

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Undang-undang Aparatur Sipil Negara adalah undang-undang yang mengatur profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Undang-undang ini disingkat dengan Undang-Undang ASN setelah Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) disahkan DPR pada 19 Desember 2013, Presiden Susilo Bambang Yudhoyono telah menandatangani Undang-Undang tersebut pada tanggal 15 Januari 2014, dengan Nomor 5. Undang-Undang ini menggantikan Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian.

Dalam pelayanan dan mekanisme untuk mendokumentasikan atau mengadministrasikan dokumen kependudukan saat ini telah diberlakukan Undang-Undang Negara Republik Indonesia nomor 24 Tahun 2013 tentang perubahan atas Undang-Undang nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi kependudukan, Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 25 Tahun 2008 tentang Persyaratan dan Tata cara Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil dan Peraturan Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan Nomor 11 Tahun 2011 tentang Retribusi Kartu Tanda Penduduk dan Akta Pencatatan Sipil.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan merupakan salah satu lembaga teknis dibidang kependudukan dan pencatatan sipil dalam menyelenggarakan pelayanan publik. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Peningkatan kinerja setiap individu pegawai dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian

pemerintahan selalu berupaya agar para pegawai pada organisasi/instansi selalu dapat bekerja dengan kinerja yang tinggi.

Menurut Wibowo (2014:2) menyatakan bahwa “kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi”. Dalam pelaksanaan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan menetapkan tujuan dengan pelayanannya adalah MANTAP (Melayani, Aktif, Netral, Terpercaya, Administratif dan Profesional). Dengan adanya pelayanan ini akan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan sehingga berusaha seoptimal mungkin dalam memberikan kualitas pelayanan sehingga masyarakat merasa puas dengan kualitas pelayanan yang diberikan dalam pembuatan dokumen kependudukan.

Dalam pelaksanaan kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan perlu adanya bimbingan teknis yang dilakukan oleh kementerian dan koordinasi yang baik dari pimpinan dalam mengarahkan pegawai dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya agar dapat mencapai tujuan. Maka untuk itu pengadaan blanko pendaftaran penduduk dan blanko formulir pencatatan sipil juga sangat perlu, untuk mendukung terlaksananya pengadaan alat pendukung KTP-el.

Adapun indikator kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan adalah kepemilikan KK, perekaman KTP-el, kepemilikan KTP-el, kepemilikan akta kelahiran, kepemilikan akta perkawinan, kepemilikan akta kematian. Hasil penilaian kinerja dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Laporan Hasil Pengukuran Capaian Indikator Kinerja Pegawai Dinas
Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan
Tahun 2016-2018

Indikator kinerja	Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018		
	Rencana	Realisasi	capaian (%)	Rencana	Realisasi	Capaian (%)	Rencana	Realisasi	Capaian (%)
Kepemilikan KK	41.000	39.233	96 %	41.000	39.770	97 %	39.770	37.838	95 %
Perekaman KTP-el	138.000	113.249	83 %	131.469	124.000	94 %	126.494	119.891	94 %
Kepemilikan KTP-el	115.000	111.048	97 %	117.000	111.740	95 %	117.687	116.467	98 %
Kepemilikan akta kelahiran	96.000	90926	95 %	110.000	95.291	86 %	117.738	107.738	91 %
Kepemilikan akta perkawinan	2.012	1.800	89 %	3.127	3.037	97 %	2.050	1.658	81 %
Kepemilikan akta kematian.	42	40	95 %	150	137	91 %	240	210	87 %

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan (2019).

Pada tabel 1.1 dijelaskan mengenai laporan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan dimana capaian kinerja setiap tahunnya sudah baik dan hampir semua indikator mencapai 90 persen. Pada tahun 2016 perekaman KTP-el belum mencapai 90 % dan hanya mencapai 83% kemudian kepemilikan akta kelahiran menurun di tahun 2017 sebanyak 9 % bila dibandingkan dengan tahun 2016. Kepemilikan akta

perkawinan pada tahun 2018 belum mencapai 90% dan pada tahun 2017 mencapai 97% dan menurun sebanyak 18% di tahun 2018. Pada tahun 2018 kepemilikan akta kematian menurun 4% dari tahun 2017. Hal ini menunjukkan bahwa sering terjadi penurunan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan adalah Motivasi. Motivasi berkaitan erat dengan kebutuhan pegawai, oleh sebab itu didalam pemberian motivasi harus bertitik tolak dari kebutuhan pegawai itu sendiri. Menurut Robbins (2014:222) menyatakan bahwa “motivasi merupakan sebagai proses yang menjelaskan arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya”. Motivasi disebabkan oleh dua sumber yakni sumber motivasi instrinsik atau motivasi dari dalam diri adalah semua hal yang dapat mendorong diri anda untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih giat. Dan motivasi ekstrinsik atau motivasi dari luar diri adalah yang muncul karena adanya dorongan dari luar yang dapat memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya seperti gaji yang diterima pegawai dari kantor, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Faktor yang kedua adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat penting dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Menurut Nitisemito (2018: 183) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua yang terdapat disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun sesama rekan kerja.

Tabel 1.2
Lingkungan Kerja Fisik
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten
Humbang Hasundutan
Tahun 2019

No	Indikator Lingkungan Kerja	Kondisi
1.	Pewarnaan	Baik
2.	Kebersihan	Baik
3.	Pertukaran udara	Cukup Baik
4.	Penerangan	Baik
5.	Musik	Cukup Baik
6.	Keamanan	Baik
7.	Kebisingan	Cukup Baik

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2019)

Pada tabel 1.2 terdapat indikator lingkungan kerja fisik Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan dimana kondisi dari setiap indikator sudah hampir semuanya baik. Kondisi Lingkungan Kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman kepada pegawai saat bekerja dengan memiliki lingkungan kerja yang kondusif pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih fokus.

Lingkungan Kerja Non-Fisik Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan merupakan hubungan antara atasan dan bawahan dan antar pribadi yang akrab dengan sesama pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan yang memotivasi pegawai agar lebih giat dan nyaman saat bekerja. Seperti berkomunikasi dengan baik dengan sesama pegawai, meluangkan waktu istirahat untuk saling menjalin hubungan dengan sesama pegawai, menerapkan peraturan

yang sama terhadap setiap pegawai agar tidak ada perbuatan sewenang-wenang namun semua pegawai mengikuti peraturan organisasi sehingga tidak ada perasaan pengecualian diri oleh seseorang pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan?
3. Bagaimanakah pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan adanya latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, penulis juga ingin menuliskan manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.
2. Bagi organisasi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam peningkatan kinerja para pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.
3. Peneliti selanjutnya, sebagai informasi referensi yang dapat digunakan untuk bahan penelitian dan menambah pengetahuan bagi yang berminat dalam bidang yang serupa.
4. Bagi Universitas HKBP Nommensen
Sebagai tambahan literatur kepustakaan di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Motivasi

Perilaku individu didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dari adanya motivasi. Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong atau menggerakkan keinginannya untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mendorong seseorang karyawan untuk bekerja. Manusia sebagai salah satu komponen dasar didalam organisasi publik harus memiliki motivasi yang tersimpan didalam hati atau keinginannya yang dapat memacu untuk apa yang dicita-citakan.

Menurut Wibowo (2016:322) menyatakan bahwa **“Motivasi merupakan kegiatan untuk bertindak”**. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda.

Menurut Robbins (2014:222) menyatakan bahwa **“Motivasi sebagai proses yang menjelaskan arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya”**.

Menurut Mathis dan Jackson Bangun (2012:312) menyatakan bahwa : **“motivasi adalah hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan”**.

Menurut Siahaan, dkk(2016 : 266) menyatakan bahwa **“ motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang di inginkan”**.

(Hasibuan (2016) yang dikutip dalam Fachreza, dkk 2018) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka

mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari berbagai defenisi mengenai yang telah dikembangkan oleh para ahli dan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kemauan yang bersumber dari dalam diri yang dapat menyebabkan kontribusi maksimalnya untuk meyelesaikan suatu tugas tertentu. Dengan kata lain motivasi menjelaskan kenapa SDM dalam organisasi berperilaku sedemikian rupa dalam pola kerjanya. Manajer yang baik ahrus mengerti perilaku kerja dari setiap SDM yang menjadi anggota dari departemen yang dipimpinnya dan mampu memberiakn pengaruh pada perilaku karyawan untuk membuat mereka konsisten dalam pencapaian target kerja departemen. Karena produktivitas merupakan hasil akhir dari perilaku setiap anggota organisasi, oleh karenanya memotivasi anggota organisasi adalah kunci penting dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Sumber Motivasi

Menurut Donni Juni Priansa (2014 : 204) teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Instrinsik

Motivasi instrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai. Motif ini berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah:

a. Minat

Pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

b. Sikap Positif

Pegawai yang mempunyai sifat positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

c. Kebutuhan

Pegawai mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar. dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam organisasi diantaranya sebagai berikut:

a. Motivator

Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaannya itu sendiri.

b. Kesehatan Kerja

Merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervise teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

2.1.3 Indikator Motivasi

Menurut MCClland dalam siahaan, dkk (2016 ; 275), terdapat tiga kebutuhan yang merupakan motivator utama dalam pekerjaan dan menjadi indikator motivasi kerja dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

a. Kebutuhan dan prestasi (*Need for achievement*),

Merupakan salah satu faktor kritis yang menentukan tingkat kinerja seseorang. Kebutuhan akan prestasi adalah keinginan untuk menyelesaikan suatu yang menantang dengan sukses dan menggali orang lain dalam kaitannya dengan serangkaian standar.

b. Kebutuhan akan afiliasi (*Need for affilatio*) Adalah keinginan untuk membentuk hubungan antarpribadi yang akrab dengan para karyawandalam suatu organisasi. Individu yang mempunyai kebutuhan yang ifiliasi tinggi cenderung lebih menyukai pekerjaan yang menuntut banyak interaksi sosial

c. Kebutuhan dan kekuasaan (*Need for power*)

Adalah keinginan untuk menjadi individu yang berpengaruh didalam suatu kelompok dan untuk mengendalikan lingkungannya atau keinginannya untuk

melakukan kontrol atas situasi dan lingkungan yang dihadapinya.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam satu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Lingkungan kerja yang memusat bagi pegawainya dapat meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya dengan Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi kerja. Lingkungan kerja akan mendukung pekerjaan yang dilakukan pegawai yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga prestasi kerja pegawai meningkat.

Suatu kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat dan nyaman. Kesesuaian Lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh dari lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayanti (2010 : 1) menyatakan bahwa **“Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”**

Menurut Sukanto (2012 : 6) menyatakan bahwa : **“Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan, apabila lingkungan kerja mereka baik pada akhirnya dapat menciptakan suasana semangat dalam bekerja”**.

Menurut Burso (2017 :123) menyatakan bahwa : **“Lingkungan kerja adalah wahana yang ada didalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk**

meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan”.

Menurut Nitisemito (2018: 183) menyatakan bahwa **“lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.**

(Sunyoto (2013) yang dikutip dalam Hery Suprianto *et, el*, 2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Dengan demikian Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam hal menciptakan rasa puas bagi pegawai sehingga meningkatkan prestasi kerja mereka. Untuk itu Lingkungan kerja memang berperan penting dalam organisasi guna mencapai tujuan yang di inginkan.

2.2.2 Pembagian Lingkungan Kerja

Menurut Saefullah (2010:60) terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan Perantara atau Lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (seperti: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain)

b. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama dengan rekan kerja, ataupun hubungan sesama dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Organisasi yang ingin maju harus bias memahami faktor-faktor Lingkungan kerja. Maju mundurnya suatu organisasi akan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan organisasi tersebut. Pemahaman yang baik terhadap lingkungan kerja akan mempengaruhi keputusan yang akan ditentukan oleh organisasi itu.

Singkatnya keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya tidak terlepas dari pengaruh lingkungan organisasi itu sendiri. Jadi lingkungan dan kesejahteraan harus betul-betul dipahami oleh setiap organisasi.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito dalam bukunya terdapat faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja yang harus diketahui dan diperhatikan dan menjadi indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pewarnaan

Pewarnaan harus dihubungkan dengan kejiwaan dan tujuan yang ingin dicapai. Tetapi banyak perusahaan sampai saat ini kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Masalahnya sekarang bagaimana memanfaatkan warna tersebut dalam perusahaan, dalam arti apa yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairan kerja para karyawan. Untuk ruang kerja hendaknya pilihlah warna-warna yang dingin dan lembut, misalnya coklat muda/krem, abu-abu muda, hijau muda dan sebagainya. Bagaimana dengan warna putih? Warna putih ini banyak digunakan umum karena netral dan relatif biasanya murah. Disamping itu warna putih dapat memberikan kesan ruang yang sempit menjadi tampak lebih luas dan bersih serta membantu pekerjaan yang memerlukan ketelitian.

2. Kebersihan

Lingkungan yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Dalam masyarakat terkenal suatu ungkapan yaitu: "kebersihan adalah pangkal kesehatan". Bagi seseorang yang normal maka lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya

kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya. Sebenarnya kebersihan juga tergantung pada konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Untuk itu bilamana memungkinkan maka perusahaan tersebut hendaknya menunjang dengan konstruksi yang memudahkan kerja untuk membersihkan. Misalnya lantai dari ubin akan lebih mudah membersihkannya dari pada plester.

2. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang baik menyehatkan badan. Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari para karyawan.

Untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup maka pertama-tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Ventilasi ini harus cukup lebar terutama pada daerah-daerah yang panas. Ventilasi yang lebar ini akan dapat menimbulkan pertukaran udara yang baik sehingga dapat menyehatkan badan. Akan tetapi bila terlalu banyak ventilasi dapat menimbulkan hembusan angin yang terlalu kuat sehingga akan banyak karyawan yang jatuh sakit.

2. Penerangan

Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Dalam hal penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha mengadakan penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan masuknya sinar matahari dengan menggunakan kaca-kaca pada jendela, plafon serta dinding.

Meskipun demikian haruslah dijaga bahwa sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau ataupun udara yang pengap. Misalnya dengan kaca buram, atau dengan membuat konstruksi sedemikian rupa sehingga masuknya sinar matahari tidak langsung. Akan tetapi bila masuknya sinar

matahari terlalu banyak, sehingga menimbulkan efek negatif, maka disini perlu tambahan penerangan lampu listrik atau lampu lainnya.

2. Musik

Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira. Sebenarnya dalam hal musik selain dipikirkan yang menyenangkan, maka harus juga diperhatikan pengaruhnya terhadap pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya terhadap pekerjaan adalah negatif. Misalnya ada suatu kasus dalam suatu perusahaan di daerah Yogyakarta dengan memperdengarkan musik. Berdasarkan penelitian maka musik yang disenangi adalah musik gamelan. Memang lagu-lagu gamelan tersebut menyenangkan mereka, tetapi karena iramanya lambat maka pekerjaanpun menjadi lambat sesuai dengan irama tersebut sehingga produktivitas menurun.

3. Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat kegairahan kerja karyawan. Rasa aman ini pada umumnya yang dimaksud adalah rasa aman dimasa depan. Sehingga dengan demikian untuk menimbulkan rasa aman dimasa tersebut perlu adanya jaminan masa depan, misalnya dengan pensiun. Tetapi yang dimaksud disini adalah keamanan yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini maka terutama adalah keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan. Misalnya sebagian besar dari karyawan perusahaan datang dengan kendaraan sendiri yaitu sepeda, sepeda motor, maupun scooter. Pada saat kerja karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung.

Sebenarnya milik yang paling berharga bukanlah harta benda tetapi justru keamanan pribadi. Untuk itu keamanan terhadap keselamatan diri sendiri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting. Keamanan terhadap keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan hanya terbatas pada keselamatan kerja. Misalnya bagi seorang pekerja yang bertugas mengelas harus diberi alat pelindung untuk melindungi terhadap keselamatan matanya.

4. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi. Dengan adanya kebisingan ini maka konsentrasi dalam bekerja akan pula terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak timbul kesalahan ataupun kerusakan. Hal mana sudah barang tentu akan menimbulkan kerugian.

Kebisingan yang terus menerus mungkin menimbulkan kebisingan, sehingga kebisingan tersebut tidak dirasakan sebagai gangguan. Tetapi keadaan ini tidak terjadi pada setiap orang. Disamping itu untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang perlu konsentrasi maka kebisingan ini merupakan gangguan yang harus diperhatikan. Misalnya seorang sedang mengedit sebuah naskah, dan atau arsitektur sedang merencanakan gambar, atau juga apoteker, akan dapat mengganggu konsentrasi mereka. Oleh karena itu maka setiap perusahaan hendaknya dapat menghilangkan kebisingan tersebut, setidaknya-tidaknya mengurangi kebisingan tersebut.

2.3 Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kinerja atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti kontemporer atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti

bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Menurut Widodo (2015:131) menyatakan bahwa **“kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”**. Artinya kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Fahmi (2016:137) menyatakan bahwa **“Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”**.

Menurut Nawawi (2013:212) menyatakan bahwa **“kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara illegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”**.

Menurut Wibowo (2014:2) menyatakan bahwa **“kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi”**.

Surya Dharma (2012) yang dikutip dalam Eliyanto (2018) “kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.”

Berdasarkan defenisi yang dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau sudah departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu.

2.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2014:86), terdapat tujuan indikator kinerja yaitu :

1. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah mana kinerja harus dilakukan

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai

3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan

4. Alat dan Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik

6. Motif

Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menyediakan sumber daya yang diperlukan

7. Peluang

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapatkan perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu tersedia

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Judul Jurnal	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Fachreza, dkk 2018 Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh	Uji t, Uji F	Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.
2	Hery Supriyanto dkk, 2018 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)	Uji t, Uji F	Motivasi kerja dan Lingkungan kerja pada LPP RRI Stasiun Malang Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Dwi Aria PP.Panjaitan 2018 Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pemadam kebakaran kota Medan	Uji t, Uji F, Uji koefisien determinasi.	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Medan. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemdam kebakaran Kota Medan. Motivasi dan Lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemadam Kota Medan.
4	Eliyanto, 2018 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan	Uji F, Uji t	Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara

	Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen.		bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen.
5	Riyanti Siagian 2018 Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap Kinerja pegawai di Palang Merah Indonesia.	Uji F, Uji t	Motivasi, lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Palang Merah Indonesia.

Sumber : Diolah Oleh Penulis (2019)

2.5 Kerangka Berfikir

2.5.1 Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. terbentuknya motif berprestasi sangatlah kompleks sekompleks perkembangan kepribadian manusia. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu keluarga dan kebudayaan, konsep diri, jenis kelamin, pengakuan dan prestasi, cita-cita atau aspirasi, kemampuan belajar, kondisi pegawai, kondisi lingkungan, dan upaya pemimpin memotivasi pegawai. Dengan adanya faktor-faktor tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

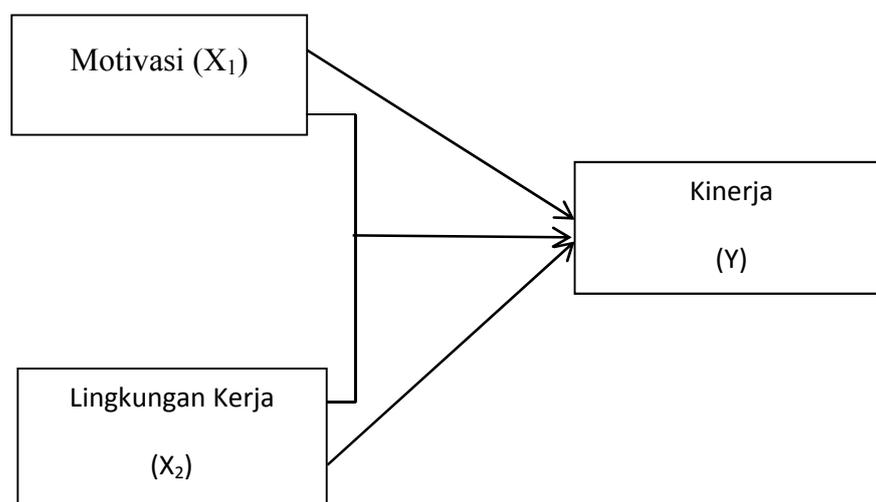
2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap kinerja (Y)

Semangat dan kegairahan kerja pada karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya tapi masih banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Misalnya soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas karena hal ini dapat mengurangi rasa kelelahan dari para pegawai/pekerja. Sehingga lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh namun seringkali pengaruhnya cukup besar.

2.5.3 Pengaruh Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja (Y)

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Dalam hal ini seorang pegawai harus siap secara mental maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan adanya faktor-faktor lingkungan kerja fisik yaitu pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan. Maka setiap perusahaan haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk di lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

GAMBAR 2.1
KERANGKA BERFIKIR



Sumber : Diolah Oleh Penulis (2019)

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penilaian diatas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.
3. Motivasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian Asosiatif yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik dan Metode Analisis Deskriptif merupakan metode yang digunakan dengan cara mengumpulkan data dan mengelompokkannya untuk analisis, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan antara fenomena yang sedang diteliti.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini mulai dilakukan dari bulan Mei 2019 sampai dengan selesai. Adapun lokasi penelitian diadakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan berkedudukan di Jl.Sisingamangaraja XII KM 2,5 Kompleks Perkantoran Tano Tubu Doloksanggul.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiono (2016:115) **“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”**.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan yang berjumlah 35 orang .

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan seluruh atau bagian yang mewakili populasi. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 35 orang dan masih bisa dijangkau peneliti sehingga seluruh populasi akan menjadi sampel dalam penelitian ini.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dengan sampel jenuh dimana peneliti mengambil sampel sebanyak populasi yang ada yaitu seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.

3.4 Jenis dan Pengumpulan Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Data primer diperoleh dengan melakukan survey langsung ke kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan agar data yang diperoleh lebih akurat. Adapun cara yang dilakukan untuk memperoleh data primer meliputi :

a. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung dengan mengadakan Tanya jawab kepada salah satu pegawai yang mengetahui permasalahan yang umum terjadi di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.

b. Kuesioner

Kuesioner atau angket yang berisi daftar pertanyaan yang nantinya akan disebarluaskan secara langsung kepada responden sehingga hasil pengisiannya lebih jelas. Daftar pertanyaan yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan berbagai data atau dokumen yang digunakan sebagai pendukung yang berhubungan dengan penelitian dapat diperoleh dari :

a. Profil Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan

b. Rekapitulasi absensi pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.

c. Laporan hasil pengukuran capaian indikator kinerja tahun 2016-2017

3.5 Skala Pengukuran

Skala penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal yang dikemukakan oleh Likert dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor dengan ketentuan sebagai berikut.

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016)

3.6 Defenisi Variabel dan Indikator Penelitian

Defenisi operasional dan variabel penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut

:Tabel 3.2

Defenisi Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Ukuran
Motivasi	Motivasi dapat diartikan sebagai	1.Kebutuhan akan prestasi	Skala

(X1)	kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Sumber: Siahaan, dkk (2016 : 266)	(<i>Need for achievement</i>) 2. Kebutuhan akan afiliasi (<i>Need for affiliation</i>) 3. Kebutuhan akan kekuasaan (<i>Need for power</i>), Sumber: Siahaan, dkk (2016 : 275)	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah Sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito (2018 :183)	1. Pewarnaan 2. Kebersihan 3. Pertukaran udara 4. Penerangan 5. Musik 6. Keamanan 7. Kebisingan Nitisemito (2018 :184)	Skala Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tugas organisasi. Sumber : Wibowo (2014:2)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat dan sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang Sumber: Wibowo (2014 :86)	Skala Likert

Sumber : Diolah Oleh Penulis (2019)

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Uji Validitas ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Utara. Dengan membagikan kuisisioner kepada 30 orang pegawai. Dalam penelitian ini digunakan kriteria pengujian dengan menggunakan program *SPSS for windows* dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuisioner penelitian dinyatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuisioner penelitian dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Apakah alat ukur yang digunakan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Pengukuran dilakukan dengan *SPSS for windows* dengan uji statistik, *Cronbach alpha* dengan kriteria :

- a. Jika $r_{alpha} > 0,60$ maka dinyatakan reliable
- b. Jika $r_{alpha} < 0,60$ maka dinyatakan tidak reliable.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal atau tidak. Uji normalitas akan dideteksi melalui analisa grafis yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Dasar pengambilan keputusan yaitu :

- a. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2 Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidak samaan varians diantara yang lainnya. Model regresi yang baik adalah homokedasitas atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedasitas. Alat analisisnya adalah pancar *scatter plot*.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear diantara variabel bebas dalam model regresi. Variabel bebas tidak menunjukkan gejala multikolinearitas apabila hasil uji VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 ($VIF < 10$).

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian menggunakan regresi linear berganda. regresi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (x_1 dan x_2) terhadap variabel terikat (Y). Hubungan fungsional antara variabel terikat dan Variabel bebas dibuat sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

$b_{1,2}$ = Koefisien regresi variabel X

X_1 = Motivasi

X_2 = Lingkungan Kerja

e = *Standar error*

3.9.2 Uji Parsial (t)

Uji *t-test* dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dan menganggap yang lain konstan. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji t dengan tingkat pengujian pada signifikan 5 % derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau $df = (n-k)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Penetapan hipotesis adalah sebagai berikut :

Motivasi (X_1)

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > \alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.

Lingkungan Kerja (X_2)

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > \alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, artinya Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Humbang Hasundutan.

3.9.3 Uji Simultan (F)

Uji simultan (uji F) merupakan pengujian serentak untuk mengetahui variabel bebas motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 5\%$). Penetapan hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut :

1. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $sig < \alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.
2. $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $sig > \alpha = 5\%$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja

3.9.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui kadar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar anatar 0 dan 1. Jika nilai koefisien mendekati 1 berarti variabel bebas berpengaruh besar terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai koefisien mendekati nol berarti variabel bebas berpengaruh kecil terhadap variabel terikat.

