarnaan di tempat bekerja tidak membosankan (38,9% responden menyatakan setuju, 21,4% responden menyatakan sangat setuju), pencahayaan di ruang kerja sudah sesuai dengan kebutuhan (64,3% responden menyatakan setuju, sebanyak 23,2% responden menyatakan sangat setuju), fasilitas yang disediakan oleh kantor lengkap dan layak pakai (62,5% responden menyatakan setuju, 17,9% responden menyatakan sangat setuju), dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan (71,4% responden menyatakan setuju, 14,3% responden menyatakan sangat setuju), gedung tempat saya bekerja mudah untuk di jangkau (69,6% responden menyatakan setuju, 16,1% responden menyatakan sangat setuju), adanya satpam membuat tenang dalam bekerja (71,4% responden menyatakan setuju, 16,1% responden menyatakan sangat setuju), lingkungan kerja mendorong semangat dalam menyelesaikan pekerjaan (62,5 % responden menyatakan setuju, 21,4% responden menyatakan sangat setuju).

Nilai koefisien untuk variable X_2 (Motivasi) sebesar positif 0,283. Maka dapat ditangkap maknanya dimana bila terjadi perubahan naik variable motivasi dalam satu satuan, hal ini akan berdampak menimbulkan perubahan peningkatan variabel Y (kinerja karyawan) senilai 0,283, pada anggapan variabel bebas lainnya pada model regresi nilainya tidak berubah. Sehingga dapat diartikan bahwa dalam kajian ini variabel motivasi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan kantor Dinas Sumber Daya Air provinsi Sumatera Utara akan menurun signifikan, demikian sebaliknya.

Pada hasil Uji Parsial variabel Motivasi (X_2) berhubungan dengan kinerja karyawan (Y), dapat diamati hasil di kolom Coefficients model 1 mendapatkan nilai signifikan 0,000. Dengan nilai signifikan yang lebih kecil dibanding nilai dari probabilitas yaitu 0,05, sehingga nilai $0,000 < 0,05$, disini dapat diartikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Selanjutnya dengan hasil variabel X_2 yang didapatkan mendapatkan t_{hitung} senilai 3,885 dengan t_{tabel} sebesar 1,986. Dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ disini bisa diambil kesimpulan variabel X_2 mempunyai kontribusi signifikan pada Y . Selain itu nilai t yang berada pada posisi positif memberi makna variabel X_2 memiliki hubungan yang searah terhadap variabel Y . Sehingga pada posisi ini dapat diartikan variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan positif bila dihubungkan dengan kinerja karyawan pada kantor Dinas Sumber Daya Air provinsi Sumatera Utara.

Hasil dari uji t parsial tersebut memperlihatkan dimana variabel motivasi menunjukkan pengaruh dominan signifikan dan positif atas variabel kinerja karyawan pada Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. Yang artinya, bahwa semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan dalam hal ini seperti gaji yang didapat sesuai dengan kebutuhan, perusahaan memberikan bonus atas prestasi kerja, perusahaan memberikan jaminan asuransi, fasilitas perusahaan mengikuti teknologi terbaru, karyawan memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan, setuju hubungan harmonis sesama karyawan, seluruh karyawan bekerja sama dengan baik, keadilan dapat dirasakan oleh seluruh karyawan, pujian atas pekerjaan selalu diberikan, perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja, kedudukan yang dimiliki sesuai dengan yang diinginkan, pekerjaan membuat karyawan memiliki kehidupan yang diinginkan. Motivasi yang ada dari karyawan disebuah perusahaan tidak lepas dari peran organisasi itu sendiri dalam memberikan motivasi, dimana motivasi yang tinggi dari karyawan didorong oleh timbal balik yang dilakukan oleh perusahaan terhadap kontribusi yang dilakukan oleh karyawan hingga sampai dimana karyawan memiliki rasa kerelaan, dan juga loyal terhadap perusahaan dikarenakan kebutuhan nya sudah tercapai.

Dari hasil kuesioner terlihat juga bahwa motivasi diakui oleh karyawan sudah baik berpengaruh terhadap kinerja, tercatat bahwa mayoritas responden setuju bahwa pekerjaan ini dapat memenuhi keinginan untuk berkembang (67,7% responden menyatakan setuju, sebanyak 19,4% responden menyatakan sangat setuju), harapan untuk mendapat perlakuan adil telah terpenuhi (71% responden menyatakan setuju, 16,1% responden menyatakan sangat setuju), gaji dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik (56,5% responden menyatakan setuju, 24,2% responden menyatakan sangat setuju), gaji yang diterima dapat menjamin kehidupan hari tua (56,5% responden menyatakan setuju, 27,4% responden menyatakan sangat setuju), kondisi tempat bekerja membuat nyaman dalam pekerjaan (54,8% responden menyatakan setuju, 24,2% responden menyatakan sangat setuju), keadaan teman kerja membuat nyaman dan senang saat bekerja (61,3% responden menyatakan setuju, 24,2% responden menyatakan sangat setuju), mendapat pengakuan dari teman kerja saat bekerja dengan baik (61,3% responden menyatakan setuju, 25,8% responden menyatakan sangat setuju), dan di kantor dinas tempat bekerja diberikan kesempatan melakukan pelatihan dan pengembangan (66,1% responden menyatakan setuju, 21,% responden menyatakan sangat setuju).

Selanjutnya gambaran besaran variasi atau perubahan atas satu variabel bisa diterangkan oleh koefisien determinasi (Santosa&Ashari, 2005:125). Pengujian Koefisien determinan digunakan dalam mengetahui ukuran besaran kontribusi variabel bebas (variabel motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (variabel kinerja). Koefisien determinasi mempunyai nilai dalam kisaran dari nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila didapatkan hasil kajian semakin mendekati angka 1, maka dapat diambil makna bahwa variabel-variabel independen (pengaruh variabel bebas, yang terdiri dari stress dan konflik kerja) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (kinerja karyawan). Sehingga dapat dikatakan bahwa model yang digunakan semakin kuat dalam menjelaskan pengaruh dari variabel bebas yang diteliti atas variabel terikat.

Apabila terjadi hal lain, jika nilai R^2 suatu regresi semakin kecil atau mendekati angka nol, hal ini merupakan tanda bahwa pengaruh dari variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi) semakin kecil terhadap variabel terikat (kinerja karyawan pada Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara). Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas

yang diteliti terhadap variabel terikat. Untuk analisisnya dengan menggunakan output SPSS dapat dilihat pada tabel "Model Summary".

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.571	1.22333

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

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Melihat dari data pada Tabel 3, maka kita dapat melihat R dengan nilai 0,765 setara 76,5 %, yang dapat diartikan adanya keterkaitan antara variable lingkungan kerja dan motivasi atas kinerja karyawan sebesar 76,5%, atau dapat dikatakan mempunyai keterkaitan yang besar. Nilai dari Adjusted R Square 0,571, menunjukkan bahwa 57,1% dari variable kinerja dapat di jelaskan oleh variable lingkungan kerja dan motivasi. Selebihnya sebesar 42,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, pengembangan karir, beban kerja, dll. Nilai R Square yang dapat dilihat melebihi 50% membuat dapat diartikan bahwa kemampuan variabel-variabel bebas menjelaskan variasi variable adalah lumayan besar.

Sementara untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, melihat dari hasil uji t parsial, dapat terlihat bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. Yang artinya apabila semakin baik lingkungan kerja yang meliputi kondisi fisik keadaan perusahaan yang didalam nya terdapat unsur kenyamanan tempat kerja serta fasilitas yang diberikan, dan kondisi non fisik lingkungan kerja perusahaan seperti keamanan didalam bekerja, serta perasaan puas dari pekerja itu sendiri terhadap pekerjaan nya serta lingkungan kerja nya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai variabel terikat (kinerja karyawan pada Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara) sudah mempunyai nilai yang positif, walaupun tanpa semua variable bebas. Terlihat pada data Uji regresi linear didapatkan nilai konstanta (a) = 3,359, hal ini menunjukkan dimana pada saat keseluruhan variabel bebas (variabel lingkungan kerja dan motivasi) berada pada posisi nilai nol (0), dalam hal ini nilai variabel terikat (kinerja karyawan) akan tidak bergerak pada posisi nilai 3,359.
- 2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan yang searah bila berhubungan dengan kinerja karyawan pada Dinas Sumber Daya Air provinsi Sumatera Utara Jika lingkungan kerja menjadi semakin baik, maka kinerja karyawan akan turut meningkat signifikan, demikian juga bila terjadi sebaliknya. Hal ini terlihat dari data hasil penelitian. Didapat nilai koefisien untuk variable X1 (lingkungan kerja) sebesar 0,203. Dari hal dapat diartikan dimana setiap terjadi peningkatan pada variable lingkungan kerja senilai satu satuan, variabel Y (kinerja karyawan kantor Dinas Sumber Daya Air provinsi Sumatera Utara) akan mengalami peningkatan senilai 0,203, dimana asumsinya variabel bebas lain yang dikaji dalam model regresi adalah tetap. Melihat hasil uji parsial pada kolom Coefficients model 1, kita mendapati adanya nilai signifikan 0,000. Dengan nilai sig yang bernilai lebih kecil dibanding nilai probabilitas 0,05, dengan $0,001 < 0,05$, maka dapat dimaknakan H_a dapat diterima, sehingga H_0 ditolak. Sedangkan dari nilai t, didapat dari variabel X_1 yang

mempunyai nilai t_{hitung} senilai 5,210 dengan t_{tabel} sebesar 1,986, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka bisa diambil makna X_1 mempunyai kontribusi atas variable Y. Nilai t positif menjelaskan dimana variabel X_1 memiliki hubungan sejalan atas variable Y.

- 3) Variabel motivasi mempunyai kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu nilai t yang berada pada posisi positif memberi makna variabel X_2 memiliki hubungan yang searah terhadap variable Y. Sehingga pada posisi ini dapat diartikan variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan positif bila dihubungkan dengan kinerja karyawan pada kantor Dinas Sumber Daya Air provinsi Sumatera Utara. Nilai koefisien untuk variable X_2 (Motivasi) sebesar positif 0,283. Maka dapat ditangkap maknanya dimana bila terjadi perubahan naik variable motivasi dalam satu satuan, hal ini akan berdampak menimbulkan perubahan peningkatan variabel Y (kinerja karyawan) senilai 0,283, pada anggapan variabel bebas lainnya pada model regresi nilainya tidak berubah. Sehingga dapat diartikan bahwa dalam kajian ini variabel motivasi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan kantor Dinas Sumber Daya Air provinsi Sumatera Utara akan menurun signifikan, demikian sebaliknya. Pada hasil Uji Parsial variabel Motivasi (X_2) berhubungan dengan kinerja karyawan (Y), dapat diamati hasil di kolom Coefficients model 1 mendapatkan nilai signifikan 0,000. Dengan nilai sig yang lebih kecil dibanding nilai probabilitas 0,05, dengan nilai $0,000 < 0,05$, disini dapat diartikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Selanjutnya dengan hasil variabel X_2 yang didapatkan mendapatkan t_{hitung} senilai 3,885 dengan t_{tabel} sebesar 1,986.
- 4) Variabel lingkungan kerja dan motivasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,585 (58,5%) menjelaskan pada kajian ini dimana variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki pengaruh senilai 58,5%. kepada variable Kinerja Karyawan (Y). Pengaruh lainnya dengan nilai 41,5% diterangkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, pengembangan karir, beban kerja, dll. Nilai R Square yang dapat dilihat melebihi 50% membuat dapat diartikan bahwa kemampuan variabel-variabel bebas menjelaskan variasi variable adalah lumayan besar.

Berdasarkan kesimpulan yang diatas maka ada beberapa hal yang disarankan peneliti sebagai berikut:

- 1) Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. Untuk itu peneliti memberikan saran untuk dapat memperhatikan lebih baik pemberian motivasi kerja kepada karyawannya dimana peneliti mendapati bahwa terdapat masalah motivasi kerja karyawan yang meliputi seringnya terjadi penundaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dimana hal tersebut jika tidak diperhatikan lebih lanjut akan menyebabkan penurunan target kinerja tahunan dari perusahaan, untuk itu perlu adanya pengawasan secara ketat agar dapat memotivasi karyawan, misalkan juga pemberian hukuman kepada karyawan yang bermalas malasan atau mengobrol dengan sesama karyawan yang lain, dengan begitu akan menimbulkan kedisiplinan kerja, dan diharapkan dapat mendongkrak kinerja yang bertujuan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh pihak dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk itu disarankan kepada manajemen Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. Untuk dapat memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman oleh sebagian karyawan, seperti faktor kerapian ruangan kerja, dimana dari hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa ruangan kerja mereka kurang nyaman dikarenakan banyaknya berkas-berkas yang berserakan, untuk itu perlu adanya perhatian khusus dari pihak pimpinan dari dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. Untuk dapat melakukan pemantauan dan teguran kepada pihak karyawan yang didapati tidak mau membereskan berkas kerja mereka, selanjutnya luas ruangan kerja yang dianggap kurang memadai oleh beberapa karyawan, hal ini tentu dapat mempengaruhi kualitas kerja dikarenakan akan memunculkan peluang terjadinya konflik antar karyawan

didalam bekerja, suhu ruangan juga masih belum dapat menunjang kenyamanan kerja dimana didapati dari hasil wawancara bahwa terdapat ketidaksamarataan pemberian fasilitas pendingin ruangan, dimana hal tersebut tentunya akan menjadi kendala atas kenyamanan kerja karyawan, untuk itu pihak pimpinan dari Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara diharapkan untuk dapat melengkapi fasilitas kerja yang ada kepada seluruh lingkungan kerja.

- 3) Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas untuk mengukur Kinerja karyawan, sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperhatikan variabel tersebut dengan mengembangkan indikator yang lebih tepat atau menambahkan variabel lainnya seperti budaya organisasi, komitmen, kompensasi, disiplin kerja dan variabel lainnya yang lebih relevan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan pada Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara.

REFERENSI

- [1] Arikunto, S. (2006), *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta
- [2] As'ad, M. (2001), *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- [3] Dharma, A. (2001), *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo. Jakarta
- [4] Ebert, & Griffin. (2006), *Pengantar Bisnis*, Erlangga. Jakarta
- [5] Fauziah, H. (2012), *Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Bandar Lampung*. Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol 2 No 1 Maret 2012.
- [6] Ghozali, I. (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 21 Up Date PLS Regresi.*: Universitas Diponegoro, Semarang
- [7] Gouzali, S. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Djambatan. Jakarta
- [8] Griffin. (2003), *Manajemen*, Erlangga, Jakarta.
- [9] Handoko, H. (2002), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- [10] Hull, J. T., Kenneth, & Charles. (2003), *The Influence of Subjective Alertness and Motivation on Human Performance Independent of Circadian and Homeostatic Regulation*. *Journal of Rhythms*, Vol 8 No 4.
- [11] Ishak, A., & Tanjung, H. (2003), *Manajemen Motivasi*, Gramedia, Jakarta.
- [12] Khairani, D., & Sofyan. (2013), *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA Aceh*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 2 No 1.
- [13] Kuswandi. (2004), *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- [14] Mangkunegara, A. A. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rosda, Bandung.
- [15] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006), *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Salemba Empat, Jakarta.
- [16] McGuire. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- [17] Moehersono. (2009), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- [18] Munparidi. (2012), *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang*, Jurnal Orasi Bisnis, Edisi ke 7.

- [19] Nawawi, H. (2003), *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Yang Kompetitif*, Gajah Mada University Presss, Yogyakarta
- [20] Ngurah, A., & Sudibya, A. (2012), *Pengaruh Motivasi, Lingkuagn Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*, Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol.6.No 2 Agustus 2012.
- [21] Nitisemito, A. S. (2000), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- [22] Nuraini. (2013), *Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta
- [23] Purnomo. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- [24] Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2011). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 8 no 2.
- [25] Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- [26] Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung
- [27] Siagian, S. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- [28] Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [29] Sugiyono. (2009), *Metode Penelitian Bisnis*, ALFABETA, Bandung
- [30] Sugiyono. (2012), *Memahami Penelitian Kualitatif*, ALFABETA, Bandung
- [31] Sunarti. (2003), *Pengantar Bisnis*, Erlangga, Jakarta.
- [32] Sutrisno, E. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Kencana Prenada Media,
- [33] Tika, P. (2006), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*, Jakarta. Bumi Aksara,
- [34] Wibowo. (2007), *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [35] Wibowo. (2016), *Budaya Organisasi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.,