



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN LITBANG
DIKLAT KUMDIL MAHKAMAH AGUNG RI**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Dara Alvionita

0211 18 315

daralvionita@gmail.com

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

NOVEMBER 2022



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN LITBANG
DIKLAT KUMDIL MAHKAMAH AGUNG RI**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA.)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA.)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN LITBANG
DIKLAT KUMDIL MAHKAMAH AGUNG RI**


Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan **lulus**
Pada hari Kamis, tanggal 24 November 2022

Dara Alvionita
0211 18 315

Menyetujui,

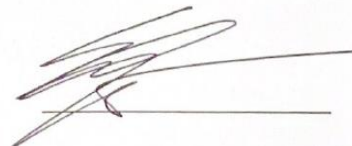
Ketua Penguji Sidang
(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM.)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. H. Erik Irawan Suganda, M.A.)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dara Alvionita

NPM : 0211 18 315

Judul Skripsi: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, November 2022



Dara Alvionita
0211 18 315

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

DARA ALVIONITA. 021118315. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI. Di bawah bimbingan: NANCY YUSNITA dan ERIK IRAWAN SUGANDA. 2022.

Sumber daya manusia merupakan asset berharga dalam suatu organisasi. Selain sebagai faktor penggerak utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, sumber daya manusia juga merupakan elemen yang paling penting agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik. Suatu organisasi dapat maju dan berkembang jika mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, suatu organisasi harus bisa mengelola manajemen sumber daya manusianya dengan baik. Sehingga fungsi manajemen sumber daya manusia dapat berjalan secara efektif dan efisien dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pada penelitian ini variabel yang digunakan dalam kinerja pegawai adalah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan metode penarikan sampel *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Analisis Korelasi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, secara parsial Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai dan secara simultan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Nilai *R square* menunjukkan 0,468 yang mengandung arti bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,468 atau 46,8%.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai

PRAKATA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN LITBANG DIKLAT KUMDIL MAHKAMAH AGUNG RI”** dengan baik. Tujuan dari penyusunan skripsi ini untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, doa, dukungan serta semangat dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Mama Hj. Kartini, Papa H. Hervian Permana Iskandar dan Kakak Debby Herviani, S.Ikom., yang selalu mendoakan, memberikan motivasi, kasih sayang dan dukungan baik moral maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr.rer.pol. Ir. Didik Notosudjono, M.Sc., selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, S.pi., M.M., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Ibu Dr. Nancy Yusnita, S.E., M.M., selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Dr. H. Erik Irawan Suganda, M.A., selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha dan Pegawai Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Bapak Bambang Hery Mulyono, S.H., M.H., selaku Kepala Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI.
10. Bapak Edi Yulianto, S.H., M.H., selaku Sekretaris Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI.
11. Bapak Pardi, S.H., selaku Kepala Bagian Perencanaan dan Kepegawaian Sekretariat Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI.
12. Bapak Mohammad Subairi, S.H., M.H., selaku Kepala Bidang Program dan Evaluasi Pusklat Teknis Peradilan Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI yang selalu memberikan dukungan dan arahan dalam penyusunan skripsi.
13. Bapak (Alm.) Andre Tatengkeng, selaku Kepala Sub Bagian Perencanaan Sekretariat Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI.

14. Bapak Hendra Gunawan, S.E., selaku Kepala Sub Bagian Kepegawaian Sekretariat Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI.
15. Ibu Imanuella R.M. Lesilolo, S.E., selaku Kepala Sub Bidang Evaluasi dan Pelaporan Pusdiklat Teknis Peradilan Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
16. Brigjen TNI Sutrisno Setyo Utomo, S.H., M.H., selaku Hakim Yustisial pada Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
17. Kol. Sus. Dr. Tri Achmad Bhaykhonni, S.H., M.H., selaku Hakim Yustisial pada Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
18. Hakim-hakim Yustisial pada Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI.
19. Seluruh pegawai Pusdiklat Teknis Peradilan Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI.
20. Seluruh pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI.
21. Rekan-rekan Pelatihan III Calon Hakim PPC Terpadu Peradilan Militer Seluruh Indonesia.
22. Crystalia, Sonia, Yoza dan Rizky, teman-teman sejak dibangku SMA yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
23. Rizka, Dinda, An-Nisa, Riri, teman-teman dibangku kuliah yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
24. Teman-teman Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM) Periode 2018/2019 dan Badan Legislatif Mahasiswa (BLM) Periode 2021/2022.
25. Teman-teman kelas H Manajemen Angkatan 2018.
26. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan semua pihak.

Bogor

Dara Alvionita

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA.....	iv
LEMBAR HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK.....	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	10
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	10
1.2.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	10
1.3.1 Maksud Penelitian	10
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Kegunaan Penelitian.....	10
1.4.1 Kegunaan Praktis	10
1.4.2 Kegunaan Akademis	10
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia	12
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Lingkungan Kerja.....	14
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	16
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	17
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	18
2.3 Motivasi Kerja	20

2.3.1	Pengertian Motivasi Kerja	20
2.3.2	Teori-teori Motivasi Kerja	21
2.3.3	Tujuan Motivasi Kerja	24
2.3.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	24
2.3.5	Indikator Motivasi Kerja	25
2.4	Kinerja	26
2.4.1	Pengertian Kinerja	26
2.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	27
2.4.3	Penilaian Kinerja	28
2.4.4	Manfaat Penilaian Kinerja.....	28
2.4.5	Indikator Kinerja	29
2.5	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	30
2.5.1	Penelitian Sebelumnya.....	30
2.5.2	Kerangka Pemikiran	33
2.6	Hipotesis Penelitian.....	36

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	37
3.2	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	37
3.2.1	Objek Penelitian	37
3.2.2	Unit Analisis.....	37
3.2.3	Lokasi Penelitian	37
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	37
3.3.1	Jenis Data Penelitian	37
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	38
3.4	Operasionalisasi Variabel	38
3.5	Metode Penarikan Sampel	41
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	41
3.6.1	Data Primer	41
3.6.2	Data Sekunder	42
3.7	Metode Pengolahan/Analisis Data	42
3.7.1	Uji Validitas	42
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	45
3.7.3	Analisis Deskriptif.....	47
3.7.4	Uji Asumsi Klasik	48
3.7.5	Analisis Korelasi Linier Berganda	50
3.7.6	Analisis Koefisien Determinasi	50
3.7.7	Uji Hipotesis.....	50

BAB IV. HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian/Hasil Pengumpulan Data.....	53
4.1.1	Sejarah Singkat Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI.....	53

4.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	54
4.2	Profil Responden.....	55
4.3	Analisis Deskriptif	57
4.3.1	Lingkungan Kerja pada Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI.....	57
4.3.2	Motivasi Kerja pada Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI.....	71
4.3.3	Kinerja Pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI	82
4.4	Pengolahan Data	102
4.4.1	Uji Asumsi Klasik	102
1.	Uji Normalitas.....	102
2.	Uji Multikolinearitas	103
3.	Uji Heteroskedastisitas	104
4.4.2	Analisis Regresi Linier Berganda.....	104
4.4.3	Analisis Koefisien Determinasi.....	105
4.4.4	Uji Hipotesis.....	106
1.	Uji t.....	106
2.	Uji F.....	107
4.5	Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian	108
 BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan.....	113
5.2	Saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA		115
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		119
LAMPIRAN		120

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI	2
Tabel 1.2 Data Pegawai Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI	4
Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Kinerja Pegawai Indikator Kualitas Kerja.....	4
Tabel 1.4 Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Kinerja Pegawai Indikator Kuantitas Kerja	5
Tabel 1.5 Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Kinerja Pegawai Indikator Ketepatan Waktu.....	6
Tabel 1.6 Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Kinerja Pegawai Indikator Efektifitas	7
Tabel 1.7 Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Kinerja Pegawai Indikator Efisiensi.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	31
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	38
Tabel 3.2 Skala Likert	41
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas pada Variabel Lingkungan Kerja	43
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas pada Variabel Motivasi Kerja	44
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas pada Variabel Kinerja Pegawai	44
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja	46
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	46
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	47
Tabel 3.9 Interpretasi Hasil Analisis Deskriptif	48
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.4 Tanggapan responden mengenai “Penerangan ditempat kerja dapat membantu aktivitas saya dalam bekerja”	58
Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai “Tingkat penerangan dapat membantu ketelitian saya dalam menyelesaikan pekerjaan”	58
Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai “Suhu udara disesuaikan dengan kebutuhan saya”	59
Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai “Suhu udara ditempat bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja”	60
Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai “Saya merasa lingkungan kerja terhindar jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan”	61
Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai “Tingkat kebisingan dapat memengaruhi konsentrasi saya dalam bekerja”	62
Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai “Saya merasa ruang yang ditempati untuk bekerja dalam keadaan bersih dan rapi”	63

Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai “Lingkungan kerja menunjang kinerja dan produktivitas saya dalam bekerja”	64
Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai “Saya merasa satuan keamanan ditempat kerja bekerja dengan baik”	64
Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai “Saya merasa tempat kerja terjamin dari kemungkinan kecelakaan kerja”	65
Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai “Saya merasa terjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja”	66
Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai “Saya memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung”	67
Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai “Saya merasa saling membantu dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan”	68
Tabel 4.17 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Lingkungan Kerja.....	69
Tabel 4.18 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja	70
Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai “Hasrat saya mendapatkan gaji untuk memenuhi hidup”	71
Tabel 4.20 Tanggapan responden mengenai “Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan tempat istirahat yang nyaman”	72
Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai “Saya memiliki keinginan mendapatkan sistem keamanan yang sudah terjamin”	73
Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai “Saya merasa hasrat memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan atasan”	74
Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai “Hasrat saya memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan sesama rekan kerja”	75
Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai “Saya memiliki keinginan untuk diakui dan dihargai hasil kerja oleh atasan”	76
Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai “Saya mempunyai dorongan lebih giat dalam bekerja ketika dihargai oleh sesama rekan kerja dan diberikan pujian oleh atasan”	77
Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai “Saya memiliki keinginan dengan bebas untuk menyampaikan pendapat”	78
Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai “Saya memiliki keinginan untuk dilibatkan setiap pertemuan dalam mengambil keputusan”	79
Tabel 4.28 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Motivasi Kerja	80
Tabel 4.29 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja	81
Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai “Pegawai menunjukkan ketelitian dalam bekerja”	82
Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai “Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur”	83
Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai “Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan teliti”	84
Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai “Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang	

dikerjakan”	85
Tabel 4.34 Tanggapan responden mengenai “Pegawai mencapai target yang ditetapkan organisasi”	86
Tabel 4.35 Tanggapan responden mengenai “Pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan”	86
Tabel 4.36 Tanggapan responden mengenai “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin”	87
Tabel 4.37 Tanggapan responden mengenai “Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien”	88
Tabel 4.38 Tanggapan responden mengenai “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan”	89
Tabel 4.39 Tanggapan responden mengenai “Pegawai melakukan suatu pekerjaan dengan cekatan”	90
Tabel 4.40 Tanggapan responden mengenai “Pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa menambah waktu penyelesaian tugas”	91
Tabel 4.41 Tanggapan responden mengenai “Pegawai menunjukkan target dalam menyelesaikan pekerjaan”	91
Tabel 4.42 Tanggapan responden mengenai “Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan sampai dengan selesai”	92
Tabel 4.43 Tanggapan responden mengenai “Pegawai menunjukkan komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja”	93
Tabel 4.44 Tanggapan responden mengenai “Pegawai bersedia lembur jika pekerjaan belum selesai”	94
Tabel 4.45 Tanggapan responden mengenai “Pegawai memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia”	95
Tabel 4.46 Tanggapan responden mengenai “Pegawai menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja”	96
Tabel 4.47 Tanggapan responden mengenai “Pegawai tidak melakukan aktivitas diluar dari pelaksanaan tugas”	97
Tabel 4.48 Tanggapan responden mengenai “Pegawai mengikuti kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan”	97
Tabel 4.49 Tanggapan responden mengenai “Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi”	98
Tabel 4.50 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Kinerja Pegawai	99
Tabel 4.51 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai	101
Tabel 4.52 Hasil Uji Normalitas	103
Tabel 4.53 Hasil Uji Multikolinearitas	103
Tabel 4.54 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	105
Tabel 4.55 Hasil Uji Koefisien Determinasi	106
Tabel 4.56 Hasil Uji t	106
Tabel 4.57 Hasil Uji F	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI	54
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden	55
Gambar 4.3 Usia Responden	56
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden.....	57
Gambar 4.5 Histogram Lingkungan Kerja	71
Gambar 4.6 Histogram Motivasi Kerja.....	82
Gambar 4.7 Histogram Kinerja Pegawai	102
Gambar 4.8 Uji Heterokedastisitas <i>Scatter Plot</i>	104
Gambar 4.9 t tabel.....	106
Gambar 4.10 F tabel.....	107

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Hasil Kuesioner Pra Survey
- Lampiran 2 Kuesioner Pegawai Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI
- Lampiran 3 Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja (X1)
- Lampiran 4 Hasil Kuesioner Motivasi Kerja (X2)
- Lampiran 5 Hasil Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)
- Lampiran 6 Form Penilaian Kinerja Pegawai Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI
- Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja
- Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja
- Lampiran 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai
- Lampiran 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja
- Lampiran 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja
- Lampiran 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai
- Lampiran 13 Hasil Persamaan Regresi Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- Lampiran 14 Hasil Persamaan Regresi Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- Lampiran 15 Lembar Kerja Deskriptif Teoritik Variabel Lingkungan Kerja
- Lampiran 16 Lembar Kerja Deskriptif Teoritik Variabel Motivasi Kerja
- Lampiran 17 Lembar Kerja Deskriptif Teoritik Variabel Kinerja Pegawai
- Lampiran 18 Lembar Kerja Instrumen Penelitian Variabel Lingkungan Kerja
- Lampiran 19 Lembar Kerja Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja
- Lampiran 20 Lembar Kerja Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam suatu organisasi. Selain sebagai faktor penggerak utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, sumber daya manusia juga merupakan elemen yang paling penting agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik. Suatu organisasi dapat maju dan berkembang jika mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Tentunya suatu organisasi tidak mudah untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas di era globalisasi saat ini.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, suatu organisasi harus bisa mengelola manajemen sumber daya manusianya dengan baik. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu yang mempelajari hubungan manusia dalam suatu lingkup organisasi yang dilakukan berdasarkan fungsi pengelolaan, perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia guna mengatur tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat juga diartikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia didasari dengan konsep bahwa pegawai adalah manusia bukan mesin. Sehingga perlu ada tindakan khusus untuk mengatur dan merencanakan manusia tersebut.

Hal yang perlu diperhatikan agar fungsi dari manajemen sumber daya manusia dapat berfungsi secara efektif dan efisien antara lain dilakukan peningkatan sumber daya manusia sehingga kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat meningkat. Kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang pegawai yang menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dalam peningkatan sumber daya manusia dan mempengaruhi suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2019). Pada hal ini faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja fisik

maupun lingkungan kerja non-fisik antara keduanya harus seimbang, karena keduanya dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Riyadi (2018) lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai bekerja dengan berbagai kondisi yang mempengaruhinya atau keadaan tempat kerja seorang pegawai yang meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan aktivitas dan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal baik individu maupun tim. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka akan nyaman ditempat kerjanya dan melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai baik individu maupun tim juga tinggi (Pratnasari, 2019).

Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah pemberian motivasi kerja. Pemberian motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, motivasi berpengaruh atas kinerja seorang pegawai karena atas dasar motivasi giat atau tidaknya seorang pegawai bekerja dapat diukur. Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi (Hasibuan, 2017).

Badan Penelitian dan Pengembangan dan Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Peradilan Mahkamah Agung Republik Indonesia (disingkat Litbangkumdil atau Puslitbang Diklat Kumdil MA RI). Setelah berlakunya Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 tentang perubahan atas Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung RI, semakin mengukuhkan keberadaan Pusdiklat dan Puslitbang menjadi Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI setingkat eselon I. Berdasarkan Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI No. MA/SEK/07/SK/III/2006 Pasal 303 & 304, maka Badan Penelitian dan Pengembangan dan Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Peradilan Mahkamah Agung RI mempunyai tugas pokok yaitu membantu Sekretaris Mahkamah Agung RI dalam melaksanakan Penelitian dan Pengembangan dibidang Hukum dan Peradilan, Kerjasama antar lembaga di dalam dan luar negeri serta Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Teknis dan Administrasi Peradilan di lingkungan Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti, permasalahan yang sedang dihadapi oleh Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI adalah rendahnya kinerja pegawai yang terlihat dari data penilaian kinerja pegawai dari tahun 2018-2020 yang disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI

Penilaian Kinerja	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%

Sangat Baik	13	19.7	8	12.5	9	15.5
Baik	24	36.4	21	32.8	25	43.1
Cukup	14	21.2	16	25.0	11	19.0
Kurang	13	19.7	15	23.4	10	17.2
Sangat Kurang	2	3.0	4	6.3	3	5.2
Jumlah	66	100	61	100	58	100

Sumber: Sub Bagian Perencanaan Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI

Keterangan:

Sangat Baik = 91 – 100

Baik = 76 – 90

Cukup = 61 – 75

Kurang = 51 – 60

Buruk = 50 – 0

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa penilaian kinerja pegawai dari tahun 2018-2020 mengalami penurunan. Unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja pegawai pada Tabel 1.1 adalah sasaran kinerja pegawai dan perilaku kinerja yang mencakup orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Pada tahun 2018-2020 jumlah pegawai yang memperoleh kinerja sangat baik mengalami penurunan pada tahun 2018 sejumlah 13 pegawai menjadi 9 pegawai ditahun 2020. Kemudian jumlah pegawai yang memperoleh kinerja cukup dan kurang mengalami penurunan. Penilaian kinerja cukup pada tahun 2018 sejumlah 14 pegawai, meningkat menjadi 16 pada tahun 2019 dan mengalami penurunan kembali menjadi 11 pada tahun 2020. Jumlah pegawai yang memperoleh kinerja kurang 13 pada tahun 2018, 15 pada tahun 2019 dan 10 ditahun 2020. Sedangkan pegawai yang memperoleh kinerja baik dan sangat kurang mengalami peningkatan. Jumlah pegawai dengan kinerja baik pada tahun 2018 sebanyak 24 kemudian ditahun 2019 mengalami penurunan menjadi 21 dan pada tahun 2020 mengalami peningkatan menjadi 25. Selanjutnya untuk pegawai yang memperoleh kinerja sangat kurang mengalami peningkatan ditahun 2018 berjumlah 2 dan pada tahun 2020 berjumlah 3.

Selain yang dijelaskan pada Tabel 1.1 mengenai penurunan kinerja pegawai pada tahun 2018-2020. Penurunan kinerja pegawai juga dapat dilihat dari masih banyak pegawai yang sering datang terlambat, pemanfaatan jam kerja yang tidak efektif, penyelesaian tugas tidak tepat waktu, pulang kerja mendahului jam kerja. Kemudian adanya pegawai yang terlihat santai dan berkeliaran pada saat jam kerja.

Permasalahan ini pun berkaitan dengan lingkungan kerja pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI yang dinilai masih kurang maksimal. Ada beberapa ruangan belum menggunakan pendingin udara atau pendingin udara tidak berfungsi dengan baik, serta fasilitas yang kurang lengkap seperti tidak adanya mesin dan kertas untuk mencetak foto, sehingga pegawai harus mencetak foto diluar kantor.

Mesin fotokopi yang seringkali rusak sehingga pegawai harus fotokopi diluar kantor. Kebisingan ditempat kerja serta kebersihan ruangan yang kurang terjaga. Beberapa hal tersebut tentunya dapat mengganggu aktivitas kerja pegawai sehingga menjadi lambat. Hal-hal di atas adalah masalah yang sangat penting untuk diperhatikan, dan jika dibiarkan akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai sehingga akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Masalah-masalah tersebut dapat dihindari jika suatu organisasi mampu memberikan dorongan motivasi yang kuat kepada para pegawainya. Sebagaimana menurut Winardi (2015) Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Atasan perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M. Hilman Zainuri (2021) yaitu tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang, yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnama Sari (2022) yaitu tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Adapun data jumlah pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Data Pegawai Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1.	Kepala Badan	3
2.	Sekretaris Badan	1
2.	Pejabat Fungsional	25
3.	Kepala Bidang/Kepala Bagian	10
4.	Kepala Sub Bidang/Kepala Sub Bagian	16
5.	Pegawai	30

Sumber: Sub Bagian Perencanaan Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI

Berdasarkan tabel 1.2 jumlah pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI sebanyak 85 orang, dimana terdiri dari 3 Kepala Badan yaitu Penelitian dan Pengembangan, Teknis Peradilan dan Manajemen & Kepemimpinan. Kemudian Sekretaris Badan 1 orang, Pejabat Fungsional sebanyak 25 orang, Kepala Bidang/Kepala Bagian sebanyak 10 orang, Kepala Sub Bidang/Kepala Sub Bagian sebanyak 16 orang dan Pegawai Tetap sebanyak 30 orang.

Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja Pegawai
Indikator Kualitas Kerja

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total Skor Jawaban KS, TS dan STS
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Kualitas Kerja							
1.	Pegawai menunjukkan ketelitian dalam bekerja	28.1	34.4	34.4	3.1	3.3	37.5
2.	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur	25	62.5	12.5	-	-	12.5
3.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan teliti	28.1	34.4	34.4	3.1	3.3	37.5
4.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan	3.1	78.1	12.5	6.3	-	18.8
Jumlah Rata-Rata							$\frac{106.3}{400} \times 100\% = 27\%$

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey (2022)

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil pra-survey menunjukkan bahwa sebanyak 27% pegawai bermasalah. Permasalahan ini dapat dilihat dari kurangnya ketelitian pegawai dalam bekerja, pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar operasional prosedur, pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan kurang baik dan teliti, serta pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Tabel 1.4 Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja Pegawai
Indikator Kuantitas Kerja

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total Skor Jawaban
----	------------	---------------	--------	---------------	--------------	---------------------	--------------------

Ketepatan Waktu							
1.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan	3.1	50	40.6	3.1	3.1	46.8
2.	Pegawai melakukan suatu pekerjaan dengan cekatan	3.1	50	46.9	-	-	46.9
3.	Pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa menambah waktu penyelesaian tugas	3.1	62.5	18.8	15.6	-	34.4
4.	Pegawai menunjukkan target dalam menyelesaikan pekerjaan	3.1	71.9	15.6	6.3	3.1	25
Jumlah Rata-Rata							$\frac{153.1}{400} \times 100\% = 38\%$

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey (2022)

Berdasarkan Tabel 1.5 hasil pra-survey menunjukkan bahwa sebanyak 38% pegawai bermasalah. Permasalahan ini dapat dilihat dari kurangnya kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai yang kurang cekatan dalam melakukan suatu pekerjaan, pegawai yang selalu menambah waktu dalam penyelesaian tugasnya dan pegawai yang tidak menunjukkan target dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 1.6 Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Kinerja Pegawai Indikator Efektifitas

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total Skor Jawaban KS, TS dan STS
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Efektifitas							
1.	Pegawai	3.1	90.6	3.1	3.1	-	6.2

	menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan sampai dengan selesai						
2.	Pegawai menunjukkan komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	12.5	68.8	9.4	3.1	6.3	18.8
3.	Pegawai bersedia lembur jika pekerjaan belum selesai	37.5	31.3	3.1	9.4	18.8	31.3
4.	Pegawai memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia	12.5	81.3	3.1	3.1	-	6.2
Jumlah Rata-Rata							$\frac{62.5}{400} \times 100\% = 16\%$

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2022

Berdasarkan Tabel 1.6 hasil pra-survey menunjukkan bahwa sebanyak 16% pegawai bermasalah. Permasalahan ini dapat dilihat dari pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan hingga selesai, kurangnya komitmen dan tanggung jawab pegawai dalam bekerja, pegawai yang tidak bersedia lembur jika pekerjaan belum selesai dan pegawai yang kurang memanfaatkan sarana dan prasarana yang sudah disediakan.

Tabel 1.7 Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Kinerja Pegawai Indikator Efisiensi

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total Skor Jawaban KS, TS dan STS
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Efisiensi							
1.	Pegawai	3.1	71.9	18.8	6.3	3.1	28.2

	menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja						
2.	Pegawai tidak melakukan aktivitas diluar dari pelaksanaan tugas	3.1	25	28.1	18.8	25	71.9
3.	Pegawai mengikuti kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan	12.5	78.1	3.1	6.3	-	9.4
4.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	3.1	84.4	12.5	-	-	12.5
Jumlah Rata-Rata							$\frac{122}{400} \times 100\% = 31\%$

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2022

Berdasarkan Tabel 1.7 hasil pra-survey menunjukkan bahwa sebanyak 31% pegawai bermasalah. Permasalahan ini dapat dilihat dari kurangnya sikap disiplin dalam bekerja, banyaknya pegawai yang melakukan aktivitas diluar dari pelaksanaan tugas, pegawai yang tidak mengikuti kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kurangnya ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN LITBANG DIKLAT KUMDIL MAHKAMAH AGUNG RI”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu:

1. Terjadinya penurunan kinerja pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI
2. Kurangnya lingkungan kerja yang baik pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI

3. Kurangnya motivasi kerja Pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI

1.2.2 Perumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian adalah untuk menganalisa seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis lingkungan kerja pegawai Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI
2. Untuk menganalisis motivasi kerja pegawai Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan Kepala Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI dalam menentukan dan menyusun strategi yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai baik di masa kini maupun masa yang akan datang.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan terhadap Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini juga untuk menambah keilmuan perpustakaan serta dapat menjadi referensi penelitian berikutnya bagi mahasiswa Universitas Pakuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi. Karena pada hakikatnya sumber daya manusia adalah asset yang berharga dan menjadi faktor utama penggerak untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat, menurut Hasibuan (2017).

Menurut Mondy dan Noe (2019) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Dessler dalam Kasmir (2019) *Human Resources Management is the process of acquiring, training, appraising and compensating employees and attending their labor relations, health and safety, and fairness concern.*

Kemudian menurut Nurdin Batjo (2018) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan pegawai dan kebutuhan masyarakat.

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo dalam Al Fadjar dan Meithiana (2019) mendefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integritas, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi dan masyarakat dapat dicapai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu yang mempelajari hubungan manusia dalam suatu lingkup organisasi atau organisasi melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, integritas, pemeliharaan dan balas jasa agar tercapainya tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2019) dalam praktiknya fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)
3. Penarikan Pegawai (*Recruitment*)
4. Seleksi (*Selection*)
5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)
6. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)
7. Kompensasi (*Compensation*)
8. Jenjang Karier (*Carrier Path*)
9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)
10. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)
11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2021), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)
Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.
2. Pengorganisasian (*Organization*)
Kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.
3. Pengarahan (*Directing*)
Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya organisasi.
4. Pengendalian (*Controlling*)
Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua pegawai agar mau menaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
5. Pengadaan (*Procurement*)
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. *Pengembangan (Development)*
Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
7. *Kompensasi (Compensation)*
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.
8. *Pengintegrasian (Integration)*
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Organisasi memperoleh laba, sedangkan pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.
9. *Pemeliharaan (Maintenance)*
Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai.
10. *Kedisiplinan (Discipline)*
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial.
11. *Pemberhentian (Separation)*
Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, organisasi, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.

5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Al Fadjar dan Meithiana (2019) tujuan khusus Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan inti, yaitu:

1. Tujuan Organisasional
Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja pegawai. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
2. Tujuan Fungsional
Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial
Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya dapat menyebabkan hambatan bagi masyarakat.
4. Tujuan Personal
Ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal pegawai harus dipertimbangkan kapan para pegawai harus dipertahankan, dipensiunkan, dimutasi atau dimotivasi untuk meningkatkan kinerja. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan pegawai dapat menurun dan pegawai dapat meninggalkan organisasi.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat menjadi salah satu faktor penunjang dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik antara keduanya harus seimbang, karena keduanya dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan

sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Nitisemito (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua hal atau segala sesuatu yang berada dalam pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat dibutuhkan pegawai demi tercapainya kepuasan kerja pegawai, sehingga target-target organisasi yang dibebankan bisa segera terwujud. Silitonga (2020) berpendapat lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai.

Sedangkan menurut Ahyari yang dikutip dari Lewis & Suprastha (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam Ronal Donra Sihaloho (2019), menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terdapat dua jenis, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetarian baik dalam lingkungan organisasi atau sekitarnya yang mudah dicapai pegawai.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti musholla untuk pegawai.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan keputusan.

Lingkungan kerja sangat luas cakupannya sehingga ini merupakan suatu tantangan tersendiri bagi organisasi dalam memperlakukan pegawainya agar betah bekerja diorganisasi tersebut. Lingkungan kerja dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Sebagian organisasi hanya beberapa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat dipenuhi oleh organisasi, misalnya dari segi bangunan kerja yang nyaman, peralatan yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis dengan sesama pegawai.

Tetapi dari segi hal lain mungkin masih banyak belum terpenuhi, misalnya tidak ada tempat istirahat bagi pegawai, tidak tersediannya kafetaria, kurang tersedianya alat transportasi yang memadai bagi pegawai, hal ini menjadi tantangan bagi organisasi yang betul-betul sadar akan pentingnya kehadiran pegawai diorganisasi tersebut. Sebab pegawai merupakan aset yang sangat penting akan keberlangsungan hidup organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016), jenis-jenis lingkungan kerja, yaitu:

1. Kondisi lingkungan fisik yang meliputi:

a. Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai maupun dengan atasan karena mempermudah mobilitas bagi pegawai untuk mempermudah kegiatan. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan produktivitas kerja.

b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas pegawai.

2. Kondisi lingkungan kerja non-fisik yang meliputi:

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang, semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam organisasi

Hubungan kerja yang ada dalam organisasi adalah hubungan kerja antar pegawai dengan pegawai dan pegawai dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik di antara anggota organisasi. Dengan adanya komunikasi di lingkungan

organisasi, maka anggota organisasi akan berinteraksi saling mengerti satu sama lain, dapat menghilangkan perselisihan dan salah paham.

e. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja yang meliputi:

1) Rasa bosan

Kebosanan kerja dapat disebabkan perasaan yang tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah.

2) Keletihan dalam bekerja

Keletihan bekerja terdiri dari dua macam yaitu keletihan kerja praktis dan keletihan psikologis yang dapat menyebabkan meningkatnya absen, *turn over* dan kecelakaan.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal jika melaksanakan tugasnya dengan baik. Jika dalam pelaksanaan tugasnya mendapatkan kondisi lingkungan yang kurang baik, maka segala tugas yang dikerjakan dapat melebihi jangka waktu yang ditetapkan sehingga pekerjaan pun kurang efektif dan efisien. Namun jika lingkungan yang baik maka pekerjaan yang dilakukan akan terselesaikan dengan cepat hingga mendapatkan hasil yang maksimal. Ada banyak faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (2017) menyatakan bahwa ada hal-hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja, diantaranya adalah:

1. Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan pegawai dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat-alat yang tepat.

2. Keamanan lingkungan kerja

Secara tidak langsung lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Pegawai akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

3. Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

4. Pertukaran udara

Kesegaran fisik pegawai akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan pegawai akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

5. Jaminan terhadap keamanan

Adanya jaminan keamanan terhadap pegawai cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

6. Kebisingan

Konsentrasi pegawai akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.

7. Tata ruang

Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan pegawai dalam bekerja.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pencahayaan

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

b. Sirkulasi ruang kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c. Tata letak ruang

Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan pegawai dalam bekerja.

d. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

e. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Fasilitas

Fasilitas organisasi sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di organisasi. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling

menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

b. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

Menurut Siagian dalam Ronal Donra Sihalo (2019), lingkungan kerja terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar pegawai merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan pegawai karena akan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam organisasi.

c. Fasilitas

Fasilitas organisasi sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di organisasi. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh organisasi yakni tentang cara memanusiakan pegawainya, seperti tersedianya fasilitas untuk pegawai beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkut

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para pegawai untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan pegawai

Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar pegawai

Kerjasama antar pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Berdasarkan teori-teori mengenai lingkungan kerja di atas maka dapat disintesis, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja adalah penerangan, suhu udara, kebisingan, kebersihan lingkungan kerja, keamanan kerja dan hubungan sesama rekan kerja.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu unsur penting yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi atau organisasi. Pada hakikatnya motivasi berpengaruh atas kinerja seorang pegawai karena atas dasar motivasi giat atau tidaknya seorang pegawai bekerja dapat diukur. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan.

Menurut Siagian (2019) motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Kemudian menurut Stanford yang dikutip oleh Lijan Poltak dan Sarton (2019), mendefinisikan motivasi sebagai berikut *motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class.*

Menurut Mangkunegara (2015) menyatakan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2019) mendefinisikan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para pegawai atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak dari dalam diri seseorang untuk

melakukan sesuatu secara efektif dan efisien demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

2.3.2 Teori Motivasi Kerja

Berikut ini adalah beberapa teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, menurut Sedarmayanti (2017) antara lain:

1. Teori Motivasi Kebutuhan dari Abraham Maslow

Teori ini menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis yaitu:

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan pengakuan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

2. Teori X dan Y

Teori ini dicetuskan oleh McGregor menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis manusia X tidak punya inisiatif dan senang diarahkan, sedangkan jenis manusia Y adalah sebaliknya.

3. *Three Needs Theory*

Teori ini dikemukakan oleh David Mc Clelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
- b. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- c. Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

4. *ERG Theory*

Clayton P. Alderfer, mengemukakan teorinya dengan nama teori ERG yaitu *Existence, Relatedness, Growth*. Teori ini merupakan modifikasi dari teori Abraham Maslow. Teori ini menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan manusia:

- a. *Existence* Berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya.
- b. *Relatedness* Berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
- c. *Growth* Berhubungan dengan kebutuhan perkembangan diri.

5. Teori Dua Faktor

Teori ini disebut juga *motivation-hygiene theory* dan dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasi sebuah kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan-ruangan dan lain-lain disebut *job content* dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, *supervise*, rekan kerja dan lingkungan kerja yang disebut *job context*.

Menurut Priansa (2017) mengemukakan teori-teori motivasi sebagai berikut:

1. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical Of Needs Theory*)
 - a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan sosial
 - d. Kebutuhan akan harga diri
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri
2. Teori Kebutuhan Berprestasi

Menurut Mc Clelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi memiliki tugas ciri umum yaitu:

 - a. Sebuah referensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan normal.
 - b. Menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri dan bukan karena faktor-faktor lain.
 - c. Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.
3. Teori Clayton Alderfer (Teori "ERG")

Teori Alderfer dikenal dengan "ERG", akronim "ERG" adalah teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu:

E = *Existence* (Kebutuhan akan eksistensi)
 R = *Relatedness* (Kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain)
 G = *Growth* (Kebutuhan akan pertumbuhan)
4. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Teori yang dikembangkan dikenal dengan model Dua Faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turun menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.
5. Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima.

6. Teori Pencapaian Tujuan (*Goal Setting Theory*)
Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional, yaitu:
 - a. Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian
 - b. Tujuan-tujuan mengatur upaya
 - c. Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi
 - d. Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan
7. Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)
Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tingkatan dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tingkatan akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dari jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.
8. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku
Dalam hal ini berlakulah apa yang dikenal dengan "hukum pengaruh" yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan.
9. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi
Menurut model ini, motivasi seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah: Persepsi seseorang mengenai diri sendiri; Harga diri; Harapan pribadi; Kebutuhan; Kepuasan kerja; Prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: Jenis dan sifat pekerjaan; Kelompok kerja di mana seseorang bergabung; Organisasi tempat bekerja; Situasi lingkungan pada umumnya; Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya. Interaksi positif antara kedua kelompok faktor tersebut pada umumnya menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi.
10. Teori Evaluasi Kognitif
Teori ini menegaskan bahwa ketika motivator ekstrinsik digunakan oleh organisasi misalnya gaji dibayarkan sebelum bekerja, maka motivator intrinsik akan menurun.
11. Teori Motivasi Douglas McGregor
McGregor melalui teorinya ini berusaha menonjolkan sisi peranan Sentral yang dimainkan manusia dalam organisasi dengan menempatkan beberapa aspek penting yang berhasil disadap dan hakikat manusia itu sendiri. Pada konsep teori X dan Y tersebut Douglas McGregor memberi rekomendasi tentang tipe manusia ada dua kategori, yaitu:
 - a. Tipe manusia dengan posisi teori X adalah cenderung memiliki motivasi rendah dan malas dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.

- b. Tipe manusia dengan posisi teori Y adalah cenderung memiliki motivasi tinggi dan senang dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.

2.3.3 Tujuan Motivasi Kerja

Terdapat beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan dalam Kurniasari (2018), yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
12. Meningkatkan kinerja pegawai.

Sedangkan Al Fadjar dan Meithiana (2019) mengemukakan tujuan dari motivasi kerja sebagai berikut:

1. Mendorong gairah kerja pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
3. Meningkatkan produktivitas
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai
7. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas
10. Meningkatkan efisiensi alat dan bahan baku, dll.

2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2019) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor.

1. Faktor Biografi

Karakteristik ini meliputi empat aspek, yaitu:

- a. Usia
- b. Status perkawinan
- c. Jumlah tanggungan
- d. Masa kerja

2. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

3. Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku, yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

4. Kemampuan belajar,

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang di berbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajar seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan dan perubahan dalam tindakan.

5. Nilai-nilai yang dianut,

Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.

6. Sikap

Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu orang tertentu atau peristiwa tertentu artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

7. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasinya.

8. Kemampuan,

Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan repetitif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menyelesaikan masalah.

2.3.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017), bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu

4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Indikator motivasi yang dikembangkan oleh Maslow dalam Mangkunegara (2015) adalah:

1. Kebutuhan Fisiologis

Merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lindungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide. Memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Berdasarkan teori-teori mengenai motivasi kerja di atas maka dapat disintesisikan, motivasi kerja adalah dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu secara efektif dan efisien demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Indikator motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri atau pengakuan dan kebutuhan aktualisasi.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Suatu organisasi sangat membutuhkan kinerja pegawai yang optimal sehingga memudahkan tercapainya tujuan organisasi. Selain itu kinerja pegawai juga dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan dari tugas-tugas yang telah diberikan. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika sedangkan kinerja.

Colquitt dalam Kasmir (2019) mengatakan *performance the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment.*

Menurut Robbins (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Judith A. Hale (2019) kinerja didefinisikan sebagai *doing meaningful work in effective and efficient ways.*

Sedangkan menurut Kasmir (2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian tersebut terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk memenuhi tujuan organisasi.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja menurut Colquitt dalam Kasmir (2019) ditentukan oleh tiga faktor:

1. Kinerja tugas (*task performance*)
2. Perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai kontribusi perilaku positif.
3. Perilaku produktif tandingan (*counter productive behavior*) sebagai kontribusi perilaku negatif.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2019), adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan Kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja

2.4.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan tolak ukur untuk mengetahui hasil kinerja yang dilakukan oleh pegawai selama mengerjakan tugasnya. Penilaian kinerja juga dilakukan agar pegawai bisa lebih bertanggung jawab dan bisa memotivasi pegawai untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik kedepannya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017) penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijakan selanjutnya. Pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai (Armstrong dalam Priansa, 2017).

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai penilaian kinerja, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan evaluasi tingkat kinerja yang dilakukan oleh manajer terhadap pegawai dimana dalam penilaiannya dapat dilakukan saat pegawai sedang melakukan tugasnya atau dilakukan pada akhir periode peilaian. Kemudian hasil dari penilaian disampaikan kepada masing-masing pegawai tanpa menimbulkan rasa kecewa dan sebagai motivasi atau acuan agar pegawai dapat melakukan pekerjaan lebih baik kedepannya.

2.4.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan sasaran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi di waktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan tidak kondusif dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem *review* dan *coaching* telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apanila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie (2017) menyebutkan penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen atau publik sekaligus juga sebagai

pedoman untuk menjadikan pegawai dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai.

Manfaat penilaian kinerja menurut Marwansyah (2016), sebagai berikut:

1. Untuk mengukur kinerja secara fair dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan pegawai yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan pegawai yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.
2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan hal yang spesifik.
3. Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga pegawai dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

2.4.5 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

1. Kualitas Kerja, dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Menurut Wilson Bangun (2012) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan, setiap pekerjaan dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan selanjutnya.
3. Ketepatan Waktu, setiap pekerja memiliki karakteristik tertentu yang berbeda, ada beberapa pekerjaan yang menargetkan waktu sehingga harus diselesaikan tepat

waktu. Bila pekerjaan tidak diselesaikan tepat pada waktunya akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, maka akan mengurangi kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Semakin baik kehadiran pegawai pekerjaan dalam sebuah organisasi akan lebih efisien karena setiap pegawai memiliki tanggung jawab dan perannya masing-masing.
5. Kemampuan Kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh seorang pegawai saja. Satu sama lain pegawai adalah individu yang saling melengkapi, sehingga perlu adanya kerja kelompok atau kerjasama. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerjanya atau yang lebih kita kenal dengan istilah kekompakan.

Menurut Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk menjalankan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

Berdasarkan teori-teori mengenai kinerja di atas maka dapat disintesis, kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk memenuhi tujuan organisasi. Indikator kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan efisiensi.

2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis, penelitian dengan objek kajian berupa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja telah dilakukan sebelumnya. Adapun penelitian yang telah dilakukan sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Lindu Prabowo, dkk, (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang.	X1: Lingkungan Kerja X2: Motivasi Kerja X3: Stres Kerja Y: Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja: 1. Penerangan atau cahaya 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Bau tidak sedap 5. Keamanan Motivasi Kerja: 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri Stres Kerja: 1. Beban kerja berlebihan 2. Tekanan atau desakan waktu 3. Kualitas supervise yang jelek	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena budaya lingkungan kerja sudah mapan, 2. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai, semakin baik motivasi semakin baik kinerja pegawai, 3. Stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai, semakin banyak stres meningkatkan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
2.	Hengki Mangiring Parulian Simarmata, dkk (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kantor Walikota Pematangsiantar.	X1: Lingkungan Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja: 1. Suasana kerja 2. Fasilitas kerja 3. Kebersihan 4. Hubungan dengan rekan kerja 5. Hubungan dengan atasan Motivasi: 1. Upah yang layak	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dan secara bersamaan. Pengaruh lingkungan kerja

			<p>2. Kesempatan untuk maju</p> <p>3. Promosi</p> <p>4. Keamanan</p> <p>5. Pengakuan atas prestasi</p> <p>6. Perlakuan yang wajar</p>		<p>dan motivasi kerja sebesar 78.1% dan sisanya 21.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji didalam penelitian ini.</p>
3.	<p>Purnama Sari (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan.</p>	<p>X1: Lingkungan Kerja</p> <p>X2: Motivasi Kerja</p> <p>Y: Kinerja Pegawai</p>	<p>Lingkungan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja <p>Motivasi kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Need for Achievement</i> 2. <i>Need for Affiliation</i> 3. <i>Need for Power</i> 	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Kemudian Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p>
4.	<p>Helvin Ruida Hasi, dkk (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemdam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.</p>	<p>X1: Lingkungan Kerja</p> <p>X2: Budaya Kerja</p> <p>X3: Motivasi Kerja</p> <p>Y: Kinerja Pegawai</p>	<p>Lingkungan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan <p>Budaya Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebiasaan 2. Peraturan 3. Nilai-nilai <p>Motivasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan 2. Rasa 	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan</p>

			memiliki 3. Kemampuan 4. Mengutamakan kualitas 5. Job description 6. Prestasi 7. Tanggung jawab		terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Labuhanbatu Utara.
5.	Nurul Mutiara R.A (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman.	X1: Lingkungan Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja: 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja Motivasi kerja: 1. Kebutuhan untuk berprestasi 2. Kebutuhan berafiliasi 3. Kebutuhan kekuatan	Uji Validitas, Uji Reliabilitas dengan teknik <i>Corfirmatory Factor Analysis (CFA)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kemudian lingkungan kerja dan motivasi secara bersama- sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman.

2.5.2 Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat dibutuhkan pegawai demi tercapainya kepuasan kerja pegawai, sehingga target-target organisasi yang dibebankan bisa segera terwujud. Nitisemito (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua hal atau segala sesuatu yang berada dalam pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaan.

Suatu organisasi harus bisa menciptakan lingkungan kerja fisik maupun non fisik dengan seimbang. Karena pemberian lingkungan kerja dapat mempengaruhi

segala aktivitas pegawai yang dilakukan setiap harinya. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman, dapat membantu pegawai melaksanakan tugas, tanggung jawab dan beban yang diberikan dengan optimal. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yaitu penerangan (Nitisemito, 2017), suhu udara (Nabawi, 2019), kebisingan (Sedarmayanti, 2017), kebersihan lingkungan kerja (Nitisemito, 2017), keamanan kerja (Nabawi, 2019) dan hubungan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2017).

Selain itu, pemberian motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Siagian (2019) motivasi kerja merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Pemberian motivasi kerja sangat penting dalam suatu organisasi karena dengan pemberian motivasi kerja dapat mengukur giat atau tidaknya seorang pegawai dalam bekerja. Selain itu, pemberian motivasi kerja kepada pegawai juga dapat memberikan dorongan yang berasal dari dalam diri masing-masing pegawai untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien demi terwujudnya keberhasilan organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri atau pengakuan dan kebutuhan aktualisasi (Maslow, 2015).

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, suatu organisasi harus bisa memberikan lingkungan kerja yang memadai seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai ditempat kerja, lingkungan kerja yang jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan, ruang kerja yang bersih dan rapi serta tempat kerja yang aman dan memungkinkan terhindar dari kecelakaan kerja.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Pemberian motivasi kerja dapat membantu pegawai agar memiliki dorongan, hasrat atau keinginan yang berasal dari dalam dirinya masing-masing untuk bekerja baik individu maupun dalam tim demi keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi kerja yang mendukung dan mencukupi seperti mendapatkan tempat untuk beristirahat dengan nyaman, keinginan mendapatkan sistem keamanan yang sudah terjamin, ingin memiliki hubungan yang baik antar sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Kemudian keinginan untuk diakui dan dihargai atas kerja kerasnya dan keinginan untuk mendapatkan kebebasan dalam menyampaikan pendapat.

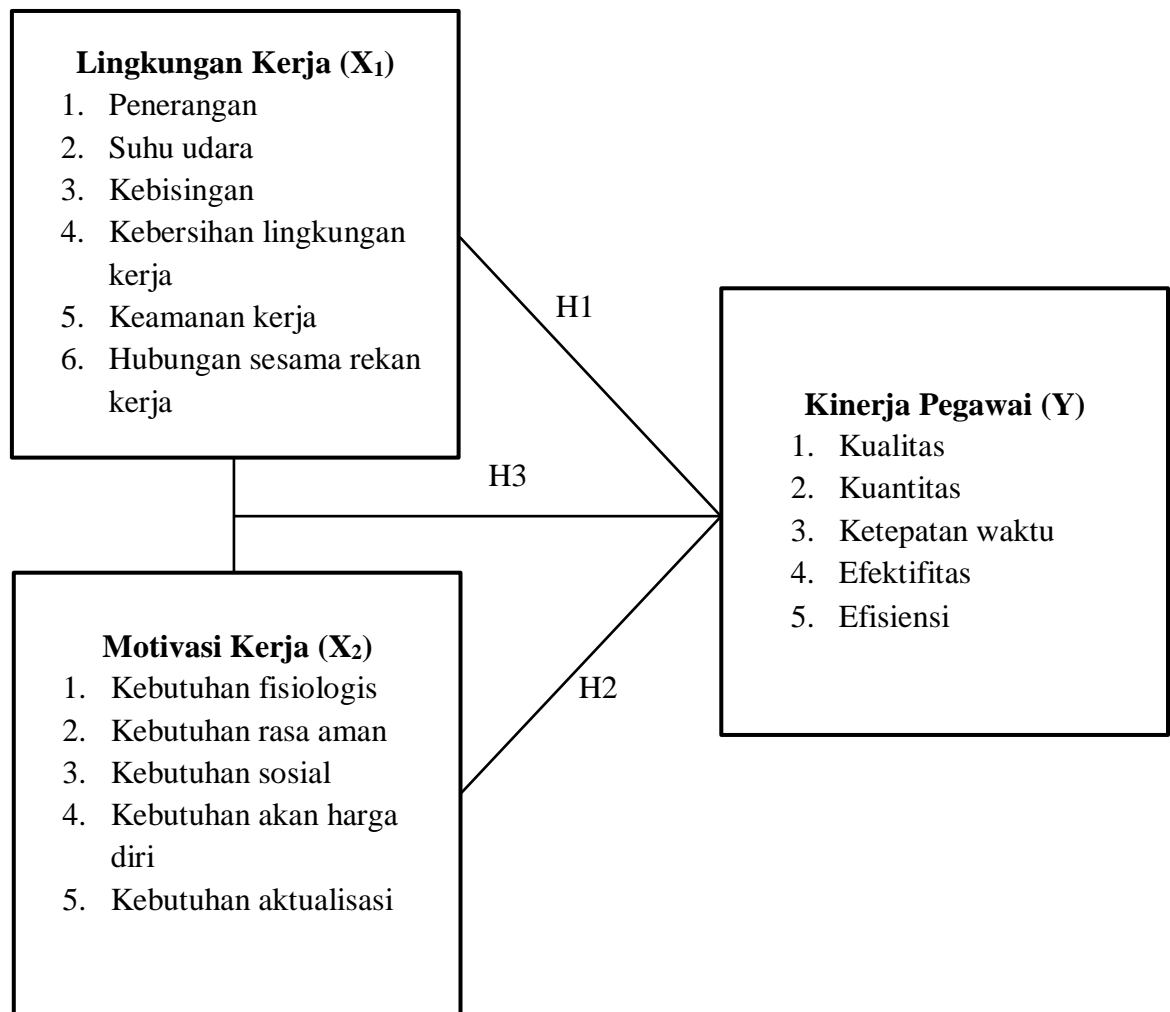
Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019). Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya lingkungan kerja dan motivasi kerja yang mendukung pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu kualitas (Mangkunegara, 2014), kuantitas

(Mangkunegara 2014), ketepatan waktu (Wilson Bangun, 2012), efektifitas (Robbins, 2016) dan efisiensi (Afandi, 2018).

Adanya lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik maka setiap pegawai merasa kebutuhan dan keinginan terpenuhi. Maka setiap pegawai akan memberikan sesuatu yang lebih dan akan bekerja secara optimal, sehingga membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul Mutiara (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Margareth Sylvia (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hengki, Poltak dan Doris (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengajukan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap identifikasi masalah penelitian mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih yang harus dibuktikan kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian.

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- Hipotesis 1 : Adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI.
- Hipotesis 2 : Adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI.
- Hipotesis 3 : Adanya pengaruh positif lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI”, dimana Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sebagai variabel *Independent* dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel *Dependent*.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisis individual, dimana data yang dihasilkan didapat dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI yang berjumlah 85 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI yang berlokasi di Jalan Cikopo Selatan, Desa Sukamaju, Gadog, Kecamatan Megamendung Bogor, 16770.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

1. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Data kualitatif merupakan deskripsi komentar observer terhadap kegiatan pada saat proses pembelajaran berlangsung dan komentar pengamat terhadap rencana pelaksanaan pembelajaran yang dilihat oleh peneliti.
2. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data kualitatif yang dikuantitatifkan.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini, sumber data yang diperoleh dan digunakan sebagai berikut:

1. Data Primer

Merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan tentang lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung yaitu data tersebut diperoleh dari dokumen-dokumen yang memberikan informasi mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Menurut Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*Independent*) Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat (*Dependent*) Kinerja Pegawai.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Penyataan	Skala
Lingkungan Kerja (X_1)	Penerangan	1. Penerangan ditempat kerja dapat membantu aktivitas kerja	Interval
		2. Tingkat penerangan dapat membantu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval
	Suhu udara	3. Suhu udara disesuaikan dengan kebutuhan	Interval
		4. Suhu udara ditempat bekerja membuat nyaman dalam bekerja	Interval
	Kebisingan	5. Lingkungan kerja terhindar jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan	Interval
		6. Tingkat kebisingan dapat memengaruhi konsentrasi dalam bekerja	Interval
	Kebersihan lingkungan kerja	7. Ruang yang ditempati untuk bekerja dalam keadaan bersih dan rapi	Interval
		8. Kebersihan lingkungan kerja menunjang kinerja dan produktivitas	Interval

	Keamanan kerja	9. Satuan keamanan ditempat kerja bekerja dengan baik	Interval	
		10. Tempat kerja terjamin dari kemungkinan kecelakaan kerja	Interval	
	Hubungan sesama rekan kerja	11. Terjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja	Interval	
		12. Memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung	Interval	
		13. Saling membantu dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	
	Motivasi Kerja (X ₂)	Kebutuhan fisiologis	14. Hasrat mendapatkan gaji untuk memenuhi hidup	Interval
15. Keinginan untuk mendapatkan tempat istirahat yang nyaman			Interval	
Kebutuhan rasa aman		16. Keinginan mendapatkan sistem keamanan yang sudah terjamin	Interval	
Kebutuhan sosial		17. Hasrat memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan atasan	Interval	
		18. Hasrat memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan sesama rekan kerja	Interval	
Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan		19. Keinginan pegawai untuk diakui dan dihargai hasil kerja oleh atasan	Interval	
		20. Dorongan lebih giat dalam bekerja ketika dihargai oleh sesama rekan kerja dan diberikan pujian oleh atasan	Interval	
Kebutuhan aktualisasi		21. Keinginan dengan bebas untuk menyampaikan pendapat	Interval	
		22. Keinginan untuk dilibatkan setiap pertemuan dalam mengambil keputusan	Interval	
Kinerja Pegawai (Y)		Kualitas	23. Pegawai menunjukkan ketelitian dalam bekerja	Interval
			24. Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur	Interval
			25. Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan	Interval

		teliti	
		26. Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan	Interval
	Kuantitas	27. Pegawai mencapai target yang ditetapkan organisasi	Interval
		28. Pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan	Interval
		29. Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin	Interval
		30. Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien	Interval
	Ketepatan waktu	31. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan	Interval
		32. Pegawai melakukan suatu pekerjaan dengan cekatan	Interval
		33. Pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa menambah waktu penyelesaian tugas	Interval
		34. Pegawai menunjukkan target dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval
	Efektifitas	35. Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan sampai dengan selesai	Interval
		36. Pegawai menunjukkan komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	Interval
		37. Pegawai bersedia lembur jika pekerjaan belum selesai	Interval
		38. Pegawai memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia	Interval
	Efisiensi	39. Pegawai menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja	Interval
		40. Pegawai tidak melakukan aktivitas diluar dari pelaksanaan tugas	Interval
		41. Pegawai mengikuti kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan	Interval
		42. Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	Interval

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI.

Pada penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 85 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari:

3.6.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2018), data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan, dalam penelitian ini data primer yang digunakan adalah:

1. Observasi

Teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI.

2. Kuesioner (angket)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan langsung kepada pegawai Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI. Jawaban setiap item instrumen menggunakan skala likert yang mempunyai penilaian dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Berikut ini adalah kriteria penilaian yang digunakan pada skala likert:

Tabel 3.2 Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

3.6.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian.

3.7 Metode Pengolahan Data/Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) instrument yang valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Koefisien validitas butir soal dapat diukur dengan menggunakan rumus *Product Moment*.

$$r = \frac{n(\Sigma xy) (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2} \sqrt{n(\Sigma y^2) - (\Sigma y)^2}}$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

y = Skor total tiap responden

x = Skor tiap butir soal untuk setiap responden

Σx = Jumlah nilai dalam distribusi x

Σy = Jumlah nilai dalam distribusi y

Dengan kriteria pengujian:

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dinyatakan tidak valid.

Penulis melakukan penyebaran kuesioner pada 30 responden yaitu Pegawai Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI untuk dilakukan uji validitas. Pada kasus ini validnya sebuah item pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 30, maka dari itu r_{tabel} validitas yang digunakan adalah 0.361. Sesuai dengan rumus $df = n-2$ maka akan menjadi $df = 30 - 2 = 28$. Maka diperoleh r_{hitung} sebesar 0.361 untuk $df = 30 - 2 = 28$ dengan $\alpha = 0.05$.

17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

Gambar 3.1 Nilai r tabel

A. Hasil Uji Validitas pada Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas pada Variabel Lingkungan Kerja

Variabel/Indikator	No Soal	rhitung	rtabel (n=30)	Keterangan
Penerangan	1	0.584	0.361	Valid
	2	0.380	0.361	Valid
Suhu udara	3	0.631	0.361	Valid
	4	0.610	0.361	Valid
Kebisingan	5	0.408	0.361	Valid
	6	0.490	0.361	Valid
Kebersihan lingkungan kerja	7	0.714	0.361	Valid
	8	0.502	0.361	Valid
Keamanan	9	0.613	0.361	Valid
	10	0.627	0.361	Valid
Hubungan sesama rekan kerja	11	0.548	0.361	Valid
	12	0.490	0.361	Valid
	13	0.501	0.361	Valid

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa jumlah instrument yaitu 13 butir pernyataan dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan valid dengan kriteria nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

B. Hasil Uji Validitas pada Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel/Indikator	No Soal	rhitung	rtabel (n=30)	Keterangan
Kebutuhan fisiologis	1	0.701	0.361	Valid
	2	0.660	0.361	Valid
Kebutuhan rasa aman	3	0.708	0.361	Valid
Kebutuhan sosial	4	0.577	0.361	Valid
	5	0.529	0.361	Valid
Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan	6	0.756	0.361	Valid
	7	0.596	0.361	Valid
Kebutuhan aktualisasi	8	0.603	0.361	Valid
	9	0.665	0.361	Valid

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa jumlah instrumen yaitu 9 butir pernyataan dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh instrument dinyatakan valid dengan kriteria nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

C. Hasil Uji Validitas pada Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas pada Variabel Kinerja Pegawai

Variabel/Indikator	No Soal	rhitung	rtabel (n=30)	Keterangan
Kualitas	1	0.739	0.361	Valid
	2	0.726	0.361	Valid
	3	0.810	0.361	Valid
	4	0.818	0.361	Valid
Kuantitas	5	0.773	0.361	Valid

	6	0.773	0.361	Valid
	7	0.822	0.361	Valid
	8	0.841	0.361	Valid
Ketepatan waktu	9	0.839	0.361	Valid
	10	0.864	0.361	Valid
	11	0.858	0.361	Valid
	12	0.822	0.361	Valid
Efektifitas	13	0.801	0.361	Valid
	14	0.770	0.361	Valid
	15	0.665	0.361	Valid
	16	0.610	0.361	Valid
Efisiensi	17	0.614	0.361	Valid
	18	0.554	0.361	Valid
	19	0.653	0.361	Valid
	20	0.778	0.361	Valid

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa jumlah instrumen yaitu 20 butir pernyataan dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh instrumen dinyatakan valid dengan kriteria nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian terhadap reliabilitas atau keandalan dimaksudkan untuk mengetahui kuesioner dapat memberikan ukuran yang konsisten atau tidak. Menurut Sugiyono (2017) instrumen yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikaitkan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian, dapat menggunakan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* dengan rumus berikut:

$$a = \frac{k}{k-1} \left(1 - \sum \frac{si^2}{Sx^2} \right)$$

Keterangan:

a = Koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam tiap instrumen

Sx^2 = Varians keseluruhan instrument

Variabel dapat dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 dan jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka dapat dinyatakan tidak reliabel.

A. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	13

Sumber: Data output SPSS, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* 0.801 > 0,60 yang berarti dapat dinyatakan instrument penelitian tersebut reliabel.

B. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	9

Sumber: Data output SPSS, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* 0.811 > 0,60 yang berarti dapat dinyatakan instrument penelitian tersebut reliabel.

C. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	20

Sumber: Data output SPSS, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Pegawai, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* 0.957 > 0,60 yang berarti dapat dinyatakan instrument penelitian tersebut reliable.

3.7.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2015) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dengan persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relative. Cara perhitungannya adalah:

1. Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan:

FR = Frekuensi relatif

f = Frekuensi hasil tanggapan responden

$\sum f$ = Total frekuensi

2. Rata-rata

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan:

\bar{x} = Rata-rata hitung

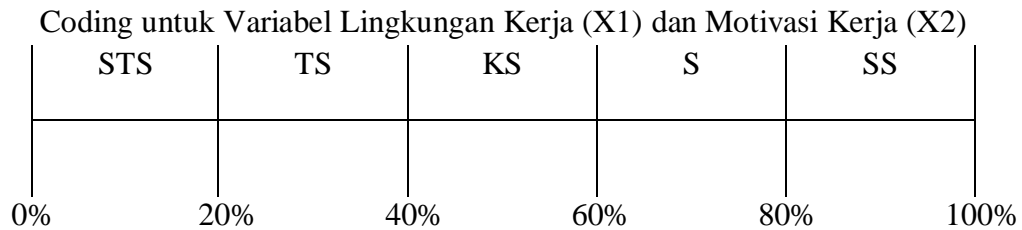
$\sum xi$ = Data ke-i

n = Jumlah data

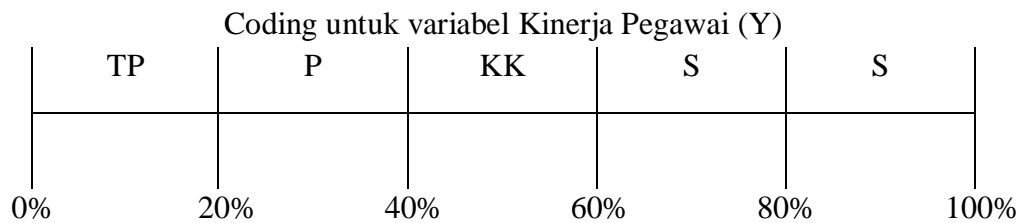
Selain menggunakan rumus di atas, untuk menghitung frekuensi relative dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden dari instrumen-instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2015) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pernyataan memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk

menjawab hipotesis deskriptif yaitu hasil dari skor penilaian setiap variabel dibagi dengan skor ideal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rumus berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



Sumber: Sugiyono (2017)



Sumber: Sugiyono (2017)

Kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.9 Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju
21% - 40%	Tidak Setuju
41% - 60%	Kurang Setuju
61% - 80%	Setuju
81% - 100%	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono (2015)

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menyatakan normalitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality*

Kolmogorov-Smirnov. Menurut Ghozali (2018), dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-smirnov adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik semestinya tidak akan terjadi kolerasi diantara variabel independen. Dalam mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara memperhatikan angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. *Tolerance* bertujuan untuk mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah maka sama dengan nilai VIF tinggi karena $VIF = 1/Tolerance$. Adapun nilai yang biasanya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah sebagai berikut :

- a. Jika *tolerance* $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 maka terjadi multikolinieritas.
- b. Jika *tolerance* $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi dapat dinyatakan homoskedastisitas jika varian residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, sebaliknya model regresi dinyatakan heteroskedastisitas jika varian dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lain berbeda. Jadi model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadinya model regresi homoskedastisitas. Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu melalui pengujian dengan menggunakan *Scatter Plot*, dasar analisisnya sebagai berikut:

- a. Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka akan terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

3.7.5 Analisis Korelasi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (Lingkungan Kerja) variabel X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Pegawai). Menurut Sugiyono (2017) persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi variabel independen

X₁ = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

X₂ = Variabel bebas (Motivasi Kerja)

3.7.6 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghazali (2016) menyatakan bahwa koefisien determinasi R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Dalam output SPSS, untuk regresi linier berganda menggunakan R² yang telah disesuaikan, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.7.7 Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*Independent*) dengan variabel terikat (*Dependent*), baik uji koefisien regresi secara parsial (Uji t) atau koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F).

1. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2016) uji signifikan yaitu untuk mengetahui uji signifikan pengaruh, apakah pengaruh yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi. Maka perlu diuji signifikasinya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{1-r_{xy}^2}$$

Keterangan:

t = Nilai uji t

n = Banyaknya sampel

r_{xy} = Nilai koefisien regresi yang telah dihitung sebelumnya

Kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Apabila H_0 diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak berpengaruh signifikan dan sebaliknya apabila H_0 ditolak, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai berpengaruh secara signifikan. Perumusan hipotesisnya adalah:

H_{01} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_{a1} : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_{02} : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_{a2} : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%, artinya risiko kesalahan mengambil keputusan adalah 5%. Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari F_{hitung} dengan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA menggunakan SPSS versi 25. Hipotesis statistik yang diajukan sebagai berikut:

a. Merumuskan Hipotesis

H_0 : $\beta_1, \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H_a : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, Terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Pada pengujian hipotesis, uji statistik yang digunakan adalah Uji F, untuk menghitung nilai F dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien Determinasi

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah sampel

c. Menentukan taraf nyata yang digunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian/Hasil Pengumpulan Data

4.1.1 Sejarah Singkat Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI

Perubahan fundamental yang mengiringi perjalanan Mahkamah Agung R.I, diawali dengan lahirnya Undang-Undang No.35 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman yang mengantarkan sistem peradilan satu atap (*one roof system*). Berlandaskan sistem peradilan satu atap (*one roof system*) semua badan-badan peradilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 Ayat (1). Secara organisatoris, administratif dan finansial berada di bawah kekuasaan Mahkamah Agung, dengan adanya perubahan sistem peradilan satu atap (*one roof system*) tersebut memberikan dampak perubahan mendasar pada struktur organisasi yang ada di Mahkamah Agung R.I. yang secara khusus merupakan cikal bakal lahirnya lembaga Balitbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Sebagai unit kerja yang dibentuk berdasarkan keperluan atau kebutuhan untuk menunjang efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi Mahkamah Agung, pada awalnya kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan fungsi Litbang/Diklat hanya dilakukan pada Peradilan Umum. Sedangkan untuk Peradilan Agama, Tata Usaha Negara (TUN) dan Militer dilakukan oleh para Ketua Muda pengadilan yang bersangkutan. Dengan terbitnya ketentuan ini maka tugas untuk mengkoordinasikan perencanaan dan penyelenggaraan seluruh kegiatan Litbang/Diklat oleh Mahkamah Agung RI terpusat menjadi tanggungjawab Kepala Puslitbang/Diklat.

Tugas Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung R.I sebagaimana tersebut di atas selanjutnya diatur lebih rinci dalam Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor: MA/SEK/07/SK/III/2006 tanggal 13 Maret 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Mahkamah Agung Republik Indonesia. Regulasi tugas dan fungsi Balitbang Diklat Kumdil kemudian dikuatkan dalam Keputusan Ketua Mahkamah Agung - RI Nomor: KMA/018/SK/III/2006 tanggal 14 Maret 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia.

- **Visi**

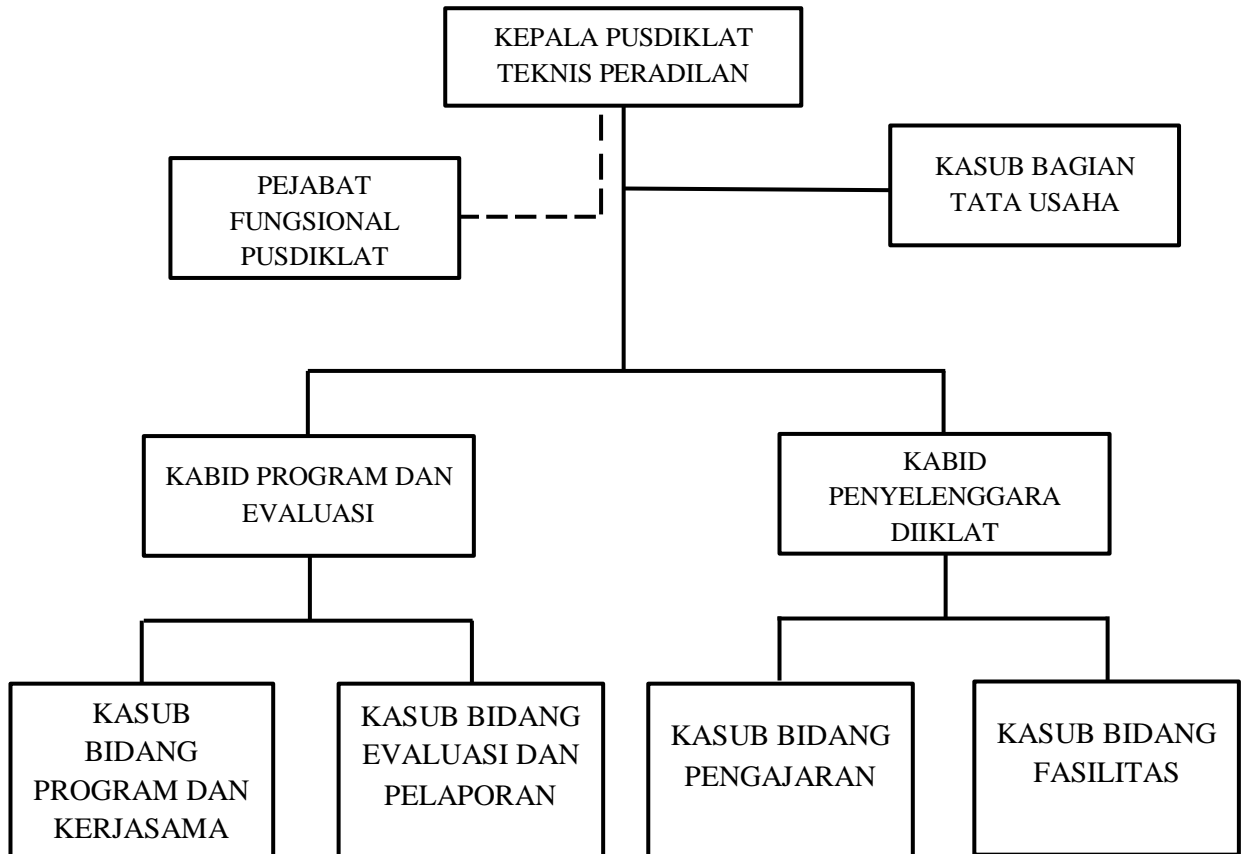
“Terwujudnya Hasil Penelitian dan Sumber Daya Manusia Peradilan yang Berkualitas.”

- **Misi**

1. Meningkatkan layanan dan dukungan operasional penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan dan Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Peradilan;
2. Melaksanakan Penelitian dan Pengembangan dalam mendukung pengembangan dan pembangunan substansi hukum dan pembaruan kebijakan Mahkamah Agung;

3. Menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan yang komprehensif, terpadu dan sinergis dengan kebutuhan Badan Peradilan.

4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI

Berdasarkan Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor : MA/SEK/07/SK/III/2006 Pasal 303, maka Badan Penelitian dan Pengembangan dan Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Peradilan Mahkamah Agung R.I .mempunyai tugas:

- Membantu Sekretaris Mahkamah Agung RI dalam melaksanakan Penelitian dan Pengembangan dibidang Hukum dan Peradilan, Kerjasama antar lembaga di dalam dan luar negeri serta Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Teknis dan administrasi peradilan di lingkungan Mahkamah Agung R.I.

Sesuai Pasal 304, dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pasal 303, Badan Penelitian dan Pengembangan dan Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Peradilan menyelenggarakan fungsi:

- Penyiapan perumusan kebijakan di bidang penelitian dan pengembangan di bidang hukum dan peradilan, kerjasama antar lembaga di dalam dan luar negeri

serta Pendidikan dan Pelatihan tenaga teknis dan tenaga administrasi peradilan di lingkungan Mahkamah Agung dan Pengadilan di semua lingkungan Peradilan;

- Pelaksanaan kebijakan di bidang Penelitian dan Penembangan di bidang Hukum dan Peradilan serta Pendidikan dan Pelatihan tenaga teknis dan tenaga administrasi peradilan di lingkungan Mahkamah Agung dan Pengadilan di semua lingkungan Peradilan
- Pelaksanaan administrasi Badan.

4.2 Profil Responden

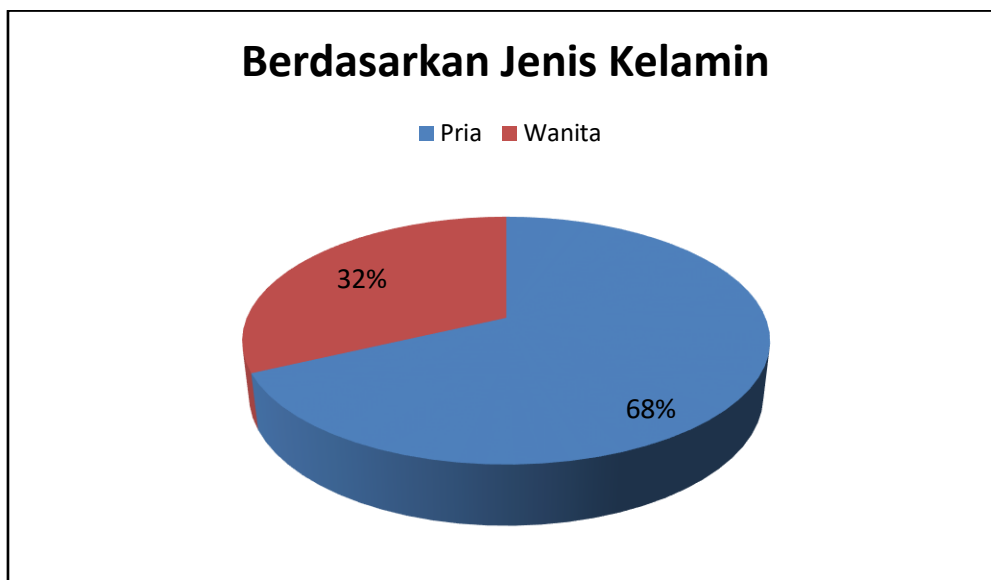
Profil responden yang diteliti terbagi atas 3 (tiga) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Berikut data hasil responden yang merupakan pegawai Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung R.I.

1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Pegawai	Persentase
1.	Pria	58	68%
2.	Wanita	27	32%
	Jumlah	85	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

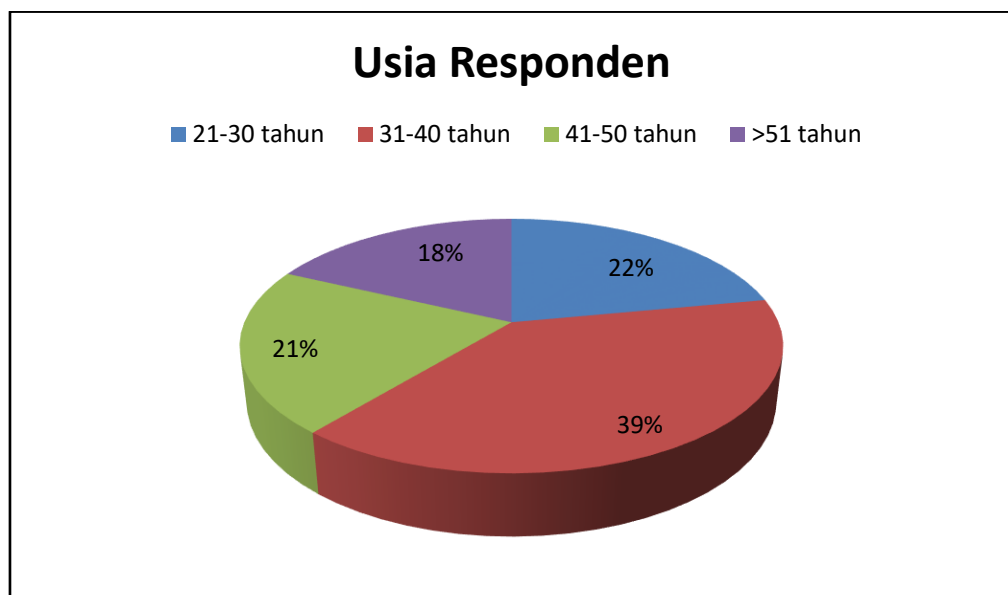
Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden pegawai Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI didominasi oleh responden pria sebanyak 58 orang dengan persentase 68% dari jumlah 85 responden.

2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Profil Responden Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Pegawai	Persentase
1.	21-30 tahun	19	22%
2.	31-40 tahun	33	39%
3.	41-50 tahun	18	21%
4.	>51 tahun	15	18%
	Jumlah	85	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)



Gambar 4.3 Usia Responden

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa usia responden pada penelitian didominasi oleh usia 31-40 tahun sebanyak 33 orang dengan persentase 39% dari jumlah 85 responden. Selanjutnya usia responden 21-30 tahun berjumlah 19 orang dengan persentase 22%, usia 41-50 tahun berjumlah 18 orang dengan persentase 21% dan usia >51 tahun 15 orang dengan persentase 18% .

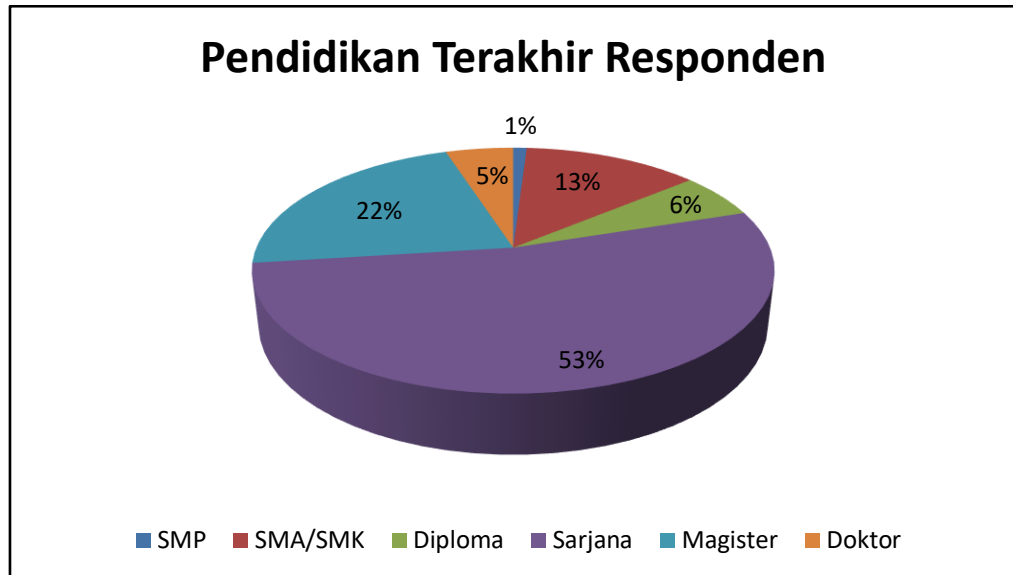
3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Jumlah Pegawai	Persentase
1.	SMP	1	1%
2.	SMA/SMK	11	13%
3.	Diploma	5	6%

4.	Sarjana	45	53%
5.	Magister	19	22%
6.	Doktor	4	5%
	Jumlah	85	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)



Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa pendidikan responden pada penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir Sarjana yaitu sebanyak 60 orang dengan persentase 53% dari jumlah 85 responden. Selanjutnya responden dengan pendidikan terakhir Magister berjumlah 19 orang dengan persentase 22%, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 11 orang dengan persentase 13%, responden dengan pendidikan terakhir Doktor berjumlah 5 orang dengan persentase 6% dan responden dengan pendidikan terakhir SMP yaitu 1 orang dengan persentase 1%.

4.3 Analisis Deskriptif

4.3.1 Lingkungan Kerja pada Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI

Penilaian terhadap variabel lingkungan kerja terdiri dari 6 indikator yang dimana jawaban responden dinilai menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut.

1. Penerangan

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai
“Penerangan ditempat kerja dapat membantu aktivitas saya dalam bekerja”

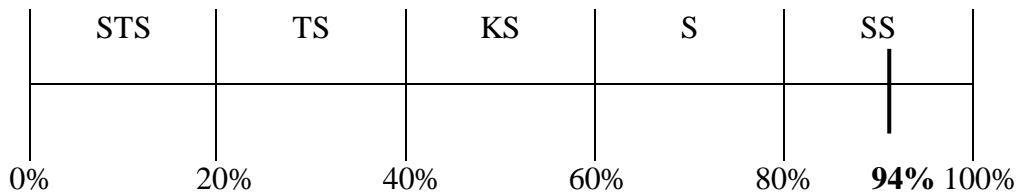
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	61	305	72%
Setuju	4	21	84	25%
Kurang Setuju	3	3	9	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	398	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 61 responden dengan persentase 72%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 4%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 398 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{398}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{94\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Penerangan ditempat kerja dapat membantu aktivitas saya dalam bekerja” adalah sebesar 94% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai
“Tingkat penerangan dapat membantu ketelitian saya dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	60	300	71%

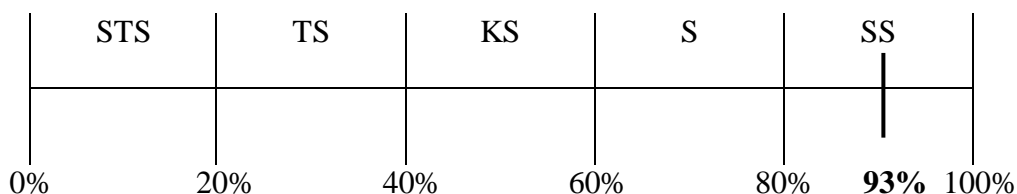
Setuju	4	20	80	24%
Kurang Setuju	3	5	15	6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	395	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 60 responden dengan persentase 71%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 6%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 395 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{395}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{93\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tingkat penerangan dapat membantu ketelitian saya dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah sebesar 93% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

2. Suhu Udara

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai
“Suhu udara disesuaikan dengan kebutuhan saya”

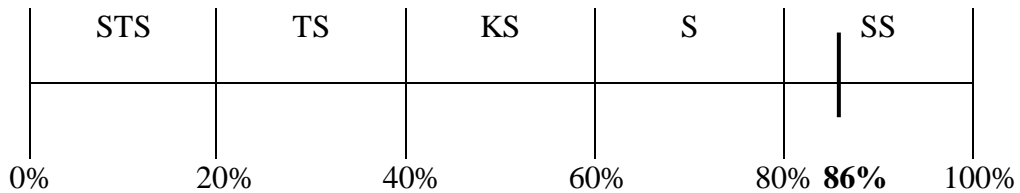
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	42	210	49%
Setuju	4	31	124	36%
Kurang Setuju	3	10	30	12%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1%
Jumlah		85	367	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 42 responden dengan persentase 49%, dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 367 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{367}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{86\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Suhu udara disesuaikan dengan kebutuhan saya” adalah sebesar 86% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai
“Suhu udara ditempat bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja”

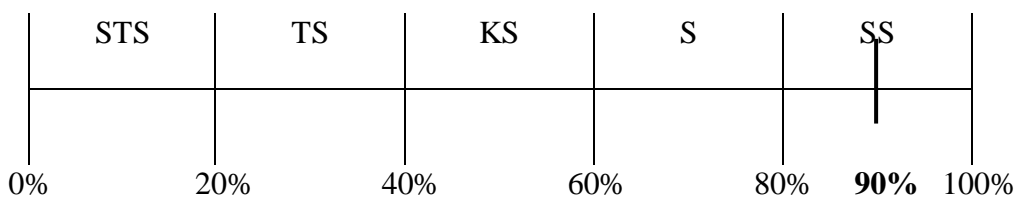
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	54	270	64%
Setuju	4	23	92	27%
Kurang Setuju	3	6	18	7%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1%
Jumlah		85	383	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 54 responden dengan persentase 64%, dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 383 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{383}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{90\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Suhu udara ditempat bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja” adalah sebesar 90% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

3. Kebisingan

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya merasa lingkungan kerja terhindar jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	56	280	66%
Setuju	4	21	84	25%
Kurang Setuju	3	4	12	5%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	4%
Jumlah		85	381	100%

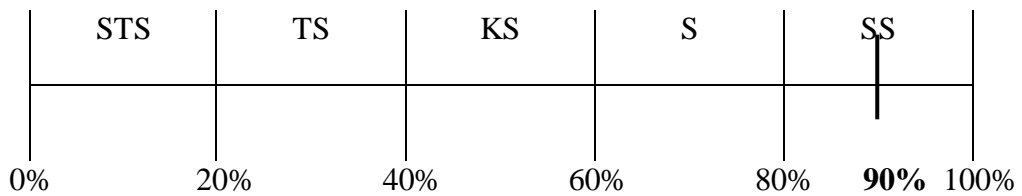
Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 56 responden dengan persentase 66%, dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 4%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 381 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{381}{5 \times 85} \times 100\% = 90\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa lingkungan kerja terhindar jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan” adalah sebesar 90% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai
“Tingkat kebisingan dapat memengaruhi konsentrasi saya dalam bekerja”

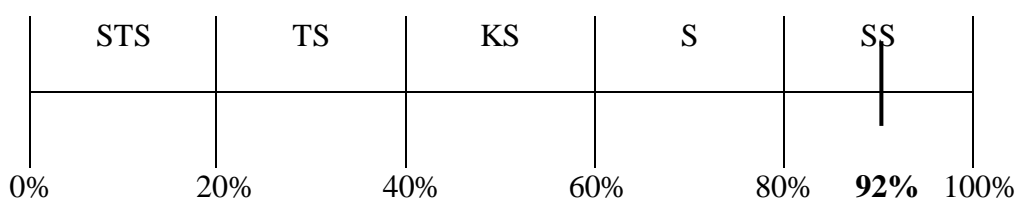
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	59	295	69%
Setuju	4	22	88	26%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	393	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 59 responden dengan persentase 69%, dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 393 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{393}{5 \times 85} \times 100\% = 92\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tingkat kebisingan dapat memengaruhi konsentrasi saya dalam bekerja” adalah sebesar 92% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

4. Kebersihan Lingkungan Kerja

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya merasa ruang yang ditempati untuk bekerja dalam keadaan bersih dan rapi”

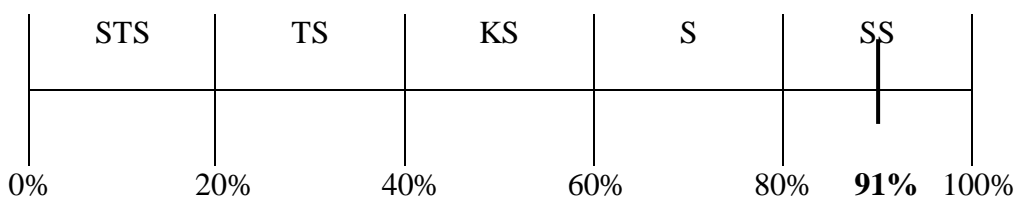
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	56	280	66%
Setuju	4	22	88	26%
Kurang Setuju	3	6	18	7%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	388	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 56 responden dengan persentase 66%, dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 388 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{388}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{91\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa ruang yang ditempati untuk bekerja dalam keadaan bersih dan rapi” adalah sebesar 91% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai
“Lingkungan kerja menunjang kinerja dan produktivitas saya dalam bekerja”

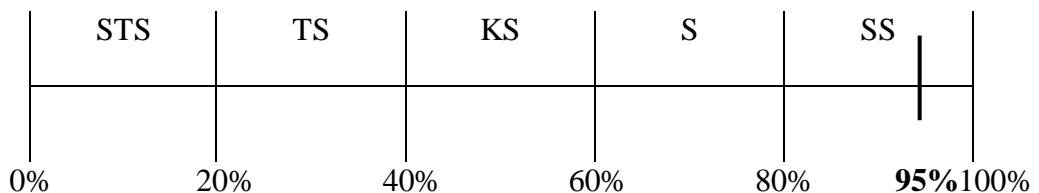
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	64	320	75%
Setuju	4	20	80	24%
Kurang Setuju	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	403	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 64 responden dengan persentase 75%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 403 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{403}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{95\%}
 \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Lingkungan kerja menunjang kinerja dan produktivitas saya dalam bekerja” adalah sebesar 95% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

5. Keamanan Kerja

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya merasa satuan keamanan ditempat kerja bekerja dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	36	180	42%

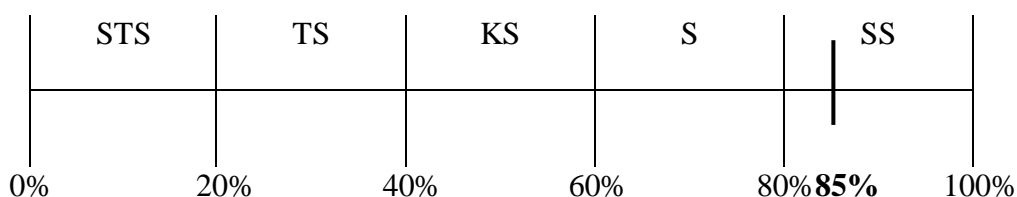
Setuju	4	39	156	46%
Kurang Setuju	3	8	24	9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2%
Jumlah		85	362	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 39 responden dengan persentase 46%, dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 362 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{362}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{85\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa satuan keamanan ditempat kerja bekerja dengan baik” adalah sebesar 85% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya merasa tempat kerja terjamin dari kemungkinan kecelakaan kerja”

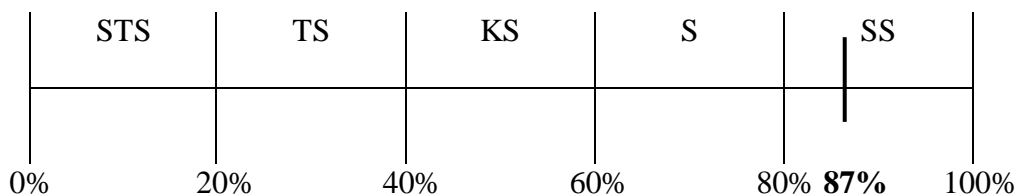
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	40	200	47%
Setuju	4	34	136	40%
Kurang Setuju	3	11	33	13%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	369	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 40 responden dengan persentase 47%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 13%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 369 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{369}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{87\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa tempat kerja terjamin dari kemungkinan kecelakaan kerja” adalah sebesar 87% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

6. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya merasa terjalin hubungan baik dengan 66esame rekan kerja”

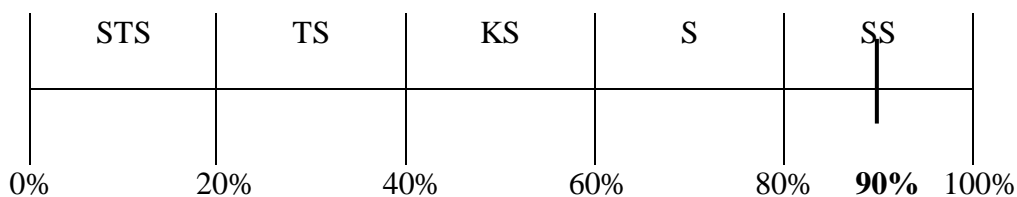
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	50	250	59%
Setuju	4	29	116	34%
Kurang Setuju	3	4	12	5%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	382	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 50 responden dengan persentase 59%, dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 382 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{382}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{90\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa terjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja” adalah sebesar 90% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung”

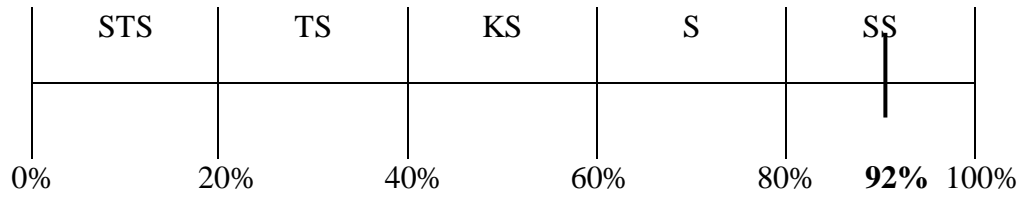
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	54	270	64%
Setuju	4	28	112	33%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	390	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 54 responden dengan persentase 64%, dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 390 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{390}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{92\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung” adalah sebesar 92% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya merasa saling membantu dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan”

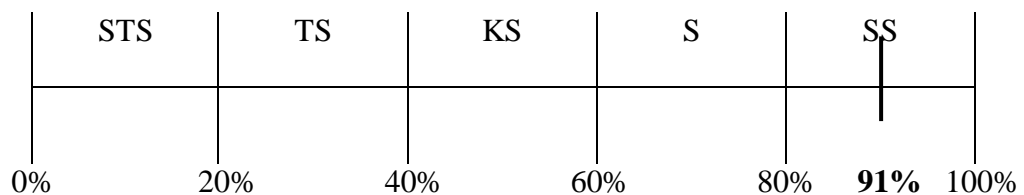
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	50	250	59%
Setuju	4	31	124	36%
Kurang Setuju	3	4	12	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	386	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 50 responden dengan persentase 59%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 386 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{386}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{91\%}
 \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa saling membantu dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah sebesar

91% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Berikut merupakan hasil rata-rata tanggapan responden variabel lingkungan kerja pada pegawai Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI.

Tabel 4.17 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
Penerangan			
1.	Penerangan ditempat kerja dapat membantu aktivitas saya dalam bekerja	94%	94%
2.	Tingkat penerangan dapat membantu ketelitian saya dalam menyelesaikan pekerjaan	93%	
Suhu Udara			
3.	Suhu udara disesuaikan dengan kebutuhan saya	86%	88%
4.	Suhu udara ditempat bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja	90%	
Kebisingan			
5.	Saya merasa lingkungan kerja terhindar jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan	90%	91%
6.	Tingkat kebisingan dapat memengaruhi konsentrasi saya dalam bekerja	92%	
Kebersihan Lingkungan Kerja			
7.	Saya merasa ruang yang ditempati untuk bekerja dalam keadaan bersih dan rapi	91%	93%
8.	Lingkungan kerja menunjang kinerja dan produktivitas saya dalam bekerja	95%	
Keamanan Kerja			
9.	Saya merasa satuan keamanan ditempat kerja bekerja dengan baik	85%	86%
10.	Saya merasa tempat kerja terjamin dari kemungkinan kecelakaan kerja	87%	
Hubungan Sesama Rekan Kerja			
11.	Saya merasa terjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja	90%	91%
12.	Saya memiliki tim kerja yang baik dan	92%	

	saling mendukung		
13.	Saya merasa saling membantu dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	91%	
Rata-rata		91%	

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas hasil rata-rata jawaban responden mengenai lingkungan kerja sebesar 91% yang berada pada interval 81% - 100%, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju pada indikator penerangan, suhu udara, kebisingan, kebersihan lingkungan kerja, keamanan kerja dan hubungan sesama rekan kerja.

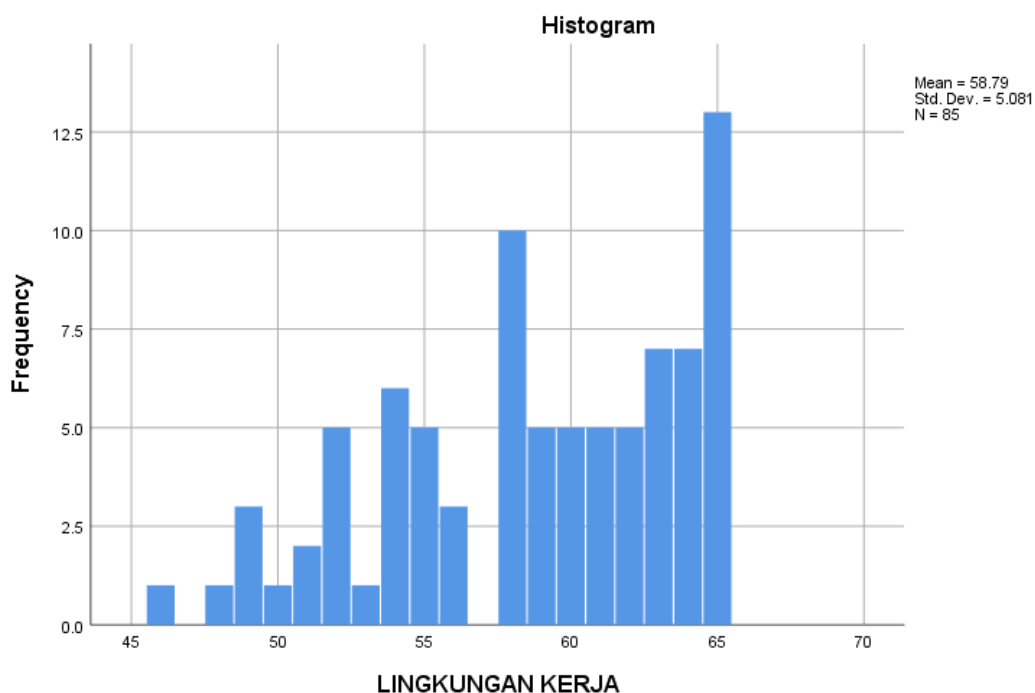
Indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi terdapat pada indikator penerangan dengan persentase 94%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah terdapat pada indikator keamanan kerja dengan persentase 85%. Untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling tinggi terdapat pada pernyataan ke-1 yaitu “Penerangan ditempat kerja dapat membantu aktivitas saya dalam bekerja” dengan persentase sebesar 94%, sedangkan untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling rendah terdapat pada pernyataan ke-9 yaitu “Saya merasa satuan keamanan ditempat kerja bekerja dengan baik” dengan persentase sebesar 85%.

Tabel 4.18 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

Statistics		
LINGKUNGAN KERJA		
N	Valid	85
	Missing	0
Mean		58.79
Std. Error of Mean		.551
Median		59.00
Mode		65
Std. Deviation		5.081
Variance		25.812
Range		19
Minimum		46
Maximum		65
Sum		4997

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.18 hasil perhitungan output SPSS 25 di atas, menunjukkan bahwa rata-rata lingkungan kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 58,79 dengan range 19 dan total skor 4997. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut.



Gambar 4.5 Histogram Lingkungan Kerja

4.3.2 Motivasi Kerja pada Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI

Penilaian terhadap variabel motivasi kerja terdiri dari 5 indikator yang dimana jawaban responden dinilai menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut.

1. Kebutuhan Fisiologis

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai
“Hasrat saya mendapatkan gaji untuk memenuhi hidup”

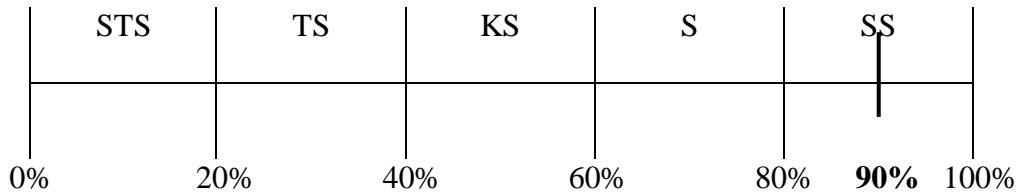
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	47	235	55%
Setuju	4	33	132	39%
Kurang Setuju	3	5	15	6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	382	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 47 responden dengan persentase 55%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 6%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 382 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{382}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{90\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Hasrat saya mendapatkan gaji untuk memenuhi hidup” adalah sebesar 90% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan tempat istirahat yang nyaman”

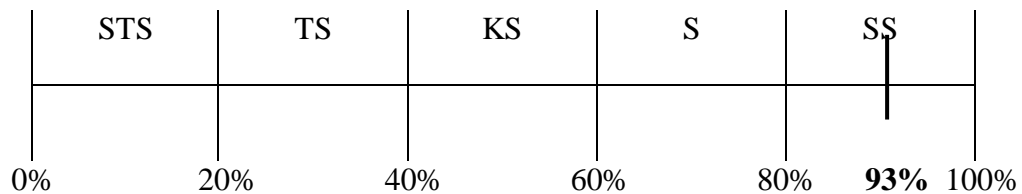
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	59	295	69%
Setuju	4	22	88	26%
Kurang Setuju	3	3	9	4%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	394	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 59 responden dengan persentase 69%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 4%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 394 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{394}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{93\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan tempat istirahat yang nyaman” adalah sebesar 93% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya memiliki keinginan mendapatkan sistem keamanan yang sudah
terjamin”

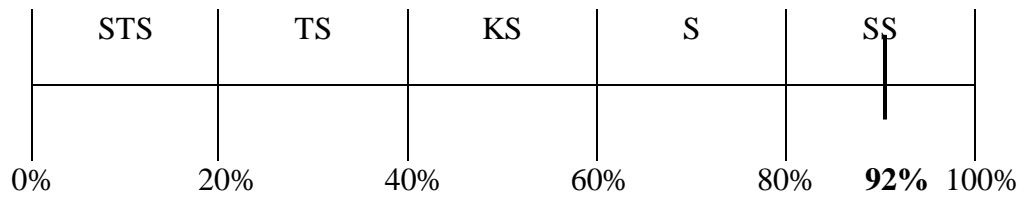
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	56	280	66%
Setuju	4	26	104	31%
Kurang Setuju	3	3	9	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	393	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 56 responden dengan persentase 66%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 4%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 393 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{393}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{92\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya memiliki keinginan mendapatkan sistem keamanan yang sudah terjamin” adalah sebesar 92% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

3. Kebutuhan Sosial

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya merasa hasrat memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan atasan”

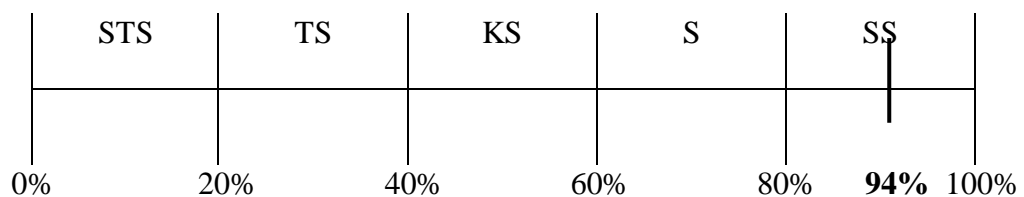
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	62	310	73%
Setuju	4	22	88	26%
Kurang Setuju	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	401	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 62 responden dengan persentase 73%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 401 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{401}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{94\%}
 \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa hasrat memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan atasan” adalah sebesar 94% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai
“Hasrat saya memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan sesama rekan kerja”

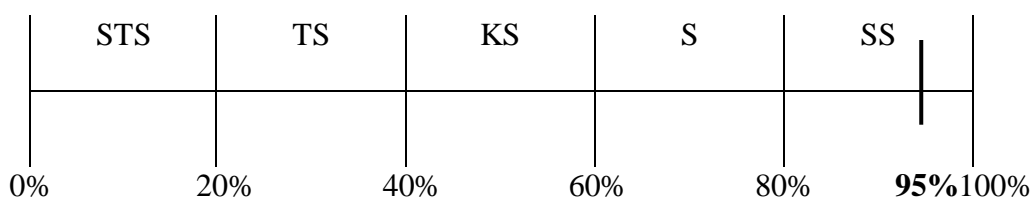
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	65	325	76%
Setuju	4	20	80	24%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	405	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 65 responden dengan persentase 76%, dan jawaban terendah adalah setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 24%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 405 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{405}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{95\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Hasrat saya memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan sesama rekan kerja” adalah sebesar 95% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

4. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya memiliki keinginan untuk diakui dan dihargai hasil kerja oleh atasan”

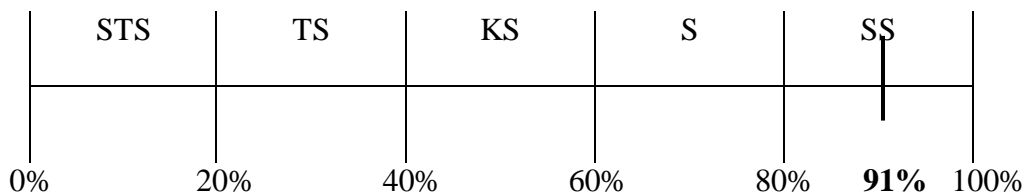
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	55	275	65%
Setuju	4	25	100	29%
Kurang Setuju	3	3	9	4%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	388	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 55 responden dengan persentase 65%, dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 388 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{388}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{91\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya memiliki keinginan untuk diakui dan dihargai hasil kerja oleh atasan” adalah sebesar 91% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai
 “Saya mempunyai dorongan lebih giat dalam bekerja ketika dihargai oleh
 sesama rekan kerja dan diberikan pujian oleh atasan”

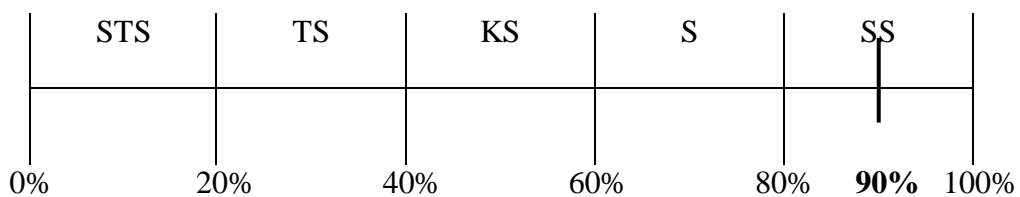
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	43	215	51%
Setuju	4	31	124	36%
Kurang Setuju	3	9	27	11%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	370	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 43 responden dengan persentase 51%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 370 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{370}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{87\%}
 \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mempunyai dorongan lebih giat dalam bekerja ketika dihargai oleh sesama rekan kerja dan diberikan pujian oleh atasan” adalah sebesar 87% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

5. Kebutuhan Aktualisasi

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya memiliki keinginan dengan bebas untuk menyampaikan pendapat”

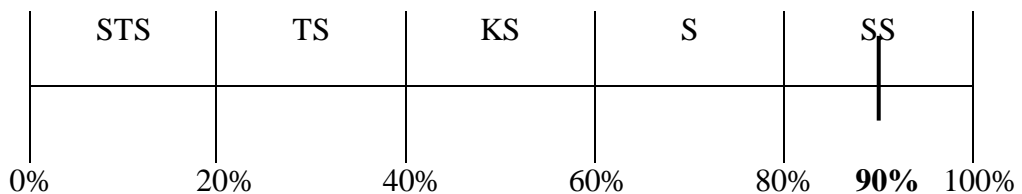
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	48	240	56%
Setuju	4	33	132	39%
Kurang Setuju	3	4	12	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	384	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 48 responden dengan persentase 56%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 384 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{384}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{90\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya memiliki keinginan dengan bebas untuk menyampaikan pendapat” adalah sebesar 90% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai
 “Saya memiliki keinginan untuk dilibatkan setiap pertemuan dalam
 mengambil keputusan”

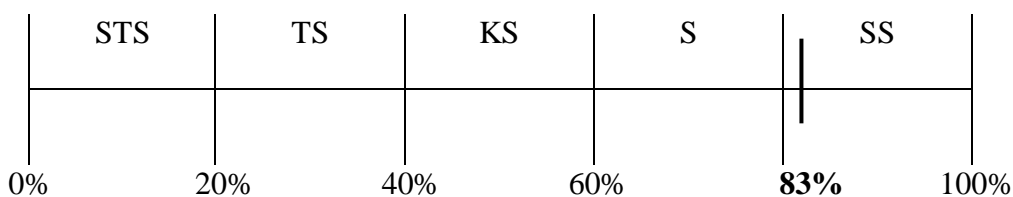
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	35	175	41%
Setuju	4	28	112	33%
Kurang Setuju	3	21	63	25%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	352	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 35 responden dengan persentase 41%, dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 352 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{352}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{83\%}
 \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya memiliki keinginan untuk dilibatkan setiap pertemuan dalam mengambil keputusan” adalah sebesar 83% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Berikut merupakan hasil rata-rata tanggapan responden variabel motivasi kerja pada pegawai Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI.

Tabel 4.28 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
Kebutuhan Fisiologis			
1.	Hasrat saya mendapatkan gaji untuk memenuhi hidup	90%	92%
2.	Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan tempat istirahat yang nyaman	93%	
Kebutuhan Rasa Aman			
3.	Saya memiliki keinginan mendapatkan sistem keamanan yang sudah terjamin	92%	92%
Kebutuhan Sosial			
4.	Saya merasa hasrat memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan atasan	94%	95%
5.	Hasrat saya memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan sesama rekan kerja	95%	
Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan			
6.	Saya memiliki keinginan untuk diakui dan dihargai hasil kerja oleh atasan	91%	89%
7.	Saya mempunyai dorongan lebih giat dalam bekerja ketika dihargai oleh sesama rekan kerja dan diberikan pujian oleh atasan	87%	
Kebutuhan Aktualisasi			
8.	Saya memiliki keinginan dengan bebas untuk menyampaikan pendapat	90%	87%
9.	Saya memiliki keinginan untuk dilibatkan setiap pertemuan dalam mengambil keputusan	83%	
Rata-rata		91%	

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas hasil rata-rata jawaban responden mengenai motivasi kerja sebesar 91% yang berada pada interval 81% - 100%, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju pada indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri atau pengakuan dan kebutuhan aktualisasi.

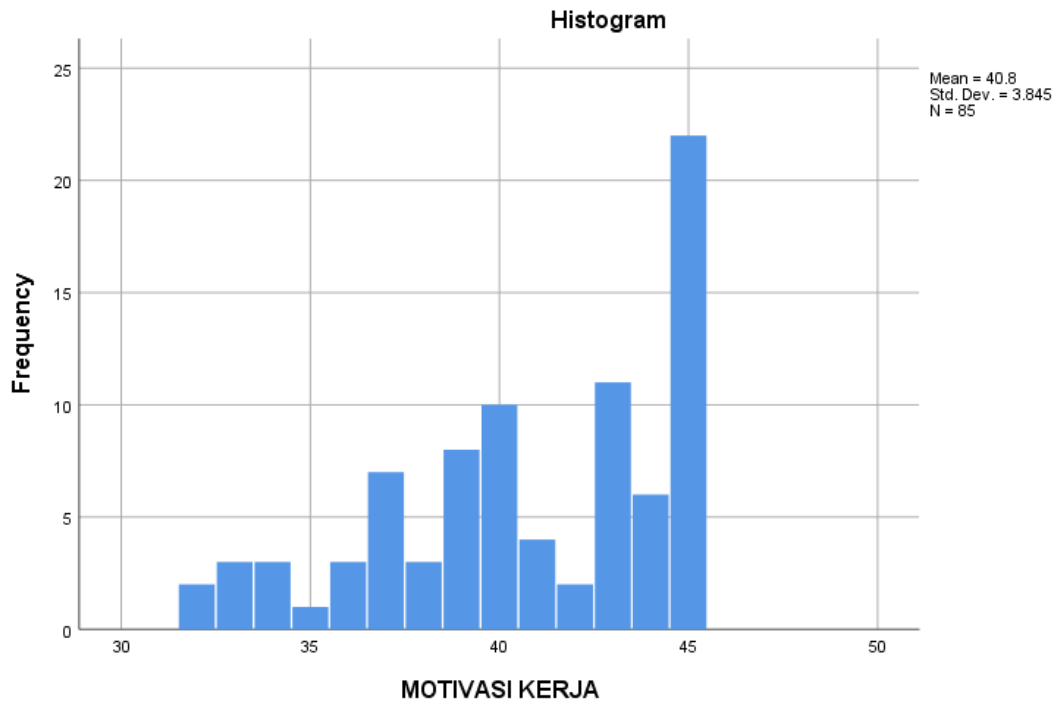
Indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi terdapat pada indikator kebutuhan sosial dengan persentase 95%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah terdapat pada indikator kebutuhan aktualisasi dengan persentase 87%. Untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling tinggi terdapat pada pernyataan ke-5 yaitu “Hasrat saya memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan sesama rekan kerja” dengan persentase sebesar 95%, sedangkan untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling rendah terdapat pada pernyataan ke-9 yaitu “Saya memiliki keinginan untuk dilibatkan setiap pertemuan dalam mengambil keputusan” dengan persentase sebesar 83%.

Tabel 4.29 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Statistics		
MOTIVASI KERJA		
N	Valid	85
	Missing	0
Mean		40.80
Std. Error of Mean		.417
Median		41.00
Mode		45
Std. Deviation		3.845
Variance		14.781
Range		13
Minimum		32
Maximum		45
Sum		3468

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.29 hasil perhitungan output SPSS 25 di atas, menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 40,80 dengan range 13 dan total skor 3468. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut.



Gambar 4.6 Histogram Motivasi Kerja

4.3.3 Kinerja Pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI

Penilaian terhadap variabel kinerja pegawai terdiri dari 5 indikator yang dimana jawaban responden dinilai menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut.

1. Kualitas

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai menunjukkan ketelitian dalam bekerja”

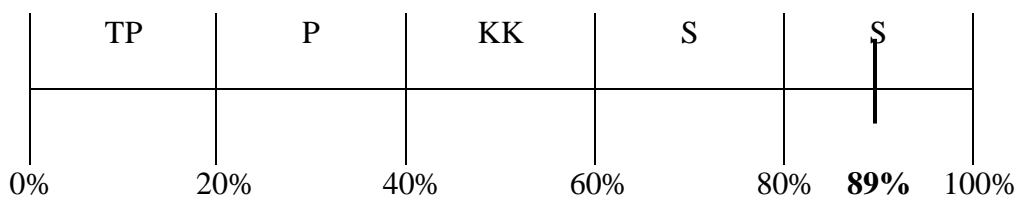
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	44	220	52%
Setuju	4	37	148	44%
Kurang Setuju	3	4	12	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	380	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 44 responden dengan persentase 52%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 380 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{380}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{89\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai menunjukkan ketelitian dalam bekerja” adalah sebesar 89% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur”

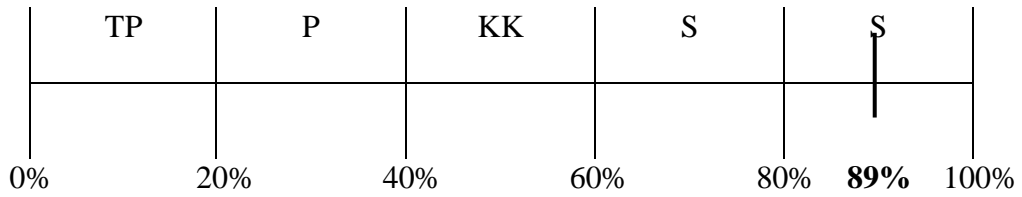
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	46	230	54%
Setuju	4	32	128	38%
Kurang Setuju	3	6	18	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1%
Jumlah		85	377	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 46 responden dengan persentase 54%, dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 377 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{377}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{89\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur” adalah sebesar 89% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan teliti”

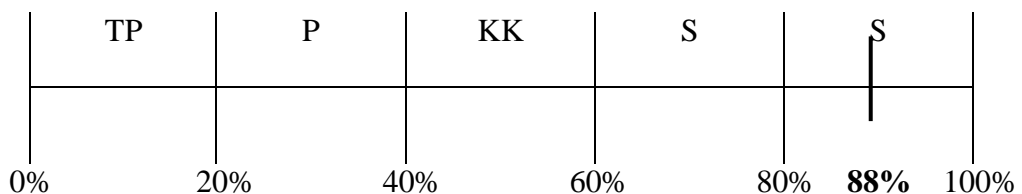
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	42	210	49%
Setuju	4	37	148	44%
Kurang Setuju	3	6	18	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	376	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 42 responden dengan persentase 49%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 7%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 376 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{376}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{88\%}
 \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan teliti” adalah sebesar 88% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan”

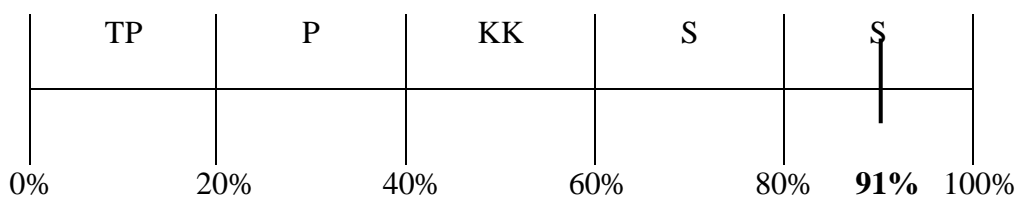
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	48	240	56%
Setuju	4	36	144	42%
Kurang Setuju	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	387	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 48 responden dengan persentase 56%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 387 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{387}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{91\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan” adalah sebesar 91% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

2. Kuantitas

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai mencapai target yang ditetapkan organisasi”

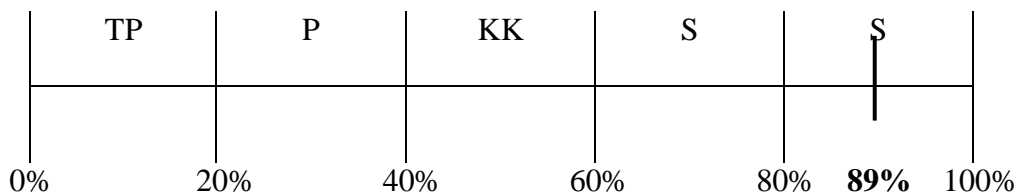
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	44	220	52%
Setuju	4	37	148	44%
Kurang Setuju	3	4	12	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	380	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 44 responden dengan persentase 52%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 380 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{380}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{89\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai mencapai target yang ditetapkan organisasi” adalah sebesar 89% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	39%

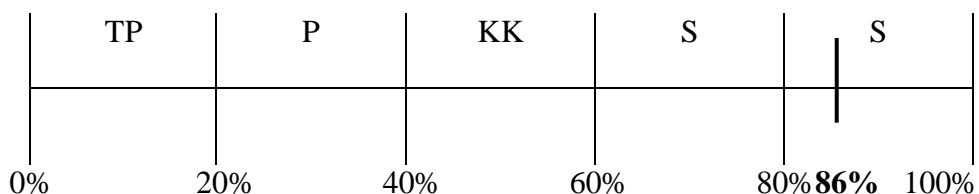
Setuju	4	44	176	52%
Kurang Setuju	3	8	24	9%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	365	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 44 responden dengan persentase 52%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 9%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 365 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{365}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{86\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan” adalah sebesar 86% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin”

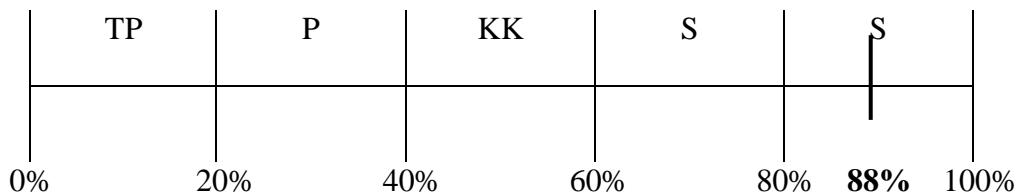
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	41	205	48%
Setuju	4	35	140	41%
Kurang Setuju	3	9	27	11%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	372	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 41 responden dengan persentase 48%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 11%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 372 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{372}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{90\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin” adalah sebesar 88% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien”

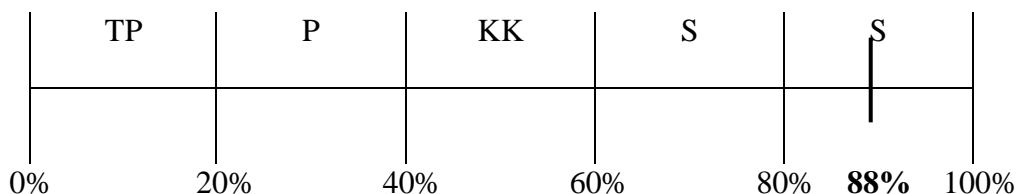
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	40	200	47%
Setuju	4	40	160	47%
Kurang Setuju	3	5	15	6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	375	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 40 responden dengan persentase 47%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 6%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 375 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{375}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{90\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien” adalah sebesar 88% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang
ditentukan”

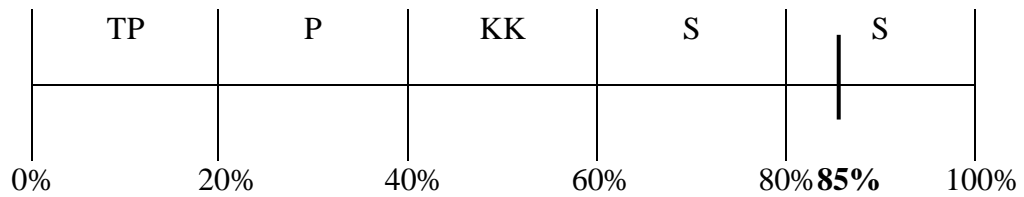
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	36%
Setuju	4	45	180	53%
Kurang Setuju	3	9	27	11%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	362	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 45 responden dengan persentase 53%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 11%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 362 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{362}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{85\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan” adalah sebesar 85% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai melakukan suatu pekerjaan dengan cekatan”

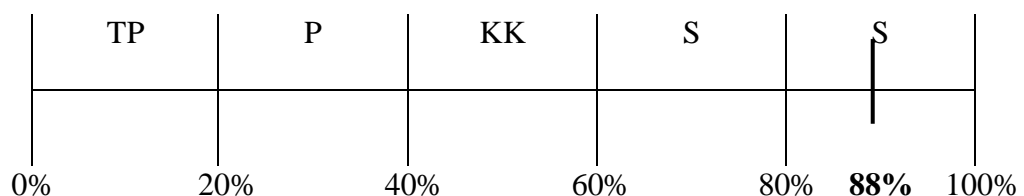
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	39	195	46%
Setuju	4	40	160	47%
Kurang Setuju	3	6	18	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	373	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 40 responden dengan persentase 47%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 7%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 373 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{373}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{88\%}
 \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai melakukan suatu pekerjaan dengan cekatan” adalah sebesar 88% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai
 “Pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa menambah waktu penyelesaian tugas”

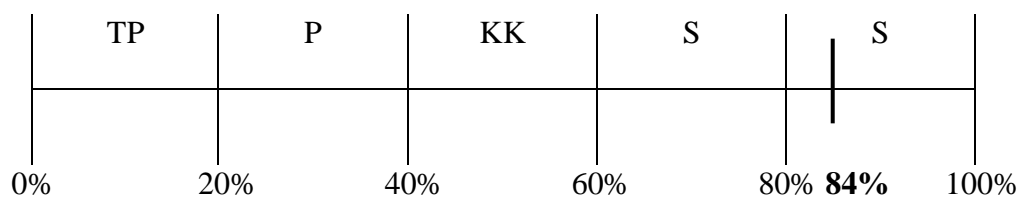
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	35%
Setuju	4	46	184	54%
Kurang Setuju	3	7	21	8%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	359	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 46 responden dengan persentase 54%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 359 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{359}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{84\%}
 \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa menambah waktu penyelesaian tugas” adalah sebesar 84% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai
 “Pegawai menunjukkan target dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	39%
Setuju	4	43	172	51%

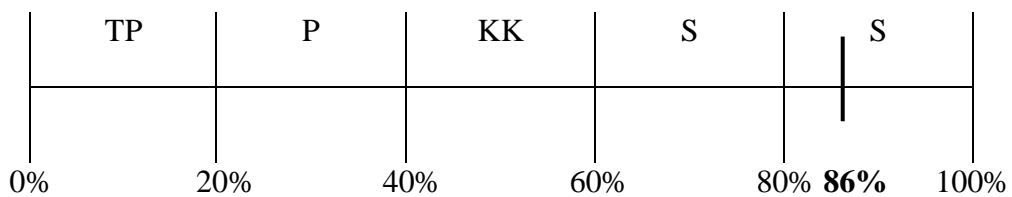
Kurang Setuju	3	9	27	11%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	364	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 43 responden dengan persentase 51%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 11%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 364 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{364}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{90\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai menunjukkan target dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah sebesar 86% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

4. Efektifitas

Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan sampai dengan selesai”

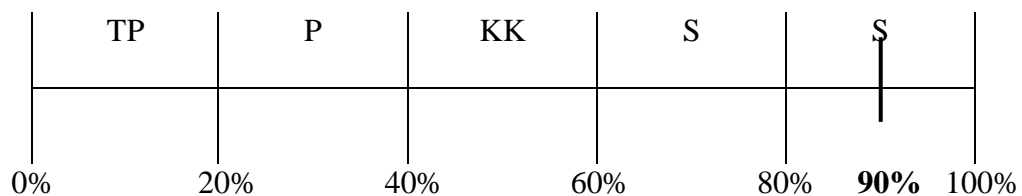
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	44	220	52%
Setuju	4	39	156	46%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	382	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 44 responden dengan persentase 52%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 384 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{382}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{90\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan sampai dengan selesai” adalah sebesar 90% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai menunjukkan komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja”

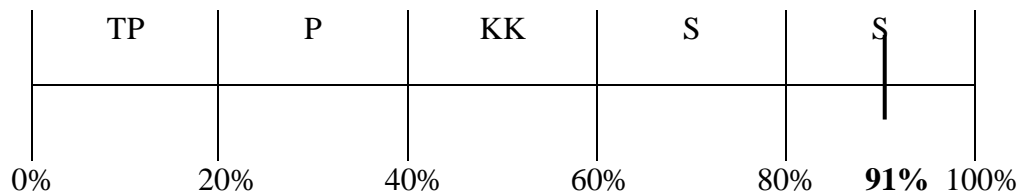
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	50	250	59%
Setuju	4	31	124	36%
Kurang Setuju	3	4	12	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	386	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 50 responden dengan persentase 59%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 386 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{386}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{90\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai menunjukkan komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja” adalah sebesar 91% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai bersedia lembur jika pekerjaan belum selesai”

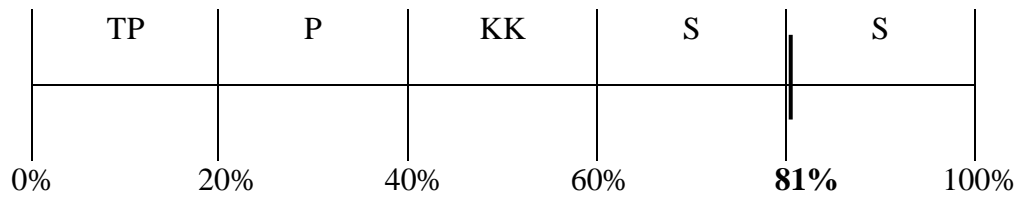
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	32%
Setuju	4	41	164	48%
Kurang Setuju	3	14	42	16%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2%
Jumlah		85	345	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 41 responden dengan persentase 48%, dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 345 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{345}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{81\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai bersedia lembur jika pekerjaan belum selesai” adalah sebesar 81% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.45 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia”

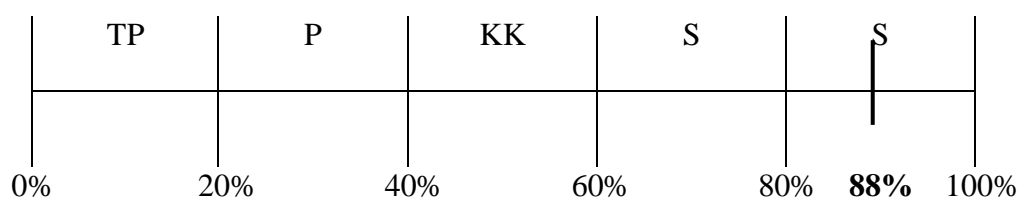
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	41	205	48%
Setuju	4	39	156	46%
Kurang Setuju	3	4	12	5%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	375	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 41 responden dengan persentase 48%, dan jawaban terendah adalah tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 375 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{375}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{90\%}
 \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia” adalah sebesar 88% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

5. Efisiensi

Tabel 4.46 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja”

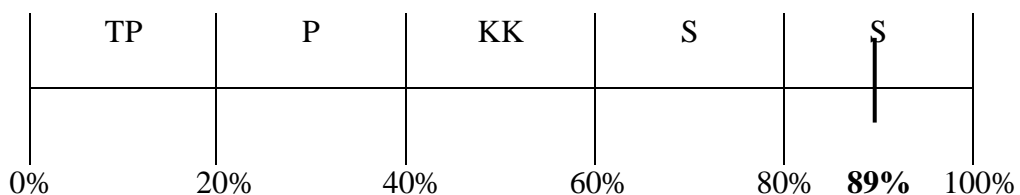
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	45	225	53%
Setuju	4	33	132	39%
Kurang Setuju	3	7	21	8%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	378	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 45 responden dengan persentase 53%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 8%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 378 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{378}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{90\%}
 \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja” adalah sebesar 89% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.47 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai tidak melakukan aktivitas diluar dari pelaksanaan tugas”

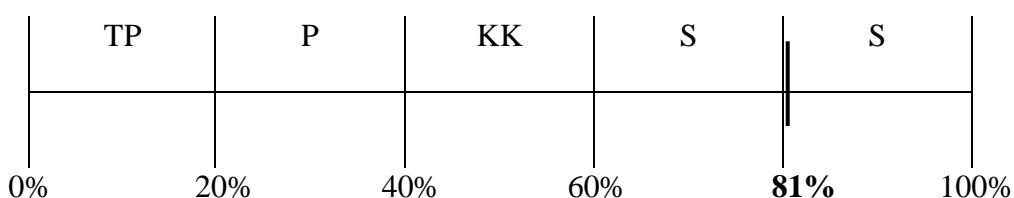
Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	34%
Setuju	4	38	152	45%
Kurang Setuju	3	14	42	16%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2%
Jumlah		85	345	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju sebanyak 38 responden dengan persentase 45%, dan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 345 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{345}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{81\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai tidak melakukan aktivitas diluar dari pelaksanaan tugas” adalah sebesar 81% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.48 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai mengikuti kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	42	210	49%
Setuju	4	38	152	45%
Kurang Setuju	3	5	15	6%

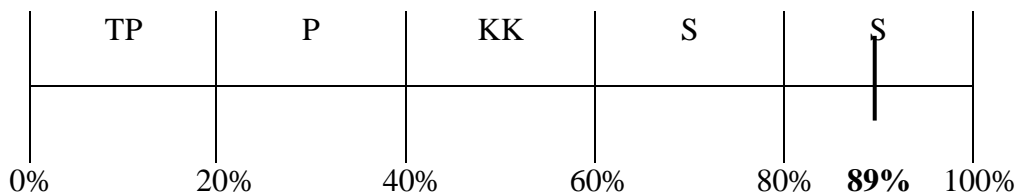
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	377	100%

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 42 responden dengan persentase 49%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 6%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 377 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{377}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{89\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai mengikuti kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan” adalah sebesar 89% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.49 Tanggapan Responden Mengenai
“Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi”

Keterangan	Skor	Jumlah (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	42	210	49%
Setuju	4	38	152	45%
Kurang Setuju	3	5	15	6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		85	377	100%

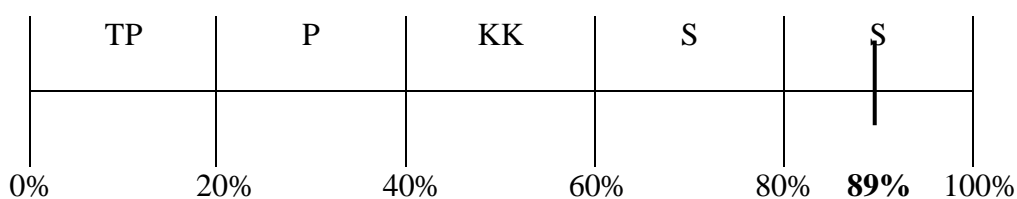
Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju sebanyak 42 responden dengan

persentase 49%, dan jawaban terendah adalah kurang setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 6%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 377 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{377}{5 \times 85} \times 100\% = \mathbf{89\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi” adalah sebesar 89% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

Berikut merupakan hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja pegawai pada pegawai Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI.

Tabel 4.50 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
Kualitas			
1.	Pegawai menunjukkan ketelitian dalam bekerja	89%	89%
2.	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur	89%	
3.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan teliti	88%	
4.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan	91%	
Kuantitas			
5.	Pegawai mencapai target yang ditetapkan organisasi	89%	88%
6.	Pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan	86%	

7.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin	88%	
8.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien	88%	
Ketepatan Waktu			
9.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan	85%	86%
10.	Pegawai melakukan suatu pekerjaan dengan cekatan	88%	
11.	Pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa menambah waktu penyelesaian tugas	84%	
12.	Pegawai menunjukkan target dalam menyelesaikan pekerjaan	86%	
Efektifitas			
13.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan sampai dengan selesai	90%	88%
14.	Pegawai menunjukkan komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	91%	
15.	Pegawai bersedia lembur jika pekerjaan belum selesai	81%	
16.	Pegawai memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia	88%	
Efisiensi			
17.	Pegawai menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja	89%	87%
18.	Pegawai tidak melakukan aktivitas diluar dari pelaksanaan tugas	81%	
19.	Pegawai mengikuti kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan	89%	
20.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	89%	
Rata-rata		88%	

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas hasil rata-rata jawaban responden mengenai kinerja pegawai sebesar 88% yang berada pada interval 81% - 100%, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya

tanggapan sangat setuju pada indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan efisiensi.

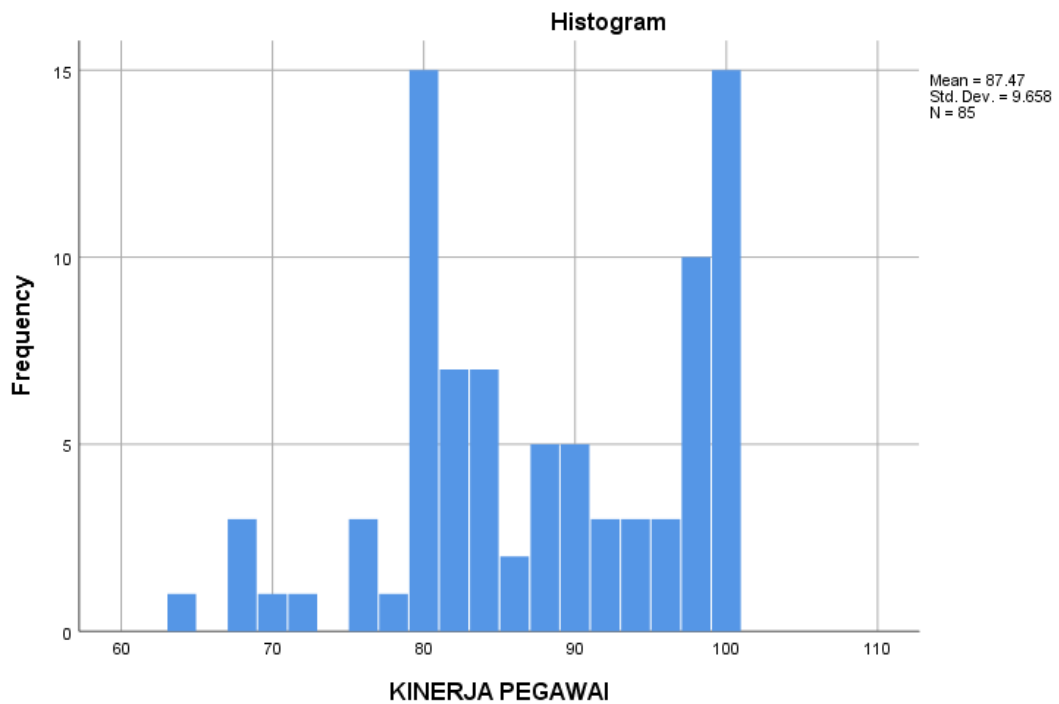
Indikator yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi terdapat pada indikator kualitas dengan persentase 89%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan persentase 86%. Untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling tinggi terdapat pada pernyataan ke-4 yaitu “Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan” dan pernyataan ke-14 yaitu “Pegawai menunjukkan komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja” dengan persentase sama keduanya sebesar 91%, sedangkan untuk pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling rendah terdapat pada pernyataan ke-15 yaitu “Pegawai bersedia lembur jika pekerjaan belum selesai” dan pernyataan ke-18 yaitu “Pegawai tidak melakukan aktivitas diluar dari pelaksanaan tugas” dengan persentase sama keduanya sebesar 81%.

Tabel 4.51 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Statistics		
KINERJA PEGAWAI		
N	Valid	85
	Missing	0
Mean		87.47
Std. Error of Mean		1.048
Median		87.00
Mode		100
Std. Deviation		9.658
Variance		93.276
Range		36
Minimum		64
Maximum		100
Sum		7435

Sumber: Data primer, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.51 hasil perhitungan output SPSS 25 di atas, menunjukkan bahwa rata-rata kinerja pegawai berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 87,47 dengan range 36 dan total skor 7435. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut.



Gambar 4.7 Histogram Kinerja Pegawai

4.4 Pengolahan Data

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

Berikut merupakan analisis yang akan digunakan dalam mencari nilai pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan uji asumsi klasik untuk menyatakan normalitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas. Apabila semua data telah memenuhi uji asumsi klasik maka dilanjutkan pada perhitungan analisis regresi linier berganda untuk mencari nilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.52
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.65563971
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.083
	Negative	-.138
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.071

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data output SPSS, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.52 hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.071 \geq 0,05$ maka dapat diartikan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Berikut dasar pengambilan keputusan dalam melakukan uji heterokedastisitas:

- Jika *tolerance* $\leq 0,10$ dan *VIF* ≥ 10 maka terjadi multikolinieritas.
- Jika *tolerance* $\geq 0,10$ dan *VIF* ≤ 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.53
Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.714	10.481		.736	.464		
	Lingkungan Kerja	1.150	.205	.560	5.599	.000	.648	1.543
	Motivasi Kerja	.463	.255	.182	1.816	.073	.648	1.543

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data output SPSS, data diolah (2022)

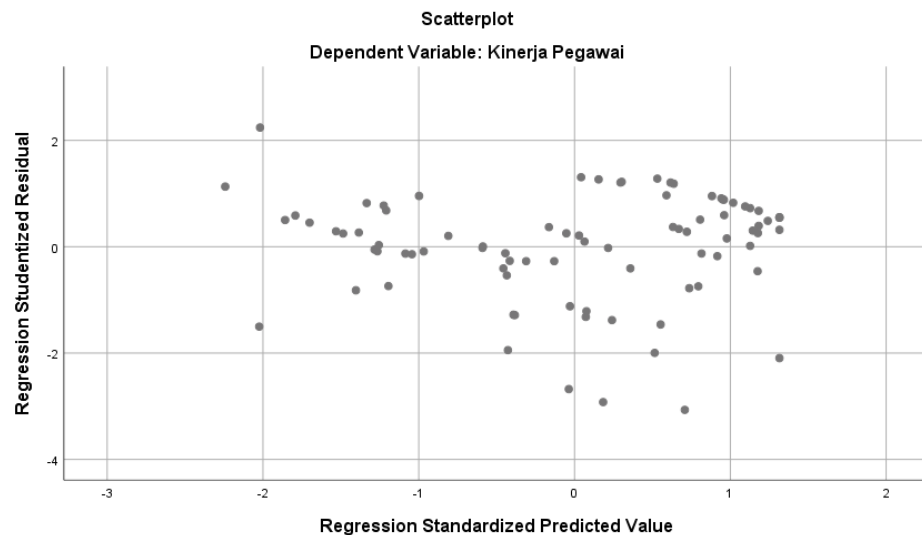
Pada tabel 4.53 hasil uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar $0.648 \geq 0,10$ dan

VIF $1.543 \leq 10$ maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu melalui pengujian dengan menggunakan *Scatter Plot*, dasar analisisnya sebagai berikut:

- Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka akan terjadi heteroskedastisitas.
- Apabila tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.8 Uji Heterokedastisitas *Scatter Plot*
Sumber: Data output SPSS, data diolah (2022)

Berdasarkan gambar diatas titik-titik pada grafik menyebar, tidak berarah dan tidak beraturan atau tidak ada pola yang jelas. Artinya, data pada penelitian ini terhindar dari heterokedastisitas atau dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antar variabel bebas yang lebih dari satu dengan variabel terikat. Sebelum dilakukan uji hipotesis mengenai signifikansi antara hubungan variabel bebas dan variabel terikat, terlebih dahulu harus diketahui apakah model memiliki hubungan yang linier. Setelah melakukakn uji regresi dengan SPSS versi 25, maka hasil yang didapat dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.54
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.714	10.481		.736	.464
	Lingkungan Kerja	1.150	.205	.560	5.599	.000
	Motivasi Kerja	.463	.255	.182	1.816	.073

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data output SPSS, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.54 menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan hubungan antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai. Pada tabel di atas diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,714 + 1,150 X_1 + 0,463 X_2$$

Adapun model interpretasi dari model persamaan regresi linier diatas sebagai berikut:

- Persamaan tersebut dapat dijelaskan apabila konstanta sebesar positif 7,714 artinya apabila variabel X1 dan X2 bernilai nol (0) atau nilainya tetap (konstan), maka variabel Y memiliki nilai sebesar 7,714.
- Koefisien regresi variabel X1 sebesar 1,150 artinya terjadi peningkatan variabel X1 sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Y sebesar 1,150 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel X1 terhadap variabel Y searah yang dimana apabila variabel X1 naik maka variabel Y naik.
- Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,463 artinya terjadi peningkatan variabel X2 sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,463 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel X2 terhadap variabel Y searah yang dimana apabila variabel X2 naik maka variabel Y naik.

4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.55
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.468	.455	9.77268

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data output SPSS, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.55 menunjukkan nilai R square sebesar 0.468 yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.468 atau 46,8% dan sisanya 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4.4 Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327

Gambar 4.9 t tabel

Rumus dan perhitungan:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= t (\alpha/2 ; n - k - 1) \\
 &= t (0,05/2 ; 85 - 2 - 1) \\
 &= t (0,025 ; 82) \\
 &= \mathbf{1,98932}
 \end{aligned}$$

Tabel 4.56
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.714	10.481		.736	.464

Lingkungan Kerja	1.150	.205	.560	5.599	.000
Motivasi Kerja	.463	.255	.182	1.816	.073

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data output SPSS, data diolah (2022)

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

H1: Diketahui nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $5,599 > t$ tabel (1,98932), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

H2: Diketahui nilai signifikan $0,073 > 0,05$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $1,816 < t$ tabel (1,98932), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045

Gambar 4.10 F Tabel

Rumus dan perhitungan:

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= F(k; n - k) \\
 &= F(2; 85 - 2) \\
 &= F(2; 83) \\
 &= \mathbf{3,107}
 \end{aligned}$$

Tabel 4.57
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6884.785	2	3442.392	36.044	.000 ^b
	Residual	7831.436	82	95.505		
	Total	14716.221	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data output SPSS, data diolah (2022)

Pengujian Anova digunakan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5%.

3) H3: Diketahui nilai signifikan $0,000 < 0,05$, nilai F hitung sebesar 36,044 > nilai F tabel 3,107 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

4.5 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI

Pada penelitian mengenai lingkungan kerja pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI, indikator yang digunakan meliputi penerangan, suhu udara, kebisingan, kebersihan lingkungan kerja dan hubungan sesama rekan kerja.

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 91%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dan setuju dari responden mengenai indikator-indikator yang ada pada variabel lingkungan kerja. Rata-rata tanggapan responden dengan nilai paling tinggi terdapat pada indikator penerangan dengan persentase sebesar 94%. Sedangkan untuk nilai rata-rata responden yang memiliki nilai terendah berada pada indikator keamanan kerja yaitu 86%. Kemudian untuk pernyataan yang memiliki nilai tertinggi berada pada pernyataan ke-8 yaitu "Lingkungan kerja menunjang kinerja dan produktivitas saya dalam bekerja" dengan persentase sebesar 95%. Sedangkan untuk pernyataan yang memiliki nilai terendah berada pada pernyataan ke-9 "Saya merasa satuan keamanan ditempat kerja bekerja dengan baik" dengan persentase sebesar 85%.

Hasil penelitian dengan rata-rata tanggapan responden dengan nilai paling tinggi terdapat pada indikator penerangan dengan persentase sebesar 94%.

$$Y = 1,331 + 1,371 X_1$$

Pada persamaan regresi parsial untuk pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hasil koefisien regresi variabel X_1 sebesar 1,371 artinya terjadi peningkatan variabel X_1 sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Y sebesar 1,371 satuan. Koefisien bernilai positif yang berarti bahwa arah hubungan variabel X_1 terhadap variabel Y searah yang dimana apabila variabel X_1 naik maka variabel Y naik.

Hasil uji regresi secara parsial (Uji t) variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} 5,599 > t_{tabel} 1,98932$ dengan nilai menyatakan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana Lingkungan Kerja (X_1) bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI sehingga hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil yang dilakukan oleh Nurul Mutiara (2018) dan Hengki Mangiring, dkk (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI

Pada penelitian mengenai motivasi kerja pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI, indikator yang digunakan meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri atau pengakuan dan kebutuhan aktualisasi. Pada penelitian ini melibatkan 85 responden, dimana 53 responden berjenis kelamin pria dan 27 responden berjenis kelamin wanita.

Motivasi berdasarkan jenis kelamin pun tentunya berbeda, hal ini dibuktikan dari hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel motivasi kerja. Pada hasil tanggapan responden jenis kelamin pria dengan jawaban sangat setuju dengan nilai tertinggi terletak pada pernyataan ke-5 yaitu "Hasrat saya memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan sesama rekan kerja" dengan persentase sebesar 95% dan nilai rata-rata paling tinggi perindikator ada pada indikator kebutuhan sosial dengan persentase sebesar 95%. Sedangkan jenis kelamin wanita dengan jawaban sangat setuju dengan nilai tertinggi terletak pada pernyataan ke-6 yaitu "Saya memiliki keinginan untuk diakui dan dihargai hasil kerja oleh atasan" dengan persentase sebesar 95% dan nilai rata-rata paling tinggi perindikator ada pada indikator kebutuhan rasa aman dengan persentase 94% dan indikator kebutuhan akan harga diri atau pengakuan dengan persentase sebesar 92%. Kemudian untuk nilai

terendah baik jenis kelamin pria dan wanita berada pada indikator kebutuhan aktualisasi dengan persentase 86%.

$$Y = 3,045 + 1,311 X_2$$

Pada persamaan regresi parsial untuk pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hasil koefisien regresi variabel X₂ sebesar 1,311 artinya terjadi peningkatan variabel X₂ sebesar 1 satuan maka akan menyebabkan peningkatan terhadap variabel Y sebesar 1,311 satuan.

Hasil uji regresi secara parsial (Uji t) menunjukkan nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} 1,816 < t_{tabel} 1,98932$ dengan nilai signifikan $0,073 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, dimana secara parsial tidak berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI sehingga hipotesis 2 ditolak.

Hal ini juga disebabkan oleh beberapa faktor, dimana pegawai masih memiliki motivasi rendah untuk memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan atasan, kemudian keterbatasannya untuk menyampaikan pendapat dengan bebas dan rendahnya motivasi pegawai yang memiliki keinginan untuk dilibatkan dalam mengambil keputusan.

4.5.3 Kinerja Pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI

Pada penelitian mengenai lingkungan kerja pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI, indikator yang digunakan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan efisiensi.

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 88%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dan setuju dari responden mengenai indikator-indikator yang ada pada variabel kinerja. Rata-rata tanggapan responden dengan nilai paling tinggi terdapat pada indikator kualitas dengan persentase sebesar 89%. Sedangkan untuk nilai rata-rata responden yang memiliki nilai terendah berada pada indikator ketepatan waktu yaitu 86%. Kemudian untuk pernyataan yang memiliki nilai tertinggi berada pada pernyataan ke-4 yaitu "Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan" dan pernyataan ke-14 yaitu "Pegawai menunjukkan komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja" dimana keduanya memiliki persentase sama sebesar 91%. Sedangkan untuk pernyataan yang memiliki nilai terendah berada pada pernyataan ke-15 "Pegawai bersedia lembur jika pekerjaan belum selesai" dan pernyataan ke-18 "Pegawai tidak melakukan aktivitas diluar dari pelaksanaan tugas" dimana keduanya memiliki persentase sebesar 81%.

4.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,714 + 1,150 X_1 + 0,463 X_2$$

$a = 7,714$ menunjukkan bahwa jika X (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai nilainya adalah 7,714.

$b_1 = 1,150$ menunjukkan bahwa setiap penambahan variasi pada lingkungan kerja sebesar 1% maka akan mendorong dan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 1,150 dengan asumsi variabel yang lain nilainya tetap.

$b_2 = 0,463$ menunjukkan bahwa setiap penambahan variasi pada variabel motivasi kerja sebesar 1% maka akan mendorong dan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,463 dengan asumsi variabel yang lain nilainya tetap.

Selanjutnya dilakukan perhitungan koefisien determinasi. Hasil analisis variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai *R square* sebesar 0,468. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel (lingkungan kerja dan motivasi kerja) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 46,8% terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Dan sisanya 53,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja atau diluar dari penelitian ini.

Selanjutnya hasil uji t (uji parsial) menunjukkan hasil perhitungan, diketahui nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja sebesar 5,599 terletak di area positif atau nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} $5,599 > 1,98932$ dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa hipotesis pertama diterima atau terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perhitungan diketahui nilai t_{hitung} sebesar 1,816 terletak di area positif namun nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} $1,816 < 1,98932$ sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa motivasi tidak berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya dilakukan perhitungan uji F (uji simultan), berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} $7,714 > F_{tabel}$ 3,107 yang menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki kontribusi yang lebih besar dibandingkan dengan variabel motivasi kerja. Pegawai menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam melaksanakan aktivitasnya selama bekerja. Pemberian lingkungan kerja yang kondusif tentunya akan memberikan rasa aman dan nyaman dan memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal baik individu maupun dalam tim.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil yang dilakukan oleh Purnama Sari (2022), Helvin Ruida (2022) dan Nurul Mutiara (2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Adapun kesimpulan yang diambil oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Hasil analisis rata-rata tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja sebesar 91%. Tanggapan responden yang nilainya paling tinggi terdapat pada indikator penerangan dengan persentase sebesar 94%. Sedangkan untuk nilai rata-rata responden yang memiliki nilai terendah berada pada indikator keamanan kerja dengan persentase sebesar 86%.
2. Selanjutnya hasil rata-rata tanggapan responden berdasarkan jenis kelamin pria dengan jawaban sangat setuju dengan nilai paling tinggi terletak pada indikator kebutuhan sosial dengan persentase sebesar 95%. Sedangkan jenis kelamin wanita dengan jawaban sangat setuju dengan nilai paling tinggi terletak pada indikator kebutuhan rasa aman dengan persentase 94% dan indikator kebutuhan akan harga diri atau pengakuan dengan persentase sebesar 92%. Kemudian untuk nilai terendah baik jenis kelamin pria dan wanita berada pada indikator kebutuhan aktualisasi dengan persentase 86%.
3. Selanjutnya hasil analisis rata-rata tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja sebesar 91%. Tanggapan responden yang nilainya paling tinggi terdapat pada indikator penerangan dengan persentase sebesar 94%. Sedangkan untuk nilai rata-rata responden yang memiliki nilai terendah berada pada indikator keamanan kerja dengan persentase sebesar 86%.
4. Hasil analisis rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja pegawai sebesar 88%. Tanggapan responden yang nilainya paling tinggi terdapat pada indikator kualitas dengan persentase sebesar 89%. Sedangkan untuk nilai rata-rata responden yang memiliki nilai terendah berada pada indikator ketepatan waktu dengan persentase sebesar 86%.
5. Nilai koefisien determinasi (*R square*) yaitu sebesar 0,468, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,468 atau 46,8%. Sedangkan sisanya 53,2% dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
6. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t hitung 5,599 lebih besar dari t tabel 1,98932. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis 1 diterima.
7. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan

nilai signifikan 0,073 lebih besar dari 0,05 dengan nilai t hitung 1,816 lebih besar dari t tabel 1,98932. Hal ini tidak sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis 2 ditolak.

8. Hasil uji koefisien regresi secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa hasil F hitung sebesar 36,044 lebih besar dari F tabel 3,107 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis 3 diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis lingkungan kerja pada Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI menunjukkan bahwa terdapat kelemahan pada indikator keamanan kerja, saran yang dapat diberikan yaitu harus melakukan pengelolaan dan meningkatkan satuan keamanan serta sistem ditempat bekerja. Sehingga pegawai merasa bahwa lingkungan kerja yang ditempati aman dan terhindar dari kecelakaan kerja maupun hal-hal yang tidak ingin terjadi.
2. Berdasarkan hasil analisis motivasi kerja pada Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI menunjukkan bahwa motivasi terhadap pria dan wanita ada perbedaan. Hal itu dilihat bahwa hasil rata-rata tanggapan responden berdasarkan jenis kelamin pria dan wanita berbeda namun memiliki nilai terendah yang sama yaitu pada indikator kebutuhan aktualisasi dengan persentase 86%. Saran yang dapat diberikan yaitu Kepala Badan harus bisa menerima dan memberikan pegawainya kebebasan dalam menyampaikan pendapat baik itu mengenai pekerjaan maupun lingkungan kerjanya. Kemudian mendiskusikan pekerjaan atau hasil kerja bersama pegawainya dan mencoba untuk menerima bahwasannya pegawai juga dibutuhkan dalam mengambil keputusan.
3. Berdasarkan hasil analisis kinerja pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI menunjukkan bahwa terdapat kelemahan pada indikator ketepatan waktu, saran yang dapat diberikan yaitu memerikan tenggat waktu kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga ketika waktunya pekerjaan harus diserahkan sudah selesai tanpa menambah waktu.
4. Bahwa tidak ada pengaruh positif Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai secara parsial, oleh karena itu untuk mengembangkan penelitian selanjutnya, peneliti dapat menggunakan variabel independen lainnya misalnya kompensasi, disiplin kerja atau kepemimpinan yang tidak digunakan oleh peneliti saat ini. Variabel independen tersebut mungkin dapat memberikan pengaruh yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N & Indartono, S. (2018). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman”. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, [online] vol. 7 (6), pp. 622-634.
- Ansory, A & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Apridani, et. al. (2020). “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang”. *Journal of Environment and Management*, [online] vol. 2 (1), pp. 82-88.
- Asfar, A & Anggraeni, R. (2020). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi *Sebagai Variabel Intervening* pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang”. *Jurnal Binas Bangsa Ekonomika*, [online] vol. 13 (01), pp. 17-29.
- Binanto, A. (2021). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada PT. Astra International Tbk. Auto 2000 Cibinong Divisi Service*. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Burhanuddin, et al. (2019). “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin”. *Jurnal Maksipreneur*, [online] vol. 8 (2), pp. 191-206.
- Cahya, L. I. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Bioteknologi dan Sumber Daya Genetik Pertanian (BB BIOGEN)*. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Hadiyat, Y. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bogor: Universitas Pakuan (Diktat Kuliah).
- Hasi. H. R., et al. (2020). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanratu Utara”. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Ekonomi (AKMAMI)*, [online] vol. 1 (3), pp. 209-219.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kkinerja Pegawai pada PT. Sanpak Unggul*. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Hendriko, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi ke enam. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.

- Lydia, W. A. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pengkajian dan Pengembangan Teknologi Pertanian*. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Manullang. M & Manullang. M. AMH. (2011). *Manajemen Personalia*. Edisi ke enam. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mustika, I. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Serta Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karangasem". *Jurnal of Applied Management Studies (JAMMS)*, [online] vol. 03 (2), pp. 167-172.
- Nabawi, R. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang". *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, [online] vol. 2 (2), pp. 170-183.
- Nelu, Y. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada Pegawai Dinas Perhubungan di Kabupaten Nagekeo*. Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Prabowo. L., et al. (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten". *WIGA Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, [online] vol. 8 (1), pp. 24-30.
- Sabarofek, M. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bappeda Manokwari". *Cakrawala Management Business Journal (CM-BJ)*, [online] vol. 5 (1), pp. 42-52.
- Sajuni, Y. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sari, P. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan". *Economix*, [online] vol. 10 (1), pp. 79-90.
- Simarmata, H. M., et al. (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kantor Walikota Pematangsiantar". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK&BI)*, [online] vol. 1 (2), pp. 69-75.
- Sinambela, L. P & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Tolu, A., et al. (2021). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Sulawesi Utara". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, [online] vol. 11 (1), pp. 7-13.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Wijaya, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamdukkelleng Kabupaten Wajo*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Yusuf, M. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Palace Hotel Puncak*. Skripsi. Universitas Pakuan.

Sumber lain:

https://id.wikipedia.org/wiki/Badan_Penelitian_dan_Pengembangan_dan_Pendidikan_dan_Pelatihan_Hukum_dan_Peradilan#Organisasi

<https://rufiismada.files.wordpress.com/2012/10/tabel-r.pdf>

<https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/7943/0840-Lampiran%207%20Tabel%20uji%20F%20dan%20tabel%20uji%20T.pdf?sequence=16&isAllowed=y>

<http://staffnew.uny.ac.id/upload/198401312014042002/pendidikan/ANALISIS%20REGRESI-YQ.pdf>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dara Alvionita
Alamat : Villa Citra 3 Bantarjati Blok B No. 16 RT 07/RW 17,
Tegal Gundil, Kec. Bogor Utara, Kota Bogor – 16152
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 24 Agustus 1999
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SD Swasta Semen Cibinong
• SMP : SMP Negeri 1 Klapanunggal
• SMA : SMA Negeri 1 Klapanunggal
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 11 November 2022
Peneliti,

(Dara Alvionita)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Kuesioner Pra Survey

No	Item Pernyataan																				Total
Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	79
2	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	80
3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	2	4	74
4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	4	2	3	3	5	1	4	4	1	4	4	63
5	5	4	5	4	3	2	2	4	3	3	2	4	4	4	5	4	4	2	5	4	73
6	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	81
7	3	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	2	2	1	1	4	4	1	4	3	49
8	4	5	4	3	2	2	2	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	1	4	4	71
9	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	1	2	4	60
10	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	82
11	4	4	4	2	3	1	1	3	1	3	2	3	4	4	5	5	4	1	4	4	62
12	3	5	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	2	4	3	69
13	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	4	1	1	4	2	1	4	3	52
14	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	71
15	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	85
16	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	4	72
17	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	1	2	3	1	4	4	59
18	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	76
19	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	75
20	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	75
21	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	77
22	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	67
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
24	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	1	4	4	3	4	4	67
25	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	77
26	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	77
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	79
28	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
29	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	73
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
Total	115	124	115	112	103	94	97	110	102	105	104	108	117	112	106	120	110	75	118	116	2163

Lampiran 2. Kuesioner Pegawai Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI

**Kuesioner Penelitian**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN LITBANG
DIKLAT KUMDIL MAHKAMAH AGUNG RI**

Dengan hormat,

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi skripsi, bersama ini saya menyampaikan kuesioner penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI”.

Sehubungan dengan itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk mengisi kuesioner ini. Seluruh informasi yang diperoleh dari kuesioner ini hanya akan saya gunakan untuk keperluan penelitian dan saya akan menjaga kerahasiaannya.

Atas ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Berikan tanda checklist (√) pada jawaban yang anda anggap paling mewakili anda pada kolom yang telah disediakan.

Nama :

Jenis Kelamin :

[] Pria

[] Wanita

Usia :

[] 21-30 tahun

[] 31-40 tahun

41-50 tahun

>50 tahun

Jabatan :

Pendidikan Terakhir :

SMP

SMA/SMK

Diploma

Sarjana

Magister

Doktor

II. DAFTAR PERNYATAAN

Berikan tanda checklist (√) pada kolom yang telah disediakan dengan keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

LINGKUNGAN KERJA

No.	Uraian Pernyataan	STS	ST	KS	S	SS
Penerangan						
1.	Penerangan ditempat kerja dapat membantu aktivitas saya dalam bekerja					
2.	Tingkat penerangan dapat membantu ketelitian saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
Suhu Udara						
3.	Suhu udara disesuaikan dengan kebutuhan saya					
4.	Suhu udara ditempat bekerja membuat saya nyaman dalam bekerja					
Kebisingan						
5.	Saya merasa lingkungan kerja					

	terhindar jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan					
6.	Tingkat kebisingan dapat memengaruhi konsentrasi saya dalam bekerja					
Kebersihan Lingkungan Kerja						
7.	Saya merasa ruang yang ditempati untuk bekerja dalam keadaan bersih dan rapi					
8.	Lingkungan kerja menunjang kinerja dan produktivitas saya dalam bekerja					
Keamanan Kerja						
9.	Saya merasa satuan keamanan ditempat kerja bekerja dengan baik					
10.	Saya merasa tempat kerja terjamin dari kemungkinan kecelakaan kerja					
Hubungan Sesama Rekan Kerja						
11.	Saya merasa terjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja					
12.	Saya memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung					
13.	Saya merasa saling membantu dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					

MOTIVASI KERJA

No.	Uraian Pernyataan	STS	ST	KS	S	SS
Kebutuhan Fisiologis						
1.	Hasrat saya mendapatkan gaji untuk memenuhi hidup					
2.	Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan tempat istirahat yang nyaman					
Kebutuhan Rasa Aman						

3.	Saya memiliki keinginan mendapatkan sistem keamanan yang sudah terjamin					
Kebutuhan Sosial						
4.	Saya merasa hasrat memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan atasan					
5.	Hasrat saya memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan sesama rekan kerja					
Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan						
6.	Saya memiliki keinginan untuk diakui dan dihargai hasil kerja oleh atasan					
7.	Saya mempunyai dorongan lebih giat dalam bekerja ketika dihargai oleh sesama rekan kerja dan diberikan pujian oleh atasan					
Kebutuhan Aktualisasi						
8.	Saya memiliki keinginan dengan bebas untuk menyampaikan pendapat					
9.	Saya memiliki keinginan untuk dilibatkan setiap pertemuan dalam mengambil keputusan					

KINERJA PEGAWAI

No.	Uraian Pernyataan	STS	ST	KS	S	SS
Kualitas						
1.	Pegawai menunjukkan ketelitian dalam bekerja					
2.	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur					
3.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan teliti					

4.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan					
Kuantitas						
5.	Pegawai mencapai target yang ditetapkan organisasi					
6.	Pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan					
7.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin					
8.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
Ketepatan Waktu						
9.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan					
10.	Pegawai melakukan suatu pekerjaan dengan cekatan					
11.	Pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa menambah waktu penyelesaian tugas					
12.	Pegawai menunjukkan target dalam menyelesaikan pekerjaan					
Efektifitas						
13.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan sampai dengan selesai					
14.	Pegawai menunjukkan komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja					
15.	Pegawai bersedia lembur jika pekerjaan belum selesai					
16.	Pegawai memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia					
Efisiensi						
17.	Pegawai menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja					

18.	Pegawai tidak melakukan aktivitas diluar dari pelaksanaan tugas					
19.	Pegawai mengikuti kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan					
20.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi					

Lampiran 3. Penilaian Kinerja Pegawai Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI

Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI melakukan penilaian kinerja pegawai dengan mengamati sasaran kerja pegawai selama periode 1 tahun atau 12 bulan. Selain itu, Badan Litbang Diklat Kumdil MA RI juga melakukan penilaian kinerja dengan menggunakan metode skala penilaian dimana penilaian dilakukan berdasarkan kegiatan tugas jabatan yang mencapai target serta penilaian berdasarkan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

FORMULIR SASARAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL							
NO	I. PEJABAT PENILAI		NO	II. PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI			
1	Nama		1	Nama			
2	NIP		2	NIP			
3	Pangkat/Gol.Ruang		3	Pangkat/Gol.Ruang			
4	Jabatan		4	Jabatan			
5	Unit Kerja		5	Unit Kerja			
NO	III. KEGIATAN TUGAS JABATAN	AK	TARGET				
			KUANT/OUTPUT	KUAL/MUTU	WAKTU	BIAYA	
1	Mengetik Jadwal Pembelajaran		7	Surat	100	12 Bulan	
2	Mengetik Surat Pemanggilan Peserta		7	Surat	100	12 Bulan	
3	Mengetik Surat Pengembalian Peserta		7	Berkas	100	12 Bulan	
4	Mengetik Nilai Peserta		7	Kegiatan	100	12 Bulan	
5	Mengetik Daftar Peserta		7	Berkas	100	12 Bulan	
6	Mengetik Surat Pemanggilan Pengajar Kegiatan Diklat		7	Berkas	100	12 Bulan	
7	Konfirmasi Pengajar		7	Laporan	100	12 Bulan	
8	Mengetik dan Menyerahkan Biodata Penceramah Kepada Moderator		7	Laporan	100	12 Bulan	
9	Menggunakan Modul Pengajar		7	Surat	100	12 Bulan	
10	Mengetik Laporan Pelaksanaan Kegiatan		7	Kegiatan	100	12 Bulan	
11	Menjadi Operator Komputer Pengajar		7	Berkas	100	12 Bulan	

PENILAIAN CAPAIAN SASARAN KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL

Januari s.d. 31 Desember 2020

NO	I. Kegiatan Tugas Jabatan	AK	TARGET				AK	REALISASI				PENGHITUNGAN	NILAI CAPAIAN SKP
			Kuant/Output	Kual/Mutu	Waktu	Biaya		Kuant/Output	Kual/Mutu	Waktu	Biaya		
1	Mengetik Jadwal Pembelajaran	0	7	Surat	100	12 Bulan	0						
2	Mengetik Surat Pemanggilan Peserta	0	7	Surat	100	12 Bulan	0						
3	Mengetik Surat Pengembalian Peserta	0	7	Berkas	100	12 Bulan	0						
4	Mengetik Nilai Peserta	0	7	Kegiatan	100	12 Bulan	0						
5	Mengetik Daftar Peserta	0	7	Berkas	100	12 Bulan	0						
6	Mengetik Surat Pemanggilan Pengajar Kegiatan Diklat	0	7	Berkas	100	12 Bulan	0						
7	Konfirmasi Pengajar	0	7	Laporan	100	12 Bulan	0						
8	Mengetik dan Menyerahkan Biodata Penceramah Kepada Moderator	0	7	Laporan	100	12 Bulan	0						
9	Menggunakan Modul Pengajar	0	7	Surat	100	12 Bulan	0						
10	Mengetik Laporan Pelaksanaan Kegiatan	0	7	Kegiatan	100	12 Bulan	0						
11	Menjadi Operator Komputer Pengajar	0	7	Berkas	100	12 Bulan	0						
	II. Tugas Tambahan dan Kreativitas/Unsur Penunjang :												
1													
2													
3													
Nilai Capaian SKP													

4	UNSUR YANG DINILAI			Jumlah	
	a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)				
	b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan			
		2. Integritas			
		3. Komitmen			
		4. Disiplin			
		5. Kerjasama			
		6. Kepemimpinan			
		7. Jumlah			
		8. Nilai rata-rata			
9. Nilai Perilaku Kerja					
NILAI PRESTASI KERJA					
5. KEBERATAN DARI PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI (APABILA ADA)					
Tanggal,					

Penilaian kinerja pegawai Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI dilakukan oleh pihak Eselon II dan Eselon III kepada Eselon IV. Hasil penilaian kinerja tersebut disampaikan kepada pihak Kepegawaian pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI.

Lampiran 4. Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja

L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	L12	L13	TOTAL
4.151	4.028	3.130	2.841	2.399	3.385	3.779	4.398	2.937	4.162	3.616	3.705	4.290	46.82
5.675	5.482	4.417	4.201	2.399	4.866	3.779	6.029	2.937	4.162	3.616	5.201	5.749	58.51
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	2.892	6.029	1.855	3.000	2.669	3.705	3.000	51.55
5.675	5.482	1.000	1.000	3.761	3.385	2.000	6.029	1.000	3.000	3.616	5.201	5.749	46.90
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	4.285	5.475	5.022	5.201	5.749	65.33
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	2.937	3.000	5.022	5.201	5.749	61.51
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	4.285	5.475	5.022	2.608	3.000	59.99
4.151	4.028	3.130	4.201	2.399	4.866	3.779	6.029	2.937	3.000	3.616	3.705	4.290	50.13
5.675	4.028	2.179	2.841	3.761	4.866	3.779	4.398	4.285	4.162	5.022	5.201	5.749	55.95
5.675	5.482	4.417	4.201	2.399	3.385	3.779	6.029	4.285	4.162	3.616	3.705	4.290	55.43
5.675	5.482	2.179	4.201	3.761	4.866	2.892	6.029	1.855	5.475	5.022	5.201	5.749	58.39
5.675	5.482	4.417	2.841	3.761	4.866	5.167	6.029	4.285	5.475	5.022	5.201	5.749	63.97
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	4.285	5.475	5.022	5.201	5.749	65.33
5.675	4.028	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	2.937	5.475	5.022	5.201	5.749	62.53
5.675	5.482	3.130	2.841	3.761	4.866	5.167	6.029	2.937	4.162	3.616	3.705	4.290	55.66
5.675	5.482	3.130	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	1.855	4.162	3.616	3.705	4.290	55.94
4.151	4.028	3.130	4.201	3.761	2.000	3.779	4.398	2.937	4.162	3.616	3.705	4.290	48.16
4.151	5.482	3.130	2.841	1.725	4.866	3.779	4.398	2.937	4.162	2.000	2.000	3.000	44.47
5.675	4.028	3.130	2.841	2.399	3.385	5.167	6.029	2.937	4.162	5.022	5.201	5.749	55.73
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	2.937	5.475	3.616	3.705	4.290	59.62
5.675	5.482	3.130	4.201	1.000	3.385	5.167	6.029	2.937	4.162	5.022	3.705	5.749	55.64
3.000	4.028	3.130	2.841	2.399	3.385	2.892	4.398	2.937	4.162	5.022	3.705	4.290	46.19
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	4.285	5.475	5.022	5.201	5.749	65.33
4.151	5.482	3.130	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	2.937	3.000	5.022	5.201	5.749	58.70
4.151	4.028	3.130	2.841	2.399	4.866	5.167	6.029	2.937	4.162	3.616	3.705	4.290	51.32
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	2.937	5.475	5.022	5.201	5.749	63.98
5.675	5.482	3.130	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	4.285	5.475	5.022	5.201	5.749	64.04
4.151	4.028	3.130	2.841	2.399	3.385	3.779	4.398	2.937	4.162	5.022	5.201	4.290	49.72
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	2.937	4.162	2.669	3.705	4.290	57.36
5.675	5.482	3.130	4.201	3.761	3.385	5.167	4.398	4.285	5.475	3.616	3.705	5.749	58.03
4.151	4.028	3.130	2.841	2.399	4.866	3.779	6.029	2.937	4.162	2.000	3.705	4.290	48.32
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	4.285	5.475	5.022	5.201	5.749	65.33
4.151	4.028	3.130	2.841	2.399	4.866	3.779	4.398	2.937	4.162	3.616	5.201	4.290	49.80
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	4.285	5.475	5.022	5.201	5.749	65.33
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	4.285	5.475	5.022	5.201	5.749	65.33
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	4.285	5.475	5.022	5.201	5.749	65.33
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	3.779	6.029	4.285	5.475	3.616	5.201	5.749	62.54
5.675	5.482	3.130	2.841	2.399	4.866	5.167	6.029	4.285	5.475	5.022	5.201	5.749	61.32
4.151	4.028	3.130	2.841	2.399	4.866	5.167	4.398	2.937	4.162	3.616	3.705	4.290	49.69
3.000	3.000	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	2.937	5.475	5.022	5.201	4.290	57.37

5.675	4.028	3.130	2.841	3.761	4.866	5.167	6.029	4.285	3.000	3.616	3.705	5.749	55.85
5.675	5.482	3.130	2.841	2.399	3.385	5.167	6.029	2.937	4.162	5.022	5.201	5.749	57.18
5.675	5.482	3.130	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	4.285	4.162	5.022	3.705	5.749	61.24
5.675	5.482	4.417	4.201	1.000	4.866	5.167	6.029	1.000	5.475	5.022	5.201	4.290	57.83
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	4.285	5.475	5.022	5.201	5.749	65.33
5.675	4.028	3.130	2.841	3.761	4.866	5.167	6.029	4.285	5.475	3.616	3.705	4.290	56.87
4.151	4.028	3.130	2.841	2.399	3.385	3.779	4.398	2.937	4.162	3.616	3.705	4.290	46.82
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	4.285	5.475	5.022	5.201	5.749	65.33
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	2.545	5.167	6.029	1.855	5.475	2.669	2.608	3.000	52.88
5.675	5.482	3.130	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	4.285	5.475	5.022	5.201	5.749	64.04
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	3.779	4.398	2.937	3.000	5.022	5.201	5.749	58.49
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	3.385	5.167	6.029	4.285	5.475	5.022	5.201	5.749	63.85
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	2.937	5.475	3.616	3.705	4.290	59.62
5.675	3.000	2.179	2.019	3.761	4.866	5.167	6.029	1.855	4.162	5.022	5.201	5.749	54.69
4.151	3.000	1.498	2.019	1.000	3.385	5.167	4.398	2.937	4.162	5.022	5.201	5.749	47.69
4.151	5.482	4.417	2.841	3.761	4.866	5.167	6.029	4.285	5.475	5.022	5.201	5.749	62.45
4.151	3.000	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	2.937	5.475	5.022	5.201	5.749	59.98
4.151	5.482	3.130	4.201	1.466	3.385	3.779	4.398	2.937	4.162	5.022	5.201	5.749	53.06
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	2.937	4.162	3.616	3.705	4.290	58.31
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	2.937	4.162	5.022	5.201	5.749	62.67
4.151	4.028	3.130	2.841	2.399	3.385	3.779	4.398	2.937	4.162	5.022	5.201	5.749	51.18
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	3.385	5.167	6.029	4.285	5.475	5.022	5.201	5.749	63.85
4.151	5.482	2.179	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	1.855	4.162	3.616	5.201	5.749	56.42
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	4.285	4.162	5.022	5.201	4.290	62.56
4.151	4.028	2.179	2.019	2.399	3.385	5.167	3.000	2.937	3.000	3.616	3.705	4.290	43.88
5.675	5.482	2.179	2.019	2.399	4.866	5.167	6.029	4.285	3.000	3.616	3.705	4.290	52.71
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	3.385	3.779	4.398	2.937	4.162	3.616	3.705	5.749	55.27
5.675	5.482	2.179	4.201	3.761	4.866	3.779	4.398	2.937	4.162	3.616	5.201	5.749	56.01
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	4.285	5.475	5.022	5.201	5.749	65.33
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	2.000	5.167	6.029	4.285	5.475	5.022	5.201	5.749	62.47
5.675	5.482	2.179	2.019	1.725	4.866	2.892	6.029	1.855	3.000	3.616	5.201	4.290	48.83
5.675	5.482	3.130	4.201	3.761	4.866	3.779	6.029	4.285	4.162	5.022	5.201	4.290	59.88
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	3.385	5.167	6.029	4.285	5.475	5.022	5.201	5.749	63.85
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	4.285	5.475	3.616	5.201	4.290	62.47
4.151	4.028	2.179	2.841	1.725	3.385	2.892	4.398	1.855	3.000	3.616	5.201	5.749	45.02
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	4.285	5.475	5.022	5.201	5.749	65.33
5.675	5.482	4.417	4.201	2.399	4.866	3.779	6.029	2.937	5.475	5.022	5.201	5.749	61.23
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	2.937	5.475	5.022	5.201	4.290	62.52
4.151	5.482	3.130	2.841	2.399	3.385	3.779	4.398	2.937	4.162	3.616	3.705	4.290	48.28
5.675	4.028	3.130	2.019	1.725	3.385	5.167	6.029	4.285	5.475	5.022	5.201	5.749	56.89
3.000	3.000	2.179	1.498	2.399	4.866	3.779	4.398	4.285	5.475	3.616	3.705	4.290	46.49
4.151	5.482	3.130	2.841	3.761	2.545	2.892	6.029	2.937	4.162	2.669	3.705	4.290	48.60
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	4.285	5.475	5.022	5.201	5.749	65.33

5.675	4.028	3.130	2.841	2.399	3.385	3.779	4.398	2.937	4.162	5.022	3.705	4.290	49.75
5.675	5.482	4.417	4.201	3.761	4.866	5.167	6.029	4.285	5.475	5.022	5.201	5.749	65.33

Lampiran 5. Hasil Kuesioner Motivasi Kerja

M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	TOTAL
4.277	3.634	4.058	4.449	4.000	4.130	3.845	4.327	4.411	37.13
5.709	3.634	4.058	4.449	4.000	5.568	5.149	5.785	4.411	42.76
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	50.12
4.277	3.634	4.058	4.449	5.709	4.130	5.149	5.785	5.555	42.75
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	4.327	4.411	47.52
5.709	5.115	4.058	6.063	5.709	5.568	3.845	5.785	4.411	46.26
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	50.12
4.277	5.115	4.058	4.449	4.000	4.130	2.894	4.327	5.555	38.80
4.277	5.115	5.471	4.449	4.000	4.130	3.845	4.327	3.424	39.04
4.277	5.115	5.471	6.063	5.709	4.130	2.894	3.000	3.424	40.08
3.000	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	47.42
4.277	3.634	5.471	6.063	5.709	4.130	3.845	5.785	4.411	43.33
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	2.000	5.785	4.411	45.83
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	3.000	3.424	45.21
4.277	3.634	5.471	4.449	4.000	5.568	5.149	4.327	3.424	40.30
5.709	5.115	5.471	6.063	4.000	4.130	3.845	5.785	4.411	44.53
4.277	3.634	4.058	4.449	4.000	4.130	3.845	4.327	4.411	37.13
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	50.12
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	3.845	5.785	5.555	48.82
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	4.411	48.98
4.277	2.000	4.058	6.063	5.709	4.130	2.000	4.327	4.411	36.98
3.000	3.634	3.000	4.449	4.000	4.130	3.845	4.327	2.000	32.39
4.277	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	3.845	5.785	5.555	47.39
4.277	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	4.327	3.424	45.10
4.277	3.634	4.058	4.449	5.709	5.568	3.845	4.327	4.411	40.28
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	50.12
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	4.327	4.411	47.52
3.000	3.634	4.058	6.063	5.709	3.000	2.894	4.327	3.424	36.11
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	50.12
5.709	5.115	4.058	6.063	5.709	4.130	3.845	4.327	4.411	43.37
4.277	5.115	4.058	4.449	4.000	4.130	3.845	4.327	3.424	37.63
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	50.12
4.277	5.115	4.058	4.449	5.709	5.568	3.845	4.327	4.411	41.76
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	4.327	4.411	47.52
5.709	3.634	4.058	6.063	5.709	5.568	3.845	4.327	3.424	42.34
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	50.12
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	50.12
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	50.12
4.277	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	2.894	4.327	3.424	42.85
4.277	3.634	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	47.21

4.277	3.634	5.471	4.449	5.709	3.000	3.845	5.785	3.424	39.60
4.277	3.634	4.058	4.449	4.000	4.130	3.845	5.785	4.411	38.59
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	4.411	48.98
4.277	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	2.894	5.785	3.424	44.31
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	4.327	5.555	48.67
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	50.12
4.277	3.634	4.058	4.449	4.000	3.000	2.894	4.327	3.424	34.06
3.000	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	47.42
5.709	5.115	3.000	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	47.65
4.277	5.115	5.471	6.063	4.000	5.568	3.845	5.785	3.424	43.55
4.277	3.634	3.000	6.063	5.709	5.568	3.845	4.327	4.411	40.84
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	50.12
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	50.12
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	50.12
4.277	2.696	3.000	4.449	4.000	4.130	2.894	4.327	3.424	33.20
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	3.845	5.785	5.555	48.82
5.709	5.115	5.471	4.449	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	48.51
5.709	3.634	4.058	6.063	5.709	5.568	3.845	4.327	4.411	43.32
4.277	5.115	5.471	6.063	5.709	4.130	3.845	4.327	4.411	43.35
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	50.12
4.277	3.634	4.058	4.449	4.000	4.130	3.845	3.000	3.424	34.82
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	50.12
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	50.12
4.277	5.115	5.471	6.063	5.709	4.130	3.845	4.327	4.411	43.35
3.000	2.696	3.000	3.000	4.000	4.130	3.845	5.785	4.411	33.87
5.709	3.634	4.058	4.449	4.000	4.130	3.845	3.000	3.424	36.25
4.277	3.634	4.058	6.063	5.709	4.130	3.845	5.785	4.411	41.91
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	4.327	3.424	46.54
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	4.130	2.894	4.327	3.424	42.84
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	50.12
4.277	5.115	4.058	4.449	5.709	5.568	3.845	4.327	4.411	41.76
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	3.424	47.99
4.277	3.634	5.471	6.063	5.709	4.130	5.149	4.327	3.424	42.19
4.277	3.634	5.471	4.449	4.000	4.130	3.845	4.327	4.411	38.54
4.277	2.696	3.000	6.063	5.709	3.000	2.894	4.327	3.424	35.39
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	50.12
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	3.845	5.785	4.411	47.68
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	50.12
5.709	5.115	4.058	4.449	4.000	3.000	5.149	5.785	4.411	41.68
4.277	5.115	4.058	6.063	4.000	4.130	3.845	5.785	5.555	42.83
5.709	5.115	4.058	6.063	5.709	5.568	5.149	4.327	5.555	47.25
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	50.12
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	50.12

4.277	3.634	5.471	4.449	4.000	4.130	3.845	4.327	4.411	38.54
5.709	5.115	5.471	6.063	5.709	5.568	5.149	5.785	5.555	50.12

Lampiran 6. Hasil Kuesioner Kinerja Pegawai

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	TOTAL Y
4.398	2.959	4.308	4.753	4.398	4.368	4.204	4.398	4.364	4.358	4.012	4.332	4.613	4.290	3.202	3.997	4.212	3.188	4.364	4.364	83.08
4.398	2.959	4.308	4.753	4.398	4.368	4.204	4.398	4.364	4.358	4.012	4.332	4.613	4.290	2.133	3.997	4.212	3.188	4.364	4.364	82.01
4.398	4.343	4.308	4.753	4.398	4.368	4.204	4.398	4.364	4.358	4.012	4.332	4.613	4.290	3.202	5.436	3.000	2.199	5.801	4.364	85.14
5.858	1.000	4.308	4.753	3.000	4.368	4.204	3.000	3.000	3.000	4.012	4.332	4.613	4.290	2.133	3.997	4.212	2.199	4.364	3.000	73.64
5.858	4.343	5.722	6.307	5.858	5.770	5.554	5.839	5.758	5.779	5.413	5.715	6.131	5.749	4.483	5.436	5.597	4.436	5.801	5.801	111.35
5.858	2.959	5.722	6.307	4.398	5.770	5.554	5.839	5.758	5.779	5.413	5.715	6.131	5.749	4.483	5.436	5.597	2.199	3.000	5.801	103.47
5.858	4.343	5.722	6.307	5.858	5.770	5.554	5.839	5.758	5.779	5.413	5.715	6.131	5.749	4.483	5.436	5.597	4.436	5.801	5.801	111.35
4.398	2.959	4.308	4.753	4.398	4.368	4.204	4.398	3.000	3.000	2.814	3.000	3.000	4.290	3.202	3.997	4.212	3.188	4.364	4.364	76.22
4.398	2.959	4.308	6.307	4.398	4.368	5.554	4.398	4.364	4.358	4.012	4.332	6.131	5.749	3.202	3.997	4.212	3.188	4.364	4.364	88.96
4.398	2.959	4.308	6.307	4.398	4.368	4.204	4.398	4.364	4.358	4.012	4.332	4.613	4.290	3.202	5.436	4.212	3.188	4.364	4.364	86.07
5.858	4.343	5.722	6.307	5.858	5.770	5.554	5.839	5.758	5.779	5.413	5.715	6.131	5.749	4.483	5.436	4.212	4.436	5.801	4.364	108.53
5.858	4.343	5.722	6.307	4.398	4.368	5.554	5.839	4.364	4.358	4.012	4.332	4.613	4.290	4.483	3.997	4.212	4.436	4.364	4.364	94.21
5.858	4.343	5.722	6.307	5.858	5.770	5.554	5.839	5.758	5.779	5.413	5.715	6.131	5.749	4.483	5.436	5.597	4.436	5.801	5.801	111.35
3.000	1.892	4.308	4.753	5.858	4.368	3.000	3.000	3.000	4.358	2.814	4.332	4.613	4.290	2.133	3.997	3.000	2.199	3.000	3.000	70.91
5.858	4.343	5.722	6.307	4.398	4.368	4.204	4.398	4.364	4.358	4.012	4.332	4.613	4.290	2.133	3.997	4.212	3.188	4.364	4.364	87.82
5.858	2.959	4.308	4.753	5.858	4.368	5.554	5.839	4.364	5.779	4.012	5.715	6.131	5.749	4.483	3.997	5.597	2.199	4.364	4.364	96.25
4.398	2.959	4.308	4.753	4.398	4.368	4.204	4.398	4.364	4.358	4.012	4.332	4.613	4.290	3.202	3.997	4.212	3.188	4.364	4.364	83.08
4.398	2.959	4.308	4.753	4.398	4.368	5.554	5.839	5.758	5.779	5.413	5.715	6.131	5.749	1.000	2.000	4.212	1.000	4.364	4.364	89.47
5.858	4.343	5.722	6.307	5.858	4.368	4.204	4.398	5.758	5.779	4.012	4.332	4.613	4.290	3.202	5.436	5.597	2.199	4.364	5.801	96.44
5.858	4.343	5.722	6.307	5.858	5.770	5.554	5.839	5.758	5.779	5.413	5.715	6.131	5.749	4.483	5.436	5.597	4.436	5.801	5.801	111.35
4.398	2.959	4.308	4.753	4.398	4.368	4.204	4.398	4.364	4.358	4.012	4.332	6.131	5.749	3.202	5.436	5.597	3.188	4.364	4.364	88.88
3.000	1.892	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	2.814	3.000	3.000	3.000	2.133	2.770	4.212	3.188	4.364	4.364	61.74	
5.858	4.343	5.722	6.307	5.858	5.770	5.554	5.839	4.364	5.779	4.012	4.332	6.131	5.749	3.202	3.997	5.597	3.188	4.364	5.801	100.36
4.398	4.343	4.308	6.307	4.398	4.368	5.554	4.398	4.364	4.358	4.012	4.332	6.131	5.749	4.483	3.997	5.597	3.188	5.801	5.801	95.89
4.398	2.959	4.308	4.753	4.398	3.000	4.204	4.398	4.364	4.358	4.012	4.332	4.613	4.290	3.202	3.997	5.597	3.188	4.364	5.801	84.54
5.858	4.343	5.722	6.307	5.858	5.770	5.554	5.839	5.758	5.779	5.413	5.715	6.131	5.749	3.202	5.436	4.212	3.188	5.801	5.801	107.44
5.858	4.343	5.722	6.307	5.858	5.770	5.554	5.839	5.758	5.779	5.413	5.715	6.131	5.749	4.483	5.436	5.597	4.436	5.801	5.801	111.35
4.398	4.343	5.722	6.307	4.398	4.368	3.000	5.839	3.000	4.358	4.012	4.332	4.613	5.749	2.133	3.997	5.597	2.199	4.364	4.364	84.17
5.858	4.343	5.722	6.307	5.858	5.770	5.554	5.839	5.758	5.779	5.413	5.715	6.131	5.749	3.202	3.997	5.597	4.436	5.801	5.801	108.63
4.398	4.343	5.722	6.307	5.858	5.770	5.554	5.839	4.364	5.779	5.413	5.715	6.131	5.749	3.202	5.436	5.597	4.436	5.801	5.801	107.21
4.398	2.959	4.308	4.753	4.398	4.368	4.204	4.398	4.364	4.358	4.012	4.332	4.613	4.290	3.202	3.997	4.212	3.188	4.364	4.364	83.08
5.858	4.343	5.722	6.307	5.858	5.770	5.554	5.839	5.758	5.779	5.413	5.715	6.131	5.749	4.483	5.436	5.597	2.199	5.801	5.801	109.11
4.398	2.959	4.308	4.753	4.398	4.368	4.204	4.398	4.364	4.358	4.012	4.332	4.613	4.290	3.202	3.997	4.212	3.188	4.364	4.364	83.08
5.858	4.343	5.722	6.307	5.858	5.770	5.554	5.839	5.758	5.779	5.413	5.715	6.131	5.749	3.202	3.997	5.597	4.436	5.801	5.801	108.63
5.858	4.343	5.722	6.307	5.858	5.770	5.554	5.839	5.758	5.779	2.000	3.000	6.131	5.749	1.469	3.997	5.597	4.436	5.801	5.801	100.77
4.398	2.959	4.308	4.753	4.398	4.368	4.204	4.398	4.364	4.358	4.012	4.332	4.613	4.290	3.202	3.997	5.597	3.188	4.364	4.364	85.93
5.858	4.343	5.722	6.307	5.858	5.770	5.554	5.839	5.758	5.779	4.012	4.332	6.131	5.749	4.483	5.436	5.597	4.436	5.801	5.801	108.57
5.858	4.343	5.722	6.307	5.858	5.770	5.554	5.839	5.758	5.779	5.413	5.715	6.131	5.749	2.133	5.436	4.212	3.188	5.801	5.801	106.37
4.398	2.959	4.308	4.753	5.858	4.368	4.204	4.398	4.364	4.358	2.814	4.332	4.613	4.290	3.202	3.997	4.212	3.188	4.364	4.364	83.34
5.858	4.343	5.722	6.307	5.858	5.770	5.554	5.839	5.758	5.779	5.413	5.715	6.131	5.749	3.202	5.436	5.597	2.199	5.801	5.801	107.83
4.398	1.892	3.000	6.307	4.398	3.000	3.000	4.398	3.000	4.358	2.000	3.000	4.613	3.000	1.000	5.436	3.000	1.545	5.801	4.364	71.51
4.398	2.959	4.308	4.753	4.398	4.368	4.204	4.398	4.364	4.358	5.413	4.332	4.613	4.290	3.202	3.997	5.597	3.188	5.801	5.801	88.74
5.858	2.959	5.722	6.307	5.858	4.368	4.204	4.398	4.364	4.358	4.012	4.332	4.613	4.290	3.202	5.436	4.212	3.188	5.801	5.801	93.28
4.398	2.959	4.308	6.307	5.858	4.368	5.554	5.839	5.758	5.779	4.012	4.332	4.613	5.749	2.133	5.436	5.597	1.000	4.364	5.801	95.68
5.858	4.343	5.722	6.307	5.858	5.770	5.554	5.839	5.758	5.779	5.413	5.715	6.131	5.749	3.202	5.436	5.597	4.436	5.801	5.801	110.07
4.398	2.959	4.308	4.753	4.398	4.368	4.204	4.398	4.364	4.358	4.012	4.332	4.613	4.290	3.202	3.997	4.212	3.188	4.364	4.364	83.08
4.398	2.959	4.308	4.753	4.398	4.368	4.204	4.398	4.364	4.358	4.012	4.332	4.613	4.290	3.202	3.997	4.212	2.199	4.364	4.364	82.09
5.858	4.343	5.722	6.307	5.858	5.770	5.554	5.839	5.758	5.779	5.413	5.715	6.131	5.749	4.483	5.436	4.212	3.188	5.801	4.364	107.28
3.000	1.892	3.000	4.753	4.398	4.368	3.000	3.000	3.000	3.000	2.814	3.000	6.131	5.749	4.483	3.997	5.597	1.545	5.801	5.801	78.33
5.858	4.343	5.722	6.307	3.000	4.368	5.554	5.839	4.364	5.779	5.413	5.715	6.131	5.749	3.202	2.770	5.597	4.436	4.364	5.801	100.31
4.398	2.959	4.308	4.753	4.398	4.368	4.204	4.398	4.364	4.358	4.012	4.332	4.613	4.290	3.202	3.997	4.212	3.188	4.364	4.364	83.08
5.858	4.343	5.722	6.307	5.858	4.368	4.204	4.398	4.364	4.358	4.012	4.332	4.613	4.290	3.202	5.436	5.597	4.436	5.801	5.801	104.52
5.858	4.343	5.722	6.307	5.858	5.770	5.554	5.839	5.758	5.779	5.413	5.715	6.131	5.749	3.202	5.436	5.597	3.188	5.801	5.801	108.82
3.000	1.892	3.000	4.753	4.398	4.368	3.000	3.000	3.000	4.012	3.000	4.613	3.000	2.133	2.770	3.000	2.199	4.364	3.000	68.26	
4.398	2.959	4.308	4.753	4.398	4.368	4.204	4.398	4.364	4.358	4.012	4.332	4.613	5.749	4.483	3.997	4.212	2.199	3.000	4.364	83.47
5.858	4.343	5.722	6.307	5.858	5.770	5.554	5.839	5.758	5.779	5.413	5.715	6.131	5.749	4.483	5.436	5.597	4.436	5.801	5.801	111.35
4.398	2.9																			

Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

		Correlations													TOTAL_L
		L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	L12	L13	
L1	Pearson Correlation	1	.595**	0.178	0.166	0.285	0.357	0.308	.584**	0.069	0.343	0.134	0.321	.370*	.584**
	Sig. (2-tailed)		0.001	0.346	0.382	0.127	0.053	0.098	0.001	0.718	0.064	0.481	0.084	0.044	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L2	Pearson Correlation	.595**	1	0.204	0.190	0.155	.409*	0.172	.499**	-0.009	0.186	-0.134	-0.041	0.098	.380*
	Sig. (2-tailed)	0.001		0.278	0.314	0.414	0.025	0.363	0.005	0.963	0.324	0.479	0.830	0.606	0.038
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L3	Pearson Correlation	0.178	0.204	1	.752**	0.080	0.293	.609**	0.265	.620**	0.356	0.041	-0.066	-0.144	.631**
	Sig. (2-tailed)	0.346	0.278		0.000	0.674	0.116	0.000	0.158	0.000	0.054	0.829	0.730	0.447	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L4	Pearson Correlation	0.166	0.190	.752**	1	0.046	0.204	.549**	0.193	.564**	0.331	0.121	-0.047	-0.023	.610**
	Sig. (2-tailed)	0.382	0.314	0.000		0.810	0.279	0.002	0.307	0.001	0.074	0.526	0.807	0.905	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L5	Pearson Correlation	0.285	0.155	0.080	0.046	1	0.232	0.052	0.161	0.019	0.213	0.135	.365*	0.122	.408*
	Sig. (2-tailed)	0.127	0.414	0.674	0.810		0.218	0.784	0.394	0.921	0.258	0.476	0.047	0.521	0.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L6	Pearson Correlation	0.357	.409*	0.293	0.204	0.232	1	0.301	.531**	0.128	0.159	0.027	0.100	0.058	.490**
	Sig. (2-tailed)	0.053	0.025	0.116	0.279	0.218		0.106	0.003	0.500	0.402	0.888	0.600	0.760	0.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L7	Pearson Correlation	0.308	0.172	.609**	.549**	0.052	0.301	1	0.298	.634**	.437*	0.263	0.047	0.209	.714**
	Sig. (2-tailed)	0.098	0.363	0.000	0.002	0.784	0.106		0.110	0.000	0.016	0.160	0.807	0.267	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L8	Pearson Correlation	.584**	.499**	0.265	0.193	0.161	.531**	0.298	1	-0.123	0.045	0.187	0.310	0.240	.502**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.005	0.158	0.307	0.394	0.003	0.110		0.516	0.814	0.322	0.095	0.201	0.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L9	Pearson Correlation	0.069	-0.009	.620**	.564**	0.019	0.128	.634**	-0.123	1	.537**	0.307	-0.011	0.102	.613**
	Sig. (2-tailed)	0.718	0.963	0.000	0.001	0.921	0.500	0.000	0.516		0.002	0.098	0.953	0.591	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L10	Pearson Correlation	0.343	0.186	0.356	0.331	0.213	0.159	.437*	0.045	.537**	1	0.351	0.107	0.242	.627**
	Sig. (2-tailed)	0.064	0.324	0.054	0.074	0.258	0.402	0.016	0.814	0.002		0.057	0.575	0.198	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L11	Pearson Correlation	0.134	-0.134	0.041	0.121	0.135	0.027	0.263	0.187	0.307	0.351	1	.693**	.646**	.548**
	Sig. (2-tailed)	0.481	0.479	0.829	0.526	0.476	0.888	0.160	0.322	0.098	0.057		0.000	0.000	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L12	Pearson Correlation	0.321	-0.041	-0.066	-0.047	.365*	0.100	0.047	0.310	-0.011	0.107	.693**	1	.828**	.490**
	Sig. (2-tailed)	0.084	0.830	0.730	0.807	0.047	0.600	0.807	0.095	0.953	0.575	0.000		0.000	0.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
L13	Pearson Correlation	.370*	0.098	-0.144	-0.023	0.122	0.058	0.209	0.240	0.102	0.242	.646**	.828**	1	.501**
	Sig. (2-tailed)	0.044	0.606	0.447	0.905	0.521	0.760	0.267	0.201	0.591	0.198	0.000	0.000		0.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_L	Pearson Correlation	.584**	.380*	.631**	.610**	.408*	.490**	.714**	.502**	.613**	.627**	.548**	.490**	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.038	0.000	0.000	0.025	0.006	0.000	0.005	0.000	0.000	0.002	0.006	0.005	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

		Correlations									
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	TOTAL_M
M1	Pearson Correlation	1	.439	.436	.395	0.250	.558**	0.296	0.310	.383	.701**
	Sig. (2-tailed)		0.015	0.016	0.031	0.183	0.001	0.112	0.095	0.037	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M2	Pearson Correlation	.439	1	.563**	.373	0.205	.432	.387	0.180	0.235	.660**
	Sig. (2-tailed)	0.015		0.001	0.042	0.278	0.017	0.035	0.342	0.212	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M3	Pearson Correlation	.436	.563**	1	.578**	.381	.517**	0.327	0.215	0.281	.708**
	Sig. (2-tailed)	0.016	0.001		0.001	0.038	0.003	0.077	0.254	0.132	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M4	Pearson Correlation	.395	.373	.578**	1	.757**	0.273	0.008	0.225	0.232	.577**
	Sig. (2-tailed)	0.031	0.042	0.001		0.000	0.144	0.966	0.233	0.217	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M5	Pearson Correlation	0.250	0.205	.381	.757**	1	0.342	0.074	0.180	0.327	.529**
	Sig. (2-tailed)	0.183	0.278	0.038	0.000		0.065	0.697	0.342	0.077	0.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M6	Pearson Correlation	.558**	.432	.517**	0.273	0.342	1	.543**	0.352	0.357	.756**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.017	0.003	0.144	0.065		0.002	0.056	0.053	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M7	Pearson Correlation	0.296	.387	0.327	0.008	0.074	.543**	1	0.243	0.210	.596**
	Sig. (2-tailed)	0.112	0.035	0.077	0.966	0.697	0.002		0.195	0.264	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M8	Pearson Correlation	0.310	0.180	0.215	0.225	0.180	0.352	0.243	1	.674**	.603**
	Sig. (2-tailed)	0.095	0.342	0.254	0.233	0.342	0.056	0.195		0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M9	Pearson Correlation	.383	0.235	0.281	0.232	0.327	0.357	0.210	.674**	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	0.037	0.212	0.132	0.217	0.077	0.053	0.264	0.000		0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_M	Pearson Correlation	.701**	.660**	.708**	.577**	.529**	.756**	.596**	.603**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.001	0.003	0.000	0.001	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

		Correlations																				
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.386	.765	.681	.469	.563	.579	.637	.648	.596	.549	.605	.520	.488	.509	.439	.472	0.323	.379	.469	.739
	Sig. (2-tailed)		0.035	0.000	0.000	0.009	0.001	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.003	0.006	0.004	0.015	0.008	0.082	0.039	0.009	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.386	1	.669	.619	.628	.367	.470	.724	.586	.635	.489	.405	.423	.484	.444	.400	.386	.433	.566	.691	.726
	Sig. (2-tailed)	0.035		0.000	0.000	0.000	0.046	0.009	0.000	0.001	0.000	0.006	0.027	0.020	0.007	0.014	0.029	0.035	0.017	0.001	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.765	.669	1	.796	.674	.591	.527	.751	.608	.710	.686	.630	.525	.585	.425	.537	.476	.421	.385	.576	.810
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.001	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	0.001	0.019	0.002	0.008	0.021	0.036	0.001	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.681	.619	.796	1	.602	.635	.717	.590	.659	.644	.635	.564	.627	.577	.551	.566	.392	.490	.425	.602	.818
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.001	0.002	0.001	0.032	0.006	0.019	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.469	.628	.674	.602	1	.619	.515	.632	.612	.836	.532	.678	.612	.602	.461	.499	.379	.385	.442	.544	.773
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.000	0.000	0.000		0.000	0.004	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.010	0.005	0.039	0.036	0.014	0.002	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.563	.367	.591	.635	.619	1	.757	.623	.785	.731	.831	.830	.709	.635	.333	.404	0.218	0.306	.507	.444	.773
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.046	0.001	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.072	0.027	0.247	0.100	0.004	0.014	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.679	.470	.527	.717	.515	.757	1	.738	.739	.701	.757	.726	.802	.717	.524	.262	.435	0.352	.520	.597	.822
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.009	0.003	0.000	0.004	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	0.162	0.016	0.056	0.003	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.637	.724	.751	.590	.632	.623	.738	1	.687	.810	.783	.756	.683	.769	.419	.287	.565	0.297	.463	.632	.841
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.021	0.123	0.001	0.110	0.010	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.648	.586	.608	.659	.612	.785	.739	.687	1	.852	.860	.796	.706	.574	.406	.407	.416	0.271	.502	.691	.839
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.026	0.026	0.022	0.148	0.005	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.596	.635	.710	.644	.836	.731	.701	.810	.852	1	.812	.879	.809	.734	.369	.387	.513	0.187	.407	.668	.864
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.045	0.035	0.004	0.322	0.026	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	.649	.489	.686	.635	.532	.831	.757	.783	.860	.812	1	.918	.794	.730	.333	.404	.476	0.306	.597	.619	.858
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.006	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.072	0.027	0.008	0.100	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	.605	.405	.630	.564	.678	.830	.726	.758	.796	.879	.918	1	.844	.763	.347	.373	.424	0.204	.477	.493	.822
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.027	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.060	0.042	0.020	0.279	0.008	0.006	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	.520	.423	.525	.627	.612	.709	.802	.683	.706	.809	.794	.844	1	.915	.386	.334	.520	0.205	.442	.523	.801
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.020	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.035	0.071	0.003	0.277	0.015	0.003	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	.488	.484	.585	.577	.602	.635	.717	.769	.574	.734	.730	.763	.915	1	.356	.311	.585	0.165	.425	.504	.770
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.007	0.001	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000		0.054	0.094	0.001	0.384	0.019	0.005	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	.509	.444	.425	.551	.461	0.333	.524	.419	.406	.369	0.333	0.347	.386	0.356	1	.714	.449	.582	.418	.522	.665
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.014	0.019	0.002	0.010	0.072	0.003	0.021	0.026	0.045	0.072	0.060	0.035	0.054		0.000	0.013	0.000	0.022	0.003	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y16	Pearson Correlation	.439	.400	.537	.566	.499	.404	0.262	0.287	.407	.387	.404	.373	0.334	0.311	.714	1	0.284	.540	.407	.421	.610
	Sig. (2-tailed)	0.015	0.029	0.002	0.001	0.005	0.027	0.162	0.123	0.026	0.035	0.027	0.042	0.071	0.094	0.000		0.128	0.002	0.026	0.021	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y17	Pearson Correlation	.472	.386	.476	.392	.379	0.218	.435	.555	.416	.513	.476	.424	.520	.585	.449	0.284	1	0.323	0.287	.737	.614
	Sig. (2-tailed)	0.008	0.035	0.008	0.032	0.039	0.247	0.016	0.001	0.022	0.004	0.008	0.020	0.003	0.001	0.013	0.128		0.082	0.125	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y18	Pearson Correlation	0.323	.433	.421	.490	.385	0.306	0.352	0.297	0.271	0.187	0.306	0.204	0.205	0.165	.682	.540	0.323	1	.580	.445	.554
	Sig. (2-tailed)	0.082	0.017	0.021	0.006	0.036	0.100	0.056	0.110	0.148	0.322	0.100	0.279	0.277	0.384	0.000	0.002	0.082		0.001	0.014	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y19	Pearson Correlation	.379	.566	.385	.425	.442	.507	.520	.463	.502	.407	.597	.477	.442	.425	.418	.407	0.287	.580	1	.536	.653
	Sig. (2-tailed)	0.039	0.001	0.036	0.019	0.014	0.004	0.003	0.010	0.005	0.026	0.000	0.008	0.015	0.019	0.022	0.026	0.125	0.001		0.002	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y20	Pearson Correlation	.469	.691	.576	.602	.544	.444	.597	.632	.691	.668	.619	.493	.523	.504	.522	.421	.737	.445	.536	1	.776
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.000	0.001	0.000	0.002	0.014	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.006	0.003	0.005	0.003	0.021	0.000	0.014	0.002		0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.739	.726	.810	.818	.773	.773	.822	.841	.839	.864	.858	.822	.801	.770	.665	.610	.614	.554	.653	.778	1
	Sig. (2-tailed)	0.000																				

Lampiran 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.801	13

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
L1	53.4333	23.082	0.508	0.785
L2	53.4333	24.392	0.298	0.798
L3	53.8667	21.154	0.510	0.781
L4	53.5667	21.564	0.494	0.782
L5	53.6000	23.145	0.253	0.807
L6	53.5000	23.086	0.381	0.792
L7	53.7000	20.700	0.620	0.769
L8	53.3667	23.964	0.435	0.791
L9	54.0333	21.413	0.493	0.782
L10	53.9333	21.926	0.530	0.780
L11	53.7333	22.271	0.429	0.788
L12	53.7333	22.892	0.370	0.793
L13	53.7000	22.976	0.391	0.791

Lampiran 11. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.811	9

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
M1	35.9333	10.754	0.589	0.782
M2	35.7333	10.961	0.537	0.789
M3	35.7333	11.168	0.619	0.781
M4	35.6333	12.033	0.484	0.798
M5	35.6000	12.248	0.434	0.802
M6	35.7667	10.944	0.678	0.774
M7	36.1000	10.645	0.404	0.816
M8	35.9000	11.403	0.478	0.796
M9	36.2667	10.409	0.510	0.795

Lampiran 12. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in

Reliability	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.957	20

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
Y1	82.4333	93.426	0.709	0.954
Y2	82.5000	90.121	0.680	0.955
Y3	82.4000	93.352	0.790	0.954
Y4	82.3333	93.264	0.798	0.953
Y5	82.5000	93.155	0.747	0.954
Y6	82.6000	92.800	0.745	0.954
Y7	82.4333	91.564	0.798	0.953
Y8	82.4667	91.361	0.820	0.953
Y9	82.6667	90.782	0.816	0.953
Y10	82.5000	91.155	0.845	0.952
Y11	82.6000	91.697	0.840	0.953
Y12	82.5333	92.671	0.801	0.953
Y13	82.4000	92.593	0.777	0.953
Y14	82.3333	93.816	0.746	0.954
Y15	82.8333	90.764	0.609	0.957
Y16	82.5333	94.120	0.563	0.956
Y17	82.4333	95.013	0.573	0.956
Y18	82.9000	92.852	0.486	0.959
Y19	82.5667	94.875	0.617	0.955
Y20	82.5000	93.086	0.753	0.954

Lampiran 13. Hasil Persamaan Regresi Parsial Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

No	X ₁	X ₁ ²	Y	Y ²	X ₁ ·Y
1.	46.82	2192.31	83.08	6902.48	3890.04
2.	58.51	3423.93	82.01	6726.04	4798.90
3.	51.55	2657.70	85.14	7248.91	4389.24
4.	46.90	2199.57	73.64	5423.21	3453.80
5.	65.33	4268.17	111.35	12398.89	7274.65
6.	61.51	3783.25	103.47	10705.71	6364.15
7.	59.99	3598.62	111.35	12398.89	6679.74
8.	50.13	2513.18	76.22	5808.86	3820.83
9.	55.95	3130.21	88.96	7914.22	4977.27
10.	55.43	3072.10	86.07	7408.84	4770.82
11.	58.39	3409.21	108.53	11778.36	6336.79
12.	63.97	4092.34	94.21	8876.06	6026.92
13.	65.33	4268.17	111.35	12398.89	7274.65
14.	62.53	3909.89	70.91	5028.84	4434.21
15.	55.66	3098.24	87.82	7712.94	4888.41
16.	55.94	3129.23	96.25	9263.99	5384.15
17.	48.16	2319.33	83.08	6902.48	4001.14
18.	44.47	1977.75	89.47	8004.06	3978.70
19.	55.73	3105.37	96.44	9300.63	5374.18
20.	59.62	3554.77	111.35	12398.89	6638.91
21.	55.64	3096.35	88.88	7900.01	4945.83
22.	46.19	2133.48	61.74	3811.33	2851.56
23.	65.33	4268.17	100.36	10072.75	6556.85
24.	58.70	3445.31	95.89	9194.10	5628.19
25.	51.32	2633.87	84.54	7146.29	4338.48
26.	63.98	4093.84	107.44	11542.53	6874.10
27.	64.04	4101.63	111.35	12398.89	7131.31
28.	49.72	2472.50	84.17	7084.73	4185.33
29.	57.36	3290.42	108.63	11800.48	6231.26
30.	58.03	3367.50	107.21	11495.03	6221.69
31.	48.32	2334.61	83.08	6902.48	4014.30
32.	65.33	4268.17	109.11	11905.66	7128.49
33.	49.80	2479.94	83.08	6902.48	4137.35
34.	65.33	4268.17	108.63	11800.48	7096.93
35.	65.33	4268.17	100.77	10154.33	6583.35
36.	65.33	4268.17	85.93	7383.25	5613.64
37.	62.54	3910.98	108.57	11786.66	6789.51
38.	61.32	3760.34	106.37	11314.03	6522.62
39.	49.69	2469.12	83.34	6945.97	4141.31
40.	57.37	3290.93	107.83	11627.75	6185.96
41.	55.85	3119.55	71.51	5113.73	3994.07
42.	57.18	3269.53	88.74	7875.07	5074.23
43.	61.24	3749.73	93.28	8701.51	5712.12

44.	57.83	3343.80	95.68	9155.39	5532.97
45.	65.33	4268.17	110.07	12115.25	7190.96
46.	56.87	3234.06	83.08	6902.48	4724.73
47.	46.82	2192.31	82.09	6739.12	3843.73
48.	65.33	4268.17	107.28	11508.99	7008.73
49.	52.88	2796.80	78.33	6135.25	4142.35
50.	64.04	4101.63	100.31	10062.19	6424.28
51.	58.49	3421.06	83.08	6902.48	4859.40
52.	63.85	4076.89	104.52	10924.58	6673.70
53.	59.62	3554.77	108.82	11842.02	6488.11
54.	54.69	2990.51	68.26	4659.73	3732.95
55.	47.69	2274.30	83.47	6966.96	3980.57
56.	62.45	3899.66	111.35	12398.89	6953.52
57.	59.98	3597.24	85.00	7225.46	5098.21
58.	53.06	2815.83	88.59	7847.96	4700.91
59.	58.31	3399.94	83.08	6902.48	4844.38
60.	62.67	3927.56	104.50	10920.80	6549.20
61.	51.18	2619.74	81.88	6704.77	4191.03
62.	63.85	4076.89	111.35	12398.89	7109.77
63.	56.42	3183.22	67.79	4595.30	3824.64
64.	62.56	3913.66	111.35	12398.89	6965.99
65.	43.88	1925.10	84.48	7137.56	3706.82
66.	52.71	2778.56	94.25	8883.79	4968.31
67.	55.27	3054.67	78.21	6116.48	4322.48
68.	56.01	3136.90	96.13	9240.62	5383.95
69.	65.33	4268.17	111.35	12398.89	7274.65
70.	62.47	3901.92	111.35	12398.89	6955.53
71.	48.83	2384.33	89.76	8057.67	4383.17
72.	59.88	3586.17	79.47	6315.23	4758.94
73.	63.85	4076.89	103.36	10683.83	6599.76
74.	62.47	3902.01	93.56	8754.29	5844.60
75.	45.02	2026.95	97.10	9427.97	4371.51
76.	65.33	4268.17	111.35	12398.89	7274.65
77.	61.23	3749.52	103.45	10702.43	6334.74
78.	62.52	3909.25	111.35	12398.89	6962.06
79.	48.28	2330.59	82.02	6727.92	3959.80
80.	56.89	3236.54	90.34	8161.57	5139.57
81.	46.49	2161.40	90.30	8154.14	4198.14
82.	48.60	2361.55	88.71	7870.02	4311.09
83.	65.33	4268.17	111.35	12398.89	7274.65
84.	49.75	2475.29	83.08	6902.48	4133.48
85.	65.33	4268.17	111.35	12398.89	7274.65
Σ	4866.27	282090.37	8003.40	768297.87	462988.70

Koefisien regresi b ditentukan dengan menggunakan rumus:

$$b = \frac{n (\sum X_i Y_i) - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b_1 X_1 = \frac{85 (462988.70) - (4866.27)(8003.40)}{85 (282090.37) - (4866.27)^2}$$

$$b_1 X_1 = \mathbf{1,371}$$

Konstanta α dapat dicari dengan nilai rata-rata X dan Y, yaitu:

$$\alpha = Y - bX$$

$$\begin{aligned} \alpha_1 &= 8003.401 - 1,371 (4866.27) \\ &= \mathbf{1,331.252} \end{aligned}$$

Sehingga mendapatkan persamaan regresi parsial pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= a + b_1 X_1 \\ \mathbf{Y} &= \mathbf{1,331} + \mathbf{1,371 X_1} \end{aligned}$$

Lampiran 14. Hasil Persamaan Regresi Parsial Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

No	X ₂	X ₂ ²	Y	Y ²	X ₂ .Y
1.	37.13	1378.73	83.08	6902.48	3084.91
2.	42.76	1828.72	82.01	6726.04	3507.14
3.	50.12	2512.49	85.14	7248.91	4267.65
4.	42.75	1827.26	73.64	5423.21	3147.95
5.	47.52	2258.40	111.35	12398.89	5291.66
6.	46.26	2140.29	103.47	10705.71	4786.79
7.	50.12	2512.49	111.35	12398.89	5581.41
8.	38.80	1505.79	76.22	5808.86	2957.51
9.	39.04	1524.03	88.96	7914.22	3472.96
10.	40.08	1606.68	86.07	7408.84	3450.16
11.	47.42	2248.25	108.53	11778.36	5145.94
12.	43.33	1877.13	94.21	8876.06	4081.85
13.	45.83	2100.54	111.35	12398.89	5103.36
14.	45.21	2043.86	70.91	5028.84	3205.97
15.	40.30	1624.14	87.82	7712.94	3539.34
16.	44.53	1982.84	96.25	9263.99	4285.91
17.	37.13	1378.73	83.08	6902.48	3084.91
18.	50.12	2512.49	89.47	8004.06	4484.43
19.	48.82	2383.46	96.44	9300.63	4708.26
20.	48.98	2399.11	111.35	12398.89	5454.02
21.	36.98	1367.16	88.88	7900.01	3286.42
22.	32.39	1048.80	61.74	3811.33	1999.33
23.	47.39	2245.73	100.36	10072.75	4756.12
24.	45.10	2034.42	95.89	9194.10	4324.89
25.	40.28	1622.39	84.54	7146.29	3405.00
26.	50.12	2512.49	107.44	11542.53	5385.21
27.	47.52	2258.40	111.35	12398.89	5291.66
28.	36.11	1303.88	84.17	7084.73	3039.34
29.	50.12	2512.49	108.63	11800.48	5445.05
30.	43.37	1880.67	107.21	11495.03	4649.55
31.	37.63	1415.67	83.08	6902.48	3125.96
32.	50.12	2512.49	109.11	11905.66	5469.27
33.	41.76	1743.87	83.08	6902.48	3469.44
34.	47.52	2258.40	108.63	11800.48	5162.39
35.	42.34	1792.49	100.77	10154.33	4266.33
36.	50.12	2512.49	85.93	7383.25	4307.01
37.	50.12	2512.49	108.57	11786.66	5441.86
38.	50.12	2512.49	106.37	11314.03	5331.64
39.	42.85	1836.03	83.34	6945.97	3571.13
40.	47.21	2229.02	107.83	11627.75	5091.02
41.	39.60	1567.82	71.51	5113.73	2831.50
42.	38.59	1489.14	88.74	7875.07	3424.48
43.	48.98	2399.11	93.28	8701.51	4569.02

44.	44.31	1963.11	95.68	9155.39	4239.46
45.	48.67	2368.45	110.07	12115.25	5356.71
46.	50.12	2512.49	83.08	6902.48	4164.42
47.	34.06	1160.33	82.09	6739.12	2796.35
48.	47.42	2248.25	107.28	11508.99	5086.76
49.	47.65	2270.85	78.33	6135.25	3732.59
50.	43.55	1896.56	100.31	10062.19	4368.47
51.	40.84	1667.50	83.08	6902.48	3392.62
52.	50.12	2512.49	104.52	10924.58	5239.08
53.	50.12	2512.49	108.82	11842.02	5454.63
54.	50.12	2512.49	68.26	4659.73	3421.63
55.	33.20	1102.02	83.47	6966.96	2770.87
56.	48.82	2383.46	111.35	12398.89	5436.20
57.	48.51	2353.29	85.00	7225.46	4123.54
58.	43.32	1877.01	88.59	7847.96	3838.06
59.	43.35	1879.09	83.08	6902.48	3601.44
60.	50.12	2512.49	104.50	10920.80	5238.17
61.	34.82	1212.27	81.88	6704.77	2850.96
62.	50.12	2512.49	111.35	12398.89	5581.41
63.	50.12	2512.49	67.79	4595.30	3397.89
64.	43.35	1879.09	111.35	12398.89	4826.87
65.	33.87	1146.91	84.48	7137.56	2861.14
66.	36.25	1314.00	94.25	8883.79	3416.63
67.	41.91	1756.65	78.21	6116.48	3277.89
68.	46.54	2165.60	96.13	9240.62	4473.42
69.	42.84	1835.43	111.35	12398.89	4770.46
70.	50.12	2512.49	111.35	12398.89	5581.41
71.	41.76	1743.87	89.76	8057.67	3748.53
72.	47.99	2303.44	79.47	6315.23	3814.02
73.	42.19	1779.59	103.36	10683.83	4360.37
74.	38.54	1485.69	93.56	8754.29	3606.40
75.	35.39	1252.47	97.10	9427.97	3436.31
76.	50.12	2512.49	111.35	12398.89	5581.41
77.	47.68	2273.07	103.45	10702.43	4932.28
78.	50.12	2512.49	111.35	12398.89	5581.41
79.	41.68	1736.90	82.02	6727.92	3418.44
80.	42.83	1834.25	90.34	8161.57	3869.16
81.	47.25	2232.87	90.30	8154.14	4266.98
82.	50.12	2512.49	88.71	7870.02	4446.73
83.	50.12	2512.49	111.35	12398.89	5581.41
84.	38.54	1485.69	83.08	6902.48	3202.33
85.	50.12	2512.49	111.35	12398.89	5581.41
Σ	3781.36	170483.50	8003.40	768297.87	359012.05

Koefisien regresi b ditentukan dengan menggunakan rumus:

$$b = \frac{n (\sum X_i Y_i) - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b_2X_2 = \frac{85 (359012.05) - (3781.36)(8003.40)}{85 (170483.50) - (3781.36)^2}$$

$$b_2X_2 = \mathbf{1,311}$$

Konstanta α dapat dicari dengan nilai rata-rata X dan Y, yaitu:

$$\alpha = Y - bX$$

$$\begin{aligned} \alpha_2 &= 8003.401 - 1,311 (3781.36) \\ &= \mathbf{3,045.346} \end{aligned}$$

Sehingga mendapatkan persamaan regresi parsial pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= a + b_2X_2 \\ \mathbf{Y} &= \mathbf{3,045 + 1,311 X_2} \end{aligned}$$

Lampiran 15. Lembar Kerja Deskriptif Teoritik Variabel Lingkungan Kerja

PENYUSUNAN LEMBAR KERJA DESKRIPTIF TEORITIK (LKDT)

LEMBAR KERJA DESKRIPTIF TEORITIK (LKDT)

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

No	Sumber Teori	Definisi/Deskripsi Variabel	Faktor-Faktor/Indikator/Dimensi
1.	Sedarmayanti dalam <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> , (2017:9, 47)	Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	Menurut Sedarmayanti dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: 1) Lingkungan Kerja Fisik 1. Pencahayaan Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. 2. Sirkulasi ruang kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. 3. Tata letak ruang Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan pegawai dalam bekerja. 4. Dekorasi

			<p>Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.</p> <p>5. Kebersihan Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.</p> <p>6. Fasilitas Fasilitas sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di organisasi. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.</p> <p>2) Lingkungan Kerja Non Fisik 1. Hubungan dengan pimpinan Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat</p>
--	--	--	--

			<p>diantara individu masing-masing.</p> <p>2. Hubungan sesama rekan kerja Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.</p>
2.	Menurut Siagian dalam <i>Ronal Donra Sihaloho, (2019)</i>	Menurut Siagian bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.	<p>Kemudian menurut Siagian, lingkungan kerja terbagi ke dalam dua dimensi, yaitu:</p> <p>1) Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:</p> <p>1. Bangunan tempat kerja Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar pegawai merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.</p> <p>2. Peralatan kerja yang memadai Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan pegawai karena akan mendukung</p>

			<p>pegawai dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam organisasi.</p> <p>3. Fasilitas Fasilitas sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di organisasi. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh organisasi yakni tentang cara memanusaiakan pegawainya, seperti tersedianya fasilitas untuk pegawai beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.</p> <p>4. Tersedianya sarana angkut Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para pegawai untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.</p> <p>2) Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:</p> <p>1. Hubungan rekan kerja setingkat Indikator hubungan dengan</p>
--	--	--	--

			<p>rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.</p> <p>2. Hubungan atasan dengan pegawai Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.</p> <p>3. Kerjasama antar pegawai Kerjasama antar pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.</p>
3.	Purnama Sari. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya,	<p>Indikator lingkungan kerja:</p> <p>1. Suasana Kerja, Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana</p>

	<p>Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan. <i>Jurnal Economix Vol. 10, No. 1, Juni 2022, hal. 79-90.</i></p>	<p>seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam organisasi yang bersangkutan.</p>	<p>kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut</p> <p>2. Hubungan dengan rekan kerja</p> <p>Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.</p> <p>3. Tersedianya fasilitas kerja</p> <p>Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.</p>
4.	<p>Rizal Nabawi. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja</p>	<p>Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengakuan dan kerjanya</p>	<p>Adapun indikator lingkungan kerja, antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Keamanan kerja 7. Hubungan pegawai

	<p>Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. <i>Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2, No. 2, September 2019, hal. 170-183.</i></p>	<p>baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.</p>	
5.	<p>Menurut Nitisemito dalam <i>Irawan (2017:27-28)</i></p>	<p>Menurut Nitisemito menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan semua hal atau segala sesuatu yang berada dalam lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat dibutuhkan pegawai demi tercapainya kepuasan kerja pegawai, sehingga target-target organisasi yang dibebankan bisa segera terwujud.</p>	<p>Menurut Nitisemito hal-hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan diantaranya adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Warna Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan pegawai dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat-alat yang tepat. 2. Keamanan Lingkungan Kerja Secara tidak langsung lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Pegawai akan lebih merasa nyaman dalam

			<p>melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.</p> <p>3. Penerangan Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.</p> <p>4. Pertukaran Udara Kesegaran fisik pegawai akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan pegawai akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.</p> <p>5. Jaminan Terhadap Keamanan. Adanya jaminan keamanan terhadap pegawai cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.</p> <p>6. Kebisingan Konsentrasi pegawai akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.</p> <p>7. Tata Ruang Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan pegawai dalam bekerja.</p>
	KESIMPULAN	Berdasarkan pendapat para ahli diatas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai baik	Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Penerangan Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja.

		<p>fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.</p>	<p>Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.</p> <p>2. Suhu udara Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.</p> <p>3. Kebisingan Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.</p> <p>4. Kebersihan lingkungan kerja Secara tidak langsung Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Pegawai akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.</p> <p>5. Keamanan kerja</p>
--	--	---	--

			<p>Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).</p> <p>6. Hubungan sesama rekan kerja</p> <p>Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.</p>
--	--	--	--

Lampiran 16. Lembar Kerja Deskriptif Teoritik Variabel Motivasi Kerja

PENYUSUNAN LEMBAR KERJA DESKRIPTIF TEORITIK (LKDT)

LEMBAR KERJA DESKRIPTIF TEORITIK (LKDT)

VARIABEL MOTIVASI KERJA

No	Sumber Teori	Definisi/Deskripsi Variabel	Faktor-Faktor/Indikator/Dimensi
1.	Helvin Ruida Hasi, dkk. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. <i>Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi) Vol. 1, No. 3, 2020, hal. 209-219</i>	Menurut Handoko, motivasi adalah motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja.	Adapun indikator motivasi kerja menurut Handoko: 1. Penghargaan 2. Rasa memiliki 3. Kemampuan 4. Mengutamakan kualitas 5. Job description 6. Prestasi 7. Tanggung jawab
2.	Andi Hasryningsih, Rita Anggraeni. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perhubungan	Menurut Mangkunegara (2015) menyatakan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.	Indikator motivasi yang dikembangkan oleh Maslow dalam Mangkunegara (2015): 1. Kebutuhan fisiologis, Merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. 2. Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan akan perlindungan

	<p>Kabupaten Serang. <i>Jurnal Bina Bangsa Ekonomika (JBBE) Vol. 13, No. 01, Februari, 2020.</i></p>		<p>dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lindungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.</p> <p>3. Kebutuhan sosial, Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.</p> <p>4. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan, Kebutuhan ini berkaitan kebtuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.</p> <p>5. Kebutuhan aktualisasi, Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide. Memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.</p>
3.	<p>Edy Sutrisno dalam <i>Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja, (2019:589-590)</i></p>	<p>Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.</p>	<p>Menurut Edy Sutrisno, terdapat dua bagian besar faktor yang memengaruhi motivasi, yaitu faktor intern dan faktor ekstern.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faktor intern dapat memengaruhi pemberian motivasi kepada para pegawai yang dapat menghasilkan untuk memenuhi kebutuhan. Kebutuhan untuk dapat hidup adalah: <ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk dapat hidup

			<ol style="list-style-type: none"> 2. Keinginan untuk dapat dimiliki 3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan 5. Keinginan untuk berkuasa <p>- Faktor ekstern yaitu dorongan yang diperoleh seseorang dari luar dirinya untuk melakukan sesuatu yang ditugaskan kepadanya. Faktor ekstern meliputi sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi lingkungan kerja 2. Kompensasi yang memadai 3. Supervisi yang baik 4. Jaminan pekerjaan 5. Status dan tanggung jawab 6. Peraturan fleksibel
4.	Herzberg dalam <i>Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja</i> , (2019:587)	Motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya.	Menurut Herzberg, bahwa pegawai termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor Intrinsik, yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai, berupa: <ol style="list-style-type: none"> a. Pekerjaan itu sendiri (<i>the work it self</i>) b. Kemajuan (<i>advancement</i>) c. Tanggung jawab (<i>responsibility</i>)

			<ul style="list-style-type: none"> d. Pengakuan (<i>recognition</i>) e. Pencapaian (<i>achievement</i>) <p>2. Faktor ekstrinsik, yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Administrasi dan kebijakan organisasi b. Penyeliaan c. Gaji d. Hubungan antarpribadi e. Kondisi kerja
5.	<p>Siagian dalam <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>, (2019:583, 585)</p>	<p>Menurut Siagian, motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.</p>	<p>Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja menurut Siagian:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Karakteristik biografi. Karakteristik biografi ini meliputi empat aspek, yaitu: <ul style="list-style-type: none"> a. Usia b. Status perkawinan c. Jumlah tanggungan d. Masa kerja 2. Kepribadian, Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. 3. Persepsi, Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan

			<p>sangat berpengaruh pada perilaku, yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.</p> <p>4. Kemampuan belajar, Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang di berbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajar seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan dan perubahan dalam tindakan.</p> <p>5. Nilai-nilai yang dianut, Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.</p> <p>6. Sikap, Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu orang tertentu atau peristiwa tertentu artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.</p> <p>7. Kepuasan kerja, Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasinya.</p> <p>8. Kemampuan, Kemampuan dapat</p>
--	--	--	--

			<p>digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan repetatif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menyelesaikan masalah.</p>
	KESIMPULAN	<p>Berdasarkan pendapat para ahli diatas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu secara efektif dan efisien demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya</p>	<p>Indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang dikembangkan oleh Maslow dalam Mangkunegara (2015):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis, Merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. 2. Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lindungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual. 3. Kebutuhan sosial, Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. 4. Kebutuhan akan harga diri

			<p>atau pengakuan, Kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. 5. Kebutuhan aktualisasi, Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide. Memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.</p>
--	--	--	--

Lampiran 17. Lembar Kerja Deskriptif Teoritik Variabel Kinerja Pegawai

PENYUSUNAN LEMBAR KERJA DESKRIPTIF TEORITIK (LKDT)

LEMBAR KERJA DESKRIPTIF TEORITIK (LKDT)

VARIABEL KINERJA PEGAWAI

No	Sumber Teori	Definisi/Deskripsi Variabel	Faktor-Faktor/Indikator/Dimensi
1.	Wilson Bangun dalam <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> (2012:231, 233-234)	Wilson Bangun (dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (2012:231, 233-234) mengemukakan bahwa (<i>performance</i>) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (<i>job requirement</i>).	Indikator kinerja menurut Wilson Bangun, yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. 2. Kualitas Pekerjaan, setiap pekerjaan dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai kualitas yang dituntut suatu suatu pekerjaan selanjutnya. 3. Ketepatan Waktu, setiap pekerja memiliki karakteristik tertentu yang berbeda, ada beberapa pekerjaan yang menargetkan waktu sehingga harus diselesaikan tepat waktu. Bila pekerjaan tidak diselesaika tepat pada waktunya akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, maka akan mengurangi kualitas hasil pekerjaan. 4. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam

			<p>mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Semakin baik kehadiran pegawai pekerjaan dalam sebuah organisasi akan lebih efisien karena setiap pegawai memiliki tanggung jawab dan perannya masing-masing.</p> <p>5. Kemampuan Kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh seorang pegawai saja. Satu sama lain pegawai adalah individu yang saling melengkapi, sehingga perlu adanya kerja kelompok atau kerjasama. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerjanya atau yang lebih kita kenal dengan istilah kekompakkan.</p>
2.	Colquitt dalam <i>Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)</i> , (2019:183)	Colquitt mengatakan <i>performance the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment.</i>	<p>Kinerja menurut Colquitt ditentukan oleh tiga faktor:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja tugas (<i>task performance</i>) 2. Perilaku kesetiaan (<i>citizenship behavior</i>) sebagai kontribusi perilaku positif. 3. Perilaku produktif tandingan (<i>counter productive behavior</i>) sebagai kontribusi perilaku negatif.
3.	Mangkunegara dalam <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	Mangkunegara (2014:09). Menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualiatas dan kuantitas	<p>Indikator kinerjanya adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas, yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, di ukur melalui ketepatan,

	<i>Organisasi</i> (2014:09)	yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja. 2. Kuantitas, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan. 3. Pelaksanaan tugas, yaitu kewajiban pegawai melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan organisasi. 4. Tanggung jawab, yaitu suatu akibat lebih dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.
4.	Kasmir dalam <i>Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)</i> , (2019:182,189)	Kasmir (2019:182) dalam buku <i>Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)</i> menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu	Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain: 1. Kemampuan dan keahlian 2. Pengetahuan 3. Rancangan kerja 4. Kepribadian 5. Motivasi kerja 6. Kepemimpinan 7. Gaya kepemimpinan 8. Budaya organisasi 9. Kepuasan kerja 10. Lingkungan kerja 11. Loyalitas 12. Komitmen 13. Disiplin kerja
5.	Robbins dalam <i>Human Resources</i>	Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang	Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana

	<i>Management,</i> (2016:260-261)	dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.	pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja, dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. 2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3. Ketepatan Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. 5. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.
6.	Afandi dalam <i>Manajemen</i>	Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja	Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja

	<p><i>Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator), (2018)</i></p>	<p>yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.</p>	<p>adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. 2. Kualitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya. 4. Disiplin, kerja taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku. 5. Inisiatif, kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit. 6. Ketelitian, tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah itu sudah mencapai tujuan atau belum.
--	---	---	---

			<p>7. Kepemimpinan, proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.</p> <p>8. Kejujuran, salah satu sifat manusia yang cukup sulit diterapkan.</p> <p>9. Kreativitas, proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan.</p>
	KESIMPULAN	<p>Berdasarkan pendapat para ahli diatas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk memenuhi tujuan organisasi.</p>	<p>Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas, yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja. 2. Kuantitas, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan. 3. Ketepatan waktu, setiap pekerja memiliki karakteristik tertentu yang berbeda, ada beberapa pekerjaan yang menargetkan waktu sehingga harus diselesaikan tepat waktu. Bila pekerjaan tidak diselesaikan tepat pada waktunya akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, maka akan mengurangi kualitas

			<p>hasil pekerjaan.</p> <ol style="list-style-type: none">4. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.5. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
--	--	--	---

Lampiran 18. Lembar Kerja Instrumen Penelitian Variabel Lingkungan Kerja

PENYUSUNAN LEMBAR KERJA INSTRUMEN PENELITIAN (LKIP)**LEMBAR KERJA INSTRUMEN PENELITIAN (LKIP)****VARIABEL LINGKUNGAN KERJA**

NO	Indikator	Teori Rincian Indikator	Pernyataan
1.	Penerangan	Pencahayaannya adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaannya yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.	1. Pegawai menunjukkan ketelitian dalam bekerja
			2. Tingkat penerangan dapat membantu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
2.	Suhu udara	Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih	1. Suhu udara disesuaikan dengan kebutuhan
			2. Suhu udara ditempat bekerja membuat nyaman dalam bekerja

		dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.	
3.	Kebisingan	Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja terhindar jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan 2. Tingkat kebisingan dapat memengaruhi konsentrasi dalam bekerja
4.	Kebersihan lingkungan kerja	Secara tidak langsung Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Pegawai akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang yang ditempati untuk bekerja dalam keadaan bersih dan rapi 2. Kebersihan lingkungan kerja menunjang kinerja dan produktivitas
5.	Keamanan kerja	Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Satuan keamanan ditempat kerja bekerja dengan baik 2. Tempat kerja terjamin dari kemungkinan kecelakaan kerja
6.	Hubungan sesama rekan	Hubungan dengan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja

	kerja	rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.	2. Memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung
			3. Saling membantu dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

Lampiran 19. Lembar Kerja Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja

PENYUSUNAN LEMBAR KERJA INSTRUMEN PENELITIAN (LKIP)

LEMBAR KERJA INSTRUMEN PENELITIAN (LKIP)

VARIABEL MOTIVASI KERJA

NO	Indikator	Teori Rincian Indikator	Pernyataan
1.	Kebutuhan fisiologis	Merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.	1. Hasrat mendapatkan gaji untuk memenuhi hidup
			2. Keinginan untuk mendapatkan tempat istirahat yang nyaman
2.	Kebutuhan rasa aman	Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lindungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.	1. Keinginan mendapatkan system keamanan yang sudah terjamin
3.	Kebutuhan sosial	Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.	1. Hasrat memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan atasan
			2. Hasrat memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan sesama rekan kerja
4.	Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan	Kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.	1. Keinginan pegawai untuk diakui dan dihargai hasil kerja oleh atasan
			2. Dorongan lebih giat dalam bekerja ketika dihargai oleh

			sesama rekan kerja dan diberikan pujian oleh atasan
5.	Kebutuhan aktualisasi	Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide.	<ol style="list-style-type: none">1. Keinginan dengan bebas untuk menyampaikan pendapat2. Keinginan untuk dilibatkan setiap pertemuan dalam mengambil keputusan

Lampiran 20. Lembar Kerja Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Pegawai

PENYUSUNAN LEMBAR KERJA INSTRUMEN PENELITIAN (LKIP)

LEMBAR KERJA INSTRUMEN PENELITIAN (LKIP)

VARIABEL KINERJA PEGAWAI

NO	Indikator	Teori Rincian Indikator	Pernyataan
1.	Kualitas	Kualitas, yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, di ukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.	1. Pegawai menunjukkan ketelitian dalam bekerja
			2. Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur
			3. Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan teliti
			4. Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan
2.	Kuantitas	Kuantitas, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.	1. Pegawai mencapai target yang ditetapkan organisasi
			2. Pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan
			3. Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin
			4. Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien
3.	Ketepatan waktu	Ketepatan Waktu, setiap pekerja memiliki karakteristik tertentu yang berbeda, ada beberapa pekerjaan yang menargetkan waktu sehingga harus diselesaikan tepat waktu. Bila pekerjaan tidak diselesaikan tepat pada waktunya akan	1. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan
			2. Pegawai melakukan suatu pekerjaan dengan cekatan
			3. Pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa menambah waktu penyelesaian tugas
			4. Pegawai menunjukkan target

		menghambat pekerjaan pada bagian lain, maka akan mengurangi kualitas hasil pekerjaan.	dalam menyelesaikan pekerjaan
4.	Efektifitas	Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan sampai dengan selesai 2. Pegawai menunjukkan komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja 3. Pegawai bersedia lembur jika pekerjaan belum selesai 4. Pegawai memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia
5.	Efisiensi	Efisiensi dalam melaksanakan tugas, berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja 2. Pegawai tidak melakukan aktivitas diluar dari pelaksanaan tugas 3. Pegawai mengikuti kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan 4. Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi