



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN  
SIPIL KABUPATEN BOGOR**

**SKRIPSI**

Dibuat Oleh:

Aulia Rahmawati

021119052

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**JUNI 2023**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN  
SIPIL KABUPATEN BOGOR**

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  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN  
SIPIL KABUPATEN BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari Senin, tanggal 26 Juni 2023

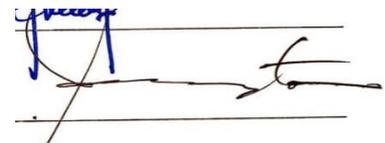
Aulia Rahmawati  
021119052

Mengetahui,

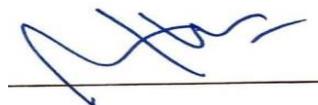
Ketua Penguji Sidang  
(Dr. Hari Muharam, SE., MM, CSEP, CPMP,  
CEsther)



Ketua Komisi Pembimbing  
(Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., MM, CA)



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



---

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aulia Rahmawati  
NPM : 021119052  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan  
Sipil Kabupaten Bogor

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, Juni 2023



Aulia Rahmawati  
021119052

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023**

**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 izin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## **ABSTRAK**

AULIA RAHMAWATI. 021119052. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Di bawah bimbingan: EDY SUDARYANTO dan NANCY YUSNITA. 2023.

Sumber daya manusia berperan penting dalam kelangsungan aktivitas dan pencapaian tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Keberhasilan dari suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya yang baik. Kinerja dapat meningkatkan kualitas individu maupun suatu perusahaan atau organisasi. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, merupakan teknik penentuan sampel jika seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 68 pegawai. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, dan hipotesis.

Pada penelitian ini secara parsial menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai

## PRAKATA

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BOGOR”**. Penyusunan skripsi ini dimaksud untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program sarjana S1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dalam pembuatan dan penulisan skripsi ini banyak rintangan yang dihadapi penulis. Maka dari itu penulis mendapat bimbingan, bantuan, dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Orang tua tersayang yang selalu memberikan kasih sayang, ridha, dan doa yang tiada henti-hentinya, memberikan dorongan dan masukan agar penulis menjadi lebih baik lagi.
2. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. 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., MM., CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Tutus Rully, S.E., MM. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., MM, CA. selaku Ketua Komisi Pembimbing dan juga selaku Dosen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
7. Ibu Dr. Nancy Yusnita, S.E., MM. selaku Anggota Komisi Pembimbing dan juga selaku Dosen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
8. Ibu Nina Sri Indrawati, S.E., MM. selaku Dosen Penguji pada Seminar Proposal.
9. Bapak Dr. Hari Muharam, SE., MM, CSEP, CPMP, CEsther. selaku Ketua Dosen Penguji Sidang Skripsi.
10. Ibu Dr. Dewi Taurusyanti, SE., MM. selaku Anggota Dosen Penguji Sidang Skripsi
11. Bapak Nizam Mohammad Andrianto, SP, MM. selaku Dosen Wali Kelas B Manajemen 2019.
12. Bapak Udin, SE. selaku Pengadministrasian Umum Kepegawaian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.
13. Bapak Dr. Herdiyana, SE., MM. selaku Dosen Mata Kuliah Metodologi Penelitian Bisnis.

14. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Staf Prodi Manajemen dan Staf perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
15. Keluarga besar yang selalu memberikan motivasi dan doa yang tiada henti kepada penulis.
16. Teman-teman kelas A dan B Manajemen 2019 yang telah membantu memberikan ilmu dan pengalaman yang berharga.
17. Sahabat-sahabat yang tersayang, Lieca Arsky Andali, Bunga Adelia, Sofia Julianty, Dede Resi Aristya, Monica Patricia, Audy Milariska, Meikyla Paulina Trinidia, Mr. K, yang selalu memberi semangat dan doa kepada penulis.
18. Teman-teman seperbimbingan yang sudah berjuang sama-sama.
19. Semua pihak yang telah membantu kesuksesan skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu per satu.
20. *Last but not least, I wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for just being me all times.*

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat beberapa kekurangan. Saran dan kritik yang membangun diharapkan demi karya yang lebih baik dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini. Penulis berharap semoga penulisan Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Bogor, Juni 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vi</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah .....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	9
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 .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.2 Kinerja.....	15
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	15
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	16
2.2.3 Indikator Kinerja .....	18
2.3 Lingkungan Kerja .....	20
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	20
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	21
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	21
2.4 Motivasi Kerja .....	23
2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	23
2.4.2 Motivasi Intrinsik .....	24
2.4.3 Motivasi Ekstrinsik .....	24
2.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	25

2.4.5	Indikator Motivasi Kerja .....	26
2.5	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	28
2.5.1	Penelitian Sebelumnya .....	28
2.5.2	Kerangka Pemikiran .....	34
2.6	Hipotesis Penelitian .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>38</b>
3.1	Jenis dan Metode Penelitian .....	38
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	38
3.2.1	Objek .....	38
3.2.2	Unit Analisis .....	38
3.2.3	Lokasi Penelitian .....	38
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	38
3.3.1	Jenis Penelitian.....	38
3.3.2	Sumber Data.....	39
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	39
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	41
3.5.1	Populasi Penelitian .....	41
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	41
3.7	Uji Kalibrasi Intrumen .....	42
3.7.1	Uji Validitas .....	43
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	45
3.8	Metode Analisis Data.....	47
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	47
3.8.2	Uji Asumsi Klasik .....	47
3.8.3	Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
3.8.4	Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	48
3.8.5	Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	49
3.8.6	Uji Determinasi ( <b>R<sup>2</sup></b> ).....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>		<b>52</b>
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	52
4.1.1	Sejarah .....	52
4.1.2	Visi dan Misi.....	52
4.1.3	Struktur Organisasi.....	53
4.2	Profil Responden .....	56

4.3	Metode Analisis Data.....	58
4.3.1	Analisis Deskriptif.....	58
4.3.2	Uji Asumsi Klasik .....	93
4.3.3	Analisis Regresi Linear Berganda .....	95
4.3.4	Uji Signifikansi Parsial (Uji T) .....	96
4.3.5	Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	98
4.3.6	Uji Determinasi ( <b>R<sup>2</sup></b> ).....	99
4.4	Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian .....	100
4.4.1	Lingkungan Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor .....	100
4.4.2	Motivasi Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor .....	101
4.4.3	Kinerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor .....	101
4.4.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.....	102
4.4.5	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.....	103
4.4.6	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor .....	103
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>104</b>
5.1	Kesimpulan.....	104
5.2	Saran.....	105
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>106</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>		<b>109</b>
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tingkat Golongan Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor .....	4
Tabel 1.2	Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil .....	5
Tabel 1.3	Kategori Standar Penilaian Kinerja Pegawai.....	5
Tabel 1.4	Nilai Kinerja Pegawai Tahun 2018-2021 Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor .....	6
Tabel 1.5	Hasil pra-Survey Lingkungan Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor .....	7
Tabel 1.6	Hasil pra-Survey Motivasi Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor .....	8
Tabel 2. 1	Kesepadanan Antara Peraturan Pemerintah No, 30 Tahun 2019 dan Kasmir 2018 .....	19
Tabel 2.2	Penelitian Sebelumnya .....	28
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel .....	39
Tabel 3.2	Skor Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berdasarkan skala <i>likert</i> .....	42
Tabel 3.3	Skor Kinerja berdasarkan skala likert .....	42
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1) .....	43
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	44
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	44
Tabel 3.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	46
Tabel 3.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1) .....	46
Tabel 3.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	46
Tabel 3.10	Interpretasi Hasil .....	47
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	56
Tabel 4.2	Pendidikan Terakhir Responden .....	57
Tabel 4.3	Lama Bekerja Responden.....	57
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Mengenai “Kebutuhan pencahayaan di ruang kerja terpenuhi sesuai dengan kebutuhan”.....	58
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai “Sumber cahaya yang masuk pada ruang kerja sudah baik” .....	59
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai “Letak jendela pada ruang kerja mempengaruhi pekerjaan” .....	60
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai “Penerangan di ruang kerja mendukung pekerjaan” .....	60
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Mengenai “Pemilihan warna yang tepat pada ruang kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja” .....	61
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai “Warna cat pada ruang kerja tidak membosankan” .....	61

Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai “Penempatan dekorasi pada ruang kerja sudah tepat” .....	62
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai “Tata warna pada ruang kerja menimbulkan semangat dalam bekerja” .....	63
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai “Kondisi udara dan sirkulasi udara di ruang kerja sudah baik” .....	63
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai “Ventilasi udara pada ruang kerja sudah memadai” .....	64
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai “Kelembaban dan suhu udara di ruang kerja sudah baik.” .....	64
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai “Pendingin udara pada ruang kerja bekerja dengan baik” .....	65
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai “Suara musik pada ruang kerja dapat mendukung suasana hati dan pikiran dalam bekerja” ...	66
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai “Tidak ada suara bising yang mengganggu pekerjaan.” .....	66
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai “Lingkungan kerja jauh dari kebisingan sehingga dapat berkonsentrasi dalam bekerja” .....	67
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai “Suara bising di ruang kerja dapat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja” .....	67
Tabel 4.20	Skor Total dan Rata-Rata Indikator Variabel Lingkungan Kerja ....	68
Tabel 4.21	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi.....	69
Tabel 4. 22	Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha semaksimal dalam menjalankan setiap tugasnya untuk menjadi lebih baik” .....	70
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai “Mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan” .....	70
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai “Mendapat kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja” ....	72
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha untuk mencapai target yang diberikan” .....	72
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai “Merasa bangga atas hasil kerja dan mendapat apresiasi dari atasan dan rekan kerja” .....	73
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan sosial dengan rekan kerja dapat membuat nyaman dalam bekerja” .....	73
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha menerima kritik dan saran dari rekan kerja” .....	74
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai “Senang bermusyawarah dengan rekan kerja apabila terjadi perbedaan pendapat” .....	75
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Mengenai “Menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri” .....	75
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha mempengaruhi rekan kerja agar tujuan tercapai lebih baik” .....	76

Tabel 4.32	Tanggapan Responden Mengenai “Mengutamakan tugas daripada kepentingan pribadi” .....	76
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Mengenai “Berkesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang dicapai oleh pimpinan” .....	77
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Mengenai “Bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan” .....	78
Tabel 4.35	Tanggapan Responden Mengenai “Adanya semangat dan dorongan untuk mencapai atau mendapatkan penghargaan” .....	78
Tabel 4. 36	Skor Total dan Rata-Rata Indikator Variabel Motivasi Kerja .....	79
Tabel 4.37	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi.....	80
Tabel 4.38	Tanggapan Responden Mengenai “Dapat mengerjakan pekerjaan lebih baik dari standar yang ditetapkan” .....	81
Tabel 4.39	Tanggapan Responden Mengenai “Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti” .....	81
Tabel 4.40	Tanggapan Responden Mengenai “Dapat meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan” .....	82
Tabel 4.41	Tanggapan Responden Mengenai “Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan” .....	82
Tabel 4.42	Tanggapan Responden Mengenai “Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik dari sebelumnya” .....	83
Tabel 4.43	Tanggapan Responden Mengenai “Dapat memahami tugas yang diberikan oleh pimpinan” .....	84
Tabel 4.44	Tanggapan Responden Mengenai “Tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya” .....	84
Tabel 4.45	Tanggapan Responden Mengenai “Dapat memanfaatkan waktu secara efisien” .....	85
Tabel 4.46	Tanggapan Responden Mengenai “Mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan” .....	85
Tabel 4.47	Tanggapan Responden Mengenai “Selalu menggunakan fasilitas sebagai penunjang pekerjaan” .....	86
Tabel 4.48	Tanggapan Responden Mengenai “Menggunakan anggaran instansi hanya untuk keperluan instansi” .....	87
Tabel 4.49	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mampu melakukan perencanaan dengan matang” .....	87
Tabel 4.50	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mampu bekerja secara mandiri” .....	88
Tabel 4.51	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memerlukan pengawasan dalam aktivitas pekerjaan” .....	89
Tabel 4.52	Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik walau tidak adanya pengawasan dari pimpinan” .....	89

Tabel 4.53	Tanggapan Responden Mengenai “Menjaga hubungan baik antar rekan kerja dan pimpinan” .....	90
Tabel 4.54	Tanggapan Responden Mengenai “Membantu rekan kerja apabila membutuhkan bantuan” .....	90
Tabel 4.55	Tanggapan Responden Mengenai “Mengutamakan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan” .....	91
Tabel 4. 56	Skor Total dan Rata-Rata Indikator Variabel Kinerja.....	91
Tabel 4.57	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi.....	93
Tabel 4.58	Hasil Uji Normalitas .....	94
Tabel 4.59	Hasil Uji Multikolinearisme .....	94
Tabel 4.60	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	95
Tabel 4.61	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	95
Tabel 4.62	Hasil Uji Parsial (Uji T) Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	96
Tabel 4.63	Hasil Uji Parsial (Uji T) Motivasi Kerja Terhadap Kinerja .....	97
Tabel 4.64	Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	98
Tabel 4.65	Hasil Uji Determinasi Lingkungan Kerja (X1).....	99
Tabel 4.66	Hasil Uji Determinasi Motivasi Kerja (X2) .....	99

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian .....	36
Gambar 3.1	Kurva Uji T Hipotesis .....	49
Gambar 3.2	Kurva Uji F Hipotesis .....	50
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor .....	53
Gambar 4.2	Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Gambar 4.3	Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Gambar 4.4	Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Gambar 4.5	Kurva Uji T Hipotesis .....	97
Gambar 4.6	Kurva Uji F Hipotesis .....	99

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Kusioner Penelitian
Lampiran 2	Jawaban Reponden Lingkungan Kerja
Lampiran 3	Jawaban Reponden Motivasi Kerja
Lampiran 4	Jawaban Reponden Kinerja
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja
Lampiran 7	Hasil Uji Validitas Kinerja
Lampiran 8	Tabel Distribusi R Tabel
Lampiran 9	Surat Keterangan Magang dan Penelitian
Lampiran 10	Tabel Distribusi T Tabel
Lampiran 11	Tabel Distribusi F Tabel



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia berperan penting dalam kelangsungan aktivitas dan pencapaian tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Faktor manusia merupakan faktor terpenting dalam kunci sukses suatu organisasi. Manusia menjadi elemen utama dari sumber daya lainnya seperti teknologi dan mesin modern. Faktor dari setiap sumber daya manusia harus dapat dimanfaatkan untuk mendapatkan hasil yang optimal, namun dalam pencapaian tujuan organisasi yang optimal, tentu perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Keberhasilan dari suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya yang tersedia. Kualitas sumber daya manusia dapat ditentukan dalam suatu perencanaan, merencanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Jika suatu organisasi tidak terdapat unsur sumber daya manusia, maka organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Tanpa adanya sumber daya manusia dalam penanganan sumber daya, maka sumber daya lainnya tidak akan bisa dimanfaatkan dan tidak berarti bagi perkembangan suatu organisasi.

Menurut Afandi (2018), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur suatu peranan seorang pekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci dalam perkembangan suatu organisasi, sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan suatu organisasi tersebut. Pentingnya pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka pegawai perlu memperhatikan lebih teliti setiap tugas yang dikerjakan. Dalam membangun sumber daya manusia yang baik dengan memperhatikan salah satu hal yaitu pentingnya kinerja pegawai. Pegawai merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi, maka suatu organisasi harus memberikan kontribusi yang optimal.

Kinerja merupakan hal yang penting bagi setiap individu, karena hal tersebut dapat meningkatkan kualitas individu maupun suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja akan memberikan efek terhadap hasil dari suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja suatu pegawai akan tercapai apabila pegawai produktif dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang pemimpin akan saling memotivasi satu sama lain agar terjalin hubungan kerja yang baik. Kinerja yang kurang baik akan mempengaruhi tingkat kinerja dan akan mengganggu keseimbangan lain dari suatu organisasi. Oleh karena itu, masalah tersebut harus dapat segera diatasi, untuk menghindari terganggunya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Ajabar (2020), bahwa kinerja adalah suatu hasil pencapaian kerja dan prestasi kerja setiap individu atau sekelompok orang dalam mewujudkan tujuan

perusahaan atau organisasi. Permasalahan mengenai kinerja merupakan suatu masalah yang selalu dihadapi oleh setiap organisasi. Oleh karena itu, perlu mengetahui faktor apa saja yang dinilai melalui keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Aspek yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi adalah lingkungan kerja, dalam suatu organisasi sangat penting diperhatikan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi tersebut. Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, di mana pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya secara optimal, aman, dan nyaman. Begitu juga sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan tingkat kinerja bagi para pegawai. Jika ruang kerja kurang nyaman, sirkulasi udara kurang baik dan kurang memadai, ruang kerja yang kurang bersih, kebisingan, dan peralatan kerja yang kurang terawat, tentu berpengaruh besar terhadap kenyamanan kerja pegawai, hal tersebut menjadi penyebab pegawai sulit berkonsentrasi dan mempengaruhi kondisi pegawai dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus memadai dan kondusif.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018), bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan atau suasana di sekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap pegawai, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Pengaruh yang baik di lingkungan kerja berkaitan dengan terciptanya suasana kerja. Pengaruh tersebut ditunjukkan dengan lingkungan kerja melalui terciptanya kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya dilihat dari ruang kerja pegawai. Lingkungan kerja dapat dilihat dari ruang kerja pegawai melalui pencahayaannya, warna dinding di ruang kerja, sirkulasi udara, dan kebisingan di ruang kerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dapat mendorong pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Aspek yang perlu diperhatikan selain lingkungan kerja yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja yang baik akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja membantu suatu organisasi dalam menciptakan semangat kerja yang tinggi. Motivasi kerja dapat terwujud apabila kebutuhan setiap pegawai dapat terpenuhi dengan baik. Terpenuhinya kebutuhan pegawai merupakan faktor penting untuk termotivasi terhadap pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga tercapainya tujuan suatu organisasi.

Menurut Sitorus (2020), bahwa motivasi kerja merupakan hasrat keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dalam mencapai tujuan sesuai dengan lingkungan kerja.

Pemerintah Kabupaten Bogor melalui Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) sebagai penyelenggara administrasi kependudukan di Bumi Tegar Beriman. Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 11 Tahun 2008 tentang Pembentukan Dinas Daerah, Dinas Kependudukan merupakan Unsur Pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Kependudukan dan Catatan Sipil. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Tugas dan tanggung jawab suatu instansi pemerintah adalah melaksanakan fungsi pelayanan, pembangunan, dan pemberdayaan kepada masyarakat. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, dikoordinasikan oleh Asisten Tata Praja dan Aparatur. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang administrasi kependudukan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Melaksanakan urusan pemerintahan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil, meliputi aspek fasilitasi pelayanan administrasi kependudukan serta pengelolaan informasi administrasi kependudukan dan pemanfaatan data. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi di bidang Kependudukan dan Pencatatan sipil. Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kependudukan dan catatan sipil.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang kependudukan dan catatan sipil.
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kependudukan dan catatan sipil.
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Fenomena yang ditemukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yaitu terkait lingkungan kerja yang masih kurang baik, seperti kebisingan yang mengganggu aktivitas dalam bekerja, sirkulasi udara yang kurang baik karena kurangnya ventilasi udara, dan pencahayaan yang akan mengganggu konsentrasi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Permasalahan selanjutnya ditemukan motivasi kerja seperti kurangnya kebutuhan akan prestasi yang akan berdampak pada kinerja pegawai yang menurun, sehingga pelayanan ke masyarakat kurang optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari data hasil *pra-survey* mengenai Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Aset berharga bagi suatu instansi adalah memiliki pegawai yang kompeten, jika suatu instansi memiliki pegawai yang tangguh maka kemajuan dapat lebih mudah terlibat. Berikut tabel tingkat golongan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Tabel 1.1 Tingkat Golongan Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor

No.	Golongan	Staf
1.	Golongan I	1
2.	Golongan II	24
3.	Golongan III	43
Jumlah		68

Sumber: *Disdukcapil Kabupaten Bogor (2022)*

Pada tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa golongan pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, ada beberapa golongan diantaranya Golongan I dengan jumlah 1 pegawai, Golongan II dengan jumlah 24 pegawai, dan Golongan III dengan jumlah 43 pegawai, dengan jumlah 68 pegawai. Pada tabel golongan tersebut belum termasuk pegawai Non PNS (Kontrak).

Penelitian mengenai Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor adalah karena unit analisis pada pegawai Non PNS (Kontrak) tidak bisa dijadikan acuan untuk generalisasi. Karena pegawai Non PNS pada dasarnya pegawai kontrak yang akan berganti ganti. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, di sini penulis hanya meneliti pada PNS dengan jabatan Staf dengan total 68 pegawai karena adanya kebijakan yang boleh diteliti hanya PNS dengan jabatan Staf.

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 mengenai Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertujuan untuk menjamin pembinaan PNS, didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagaimana dimaksud Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 terdiri atas:

1. Perencanaan Kinerja;
2. Pelaksanaan, Pemantauan Kinerja, dan Pembinaan Kinerja;
3. Penilaian Kinerja;
4. Sistem Informasi Kinerja PNS.

Berikut adalah Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor:

Tabel 1.2 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

No.	Unsur-Unsur Penilaian Kinerja	
	Perilaku Kerja	Sasaran Kinerja Pegawai
1.	Orientasi Pelayanan	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
2.	Komitmen	
3.	Disiplin	
4.	Kerjasama	
	Bobot 40%	Bobot 60%

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 (2022)

Pada tabel 1.2 di atas, menunjukkan bahwa unsur-unsur penilaian kinerja pegawai terdiri dari sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai. Pada penilaian Perilaku Kerja yang terdiri dari unsur orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerja sama dengan bobot 40%, sedangkan pada penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan bobot 60%. Berikut kategori standar penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019, sebagai berikut:

Tabel 1.3 Kategori Standar Penilaian Kinerja Pegawai

No.	Bobot Nilai (%)	Kategori Nilai
1.	91 - 100	Sangat Baik
2.	76 - 90	Baik
3.	61 - 75	Cukup
4.	51 - 60	Kurang
5.	50 - Ke bawah	Buruk

Sumber: Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 (2022)

Berikut data mengenai nilai kinerja pegawai tahun 2018-2021 pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor:

Tabel 1.4 Nilai Kinerja Pegawai Tahun 2018-2021 Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor

Tahun	Uraian	Nilai Kinerja			
		2018	2019	2020	2021
Periode 2018- 2021	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) x 60%	91,38	90,59	90,04	88,60
	Orientasi Pelayanan	84,50	82,53	82,42	88,80
	Integritas	88,60	85,41	84,25	88,60
	Komitmen	86,60	85,21	83,40	88,30
	Disiplin	86,10	83,01	83,85	88,80
	Kerjasama	86,20	81,36	82,6	88,20
	<b>Jumlah</b>	<b>523,38</b>	<b>508,11</b>	<b>506,56</b>	<b>531,30</b>
	Nilai Perilaku Kerja	86,40	83,50	83,30	88,60
	Nilai Prestasi Kerja	89,39	87,75	87,35	86,54
	Kategori	(Baik)	(Baik)	(Baik)	(Baik)

Sumber: *Disdukcapil Kabupaten Bogor (2022)*

Pada tabel 1.4 di atas, menunjukkan bahwa nilai kinerja di atas merupakan nilai kinerja pegawai, tidak termasuk nilai kinerja pimpinan. Nilai rata-rata dari penilaian sasaran kinerja pegawai dan perilaku pegawai negeri sipil yang diperoleh dari data sekunder Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor pada tahun 2018 – 2021. Dalam penilaian kinerja pegawai dilakukan penilaian oleh pimpinan bidang yang berwenang dan penilaian tersebut dilakukan setiap setahun sekali.

Pada tabel nilai kinerja menunjukkan bahwa pada tahun 2018 rata-rata penilaian sasaran kinerja pegawai sebesar 91,38% dan nilai rata – rata perilaku kerja sebesar 86,40% dengan jumlah akhir nilai prestasi kerja sebesar 89,39% dengan predikat baik, pada tahun 2019 rata – rata penilaian sasaran kinerja pegawai sebesar 90,59% dan nilai rata – rata perilaku kerja sebesar 83,50% dengan jumlah akhir nilai prestasi kerja sebesar 87,75% dengan predikat baik, pada tahun 2020 rata – rata sasaran penilaian kinerja pegawai sebesar 90,04% dan nilai rata – rata perilaku kerja sebesar 83,30% dengan jumlah akhir nilai prestasi kerja sebesar 87,35% dengan predikat baik, pada tahun 2021 rata – rata penilaian sasaran kinerja pegawai sebesar 88,60% dan nilai – nilai perilaku kerja sebesar 88,60% dengan jumlah akhir nilai prestasi kerja sebesar 86,54% dengan predikat baik.

Pada tahun 2018 penilaian sasaran kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor mengalami penurunan setiap tahunnya. Pada penilaian perilaku kerja pada tahun 2018 – 2020 mengalami penurunan, namun pada tahun 2021 mengalami kenaikan. Pada penilaian prestasi kerja tahun 2018 – 2021 mengalami penurunan setiap tahunnya. Apabila dikaitkan dengan tabel 1.3, maka penilaian kinerja pegawai memiliki kategori nilai yang baik, karena berada di kisaran bobot nilai 76-90. Hal ini juga disebabkan oleh penumpukan antrean masyarakat yang akan mengurus dokumen di Disdukcapil Kabupaten Bogor, sehingga kurangnya

pelayanan yang sesuai dengan sasaran kinerja pegawai. Dengan demikian hal ini masih perlu ditingkatkan lagi dalam kompetensi pegawai agar nilai kinerja pegawai berada di kisaran bobot nilai 91-100 yang berarti sangat baik. Berikut adalah hasil pra-survey mengenai lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor:

Tabel 1.5 Hasil pra-Survey Lingkungan Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor

No.	Pertanyaan	Total Pegawai	Setuju	Tidak Setuju
<b>Pencahayaan</b>				
1.	Pencahayaan atau penerangan di ruang kerja memadai.	20	7	13
2.	Kebutuhan pencahayaan di ruang kerja terpenuhi sesuai dengan kebutuhan.	20	9	11
<b>Presentase</b>			<b>40%</b>	<b>60%</b>
<b>Warna</b>				
3.	Warna cat di ruang kerja tidak membosankan.	20	10	10
4.	Pemilihan warna cat dan dekorasi di ruang kerja dapat membuat nyaman saat bekerja.	20	10	10
<b>Presentase</b>			<b>50%</b>	<b>50%</b>
<b>Udara</b>				
5.	Sirkulasi dan ventilasi udara di ruang kerja memadai.	20	7	13
6.	Alat pendingin ruangan (AC) berfungsi baik.	20	9	11
<b>Presentase</b>			<b>40%</b>	<b>60%</b>
<b>Suara</b>				
7.	Ruangan kerja jauh dari kebisingan.	20	12	8
8.	Tidak ada kebisingan sehingga dapat berkonsentrasi dalam bekerja.	20	10	10
<b>Presentase</b>			<b>55%</b>	<b>45%</b>

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil pra-survey di atas pada tabel 1.5 yang sudah dilakukan kepada 20 pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, menunjukkan hasil jawaban dari empat indikator yang menggambarkan mengenai Lingkungan Kerja di mana terlihat bahwa masih terdapat faktor lingkungan yang kurang baik dan kurang memadai.

Terlihat pada indikator pencahayaan dengan nilai sebesar 40% responden memiliki setuju, ini masih dikatakan kurang baik karena di ruang kerja masih ada beberapa lampu yang tidak menyala dan kebutuhan pencahayaan dalam ruang kerja masih kurang baik, sehingga pegawai kurang maksimal saat bekerja. Pada indikator warna dengan nilai sebesar 50% responden memilih setuju, ini dikatakan masih kurang baik karena ada beberapa ruangan yang warna cat sudah mulai kusam dan beberapa

atap yang bocor. Pada indikator udara dengan nilai sebesar 40% responden memilih setuju, ini masih dikatakan kurang baik karena masih ada beberapa ruangan yang kurang sirkulasi udara seperti ventilasi udara dan *Air Conditioner* (AC) yang tidak berfungsi dengan baik, sehingga beberapa ruangan terasa panas dan akan mengganggu aktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pada indikator suara dengan nilai sebesar 55% responden memilih setuju, ini bisa dikatakan cukup namun masih adanya permasalahan seperti suara pegawai lain mengobrol yang akan mengganggu pegawai lain dalam menjalankan tugasnya.

Hal ini dapat dilihat bahwa adanya indikasi yang berpotensi bahwa lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor masih belum optimal, apabila hal tersebut dibiarkan secara terus menerus maka akan berdampak pada tingkat kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Berikut hasil penyebaran Pra-Survey awal mengenai Motivasi Kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor:

Tabel 1.6 Hasil pra-Survey Motivasi Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor

No.	Pertanyaan	Total Pegawai	Setuju	Tidak Setuju
<b>Kebutuhan akan Prestasi</b>				
1.	Mendapat kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan.	20	10	10
2.	Penghargaan yang diberikan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.	20	12	8
<b>Presentase</b>			<b>55%</b>	<b>45%</b>
<b>Kebutuhan akan Afiliasi</b>				
1.	Membangun hubungan baik dengan pimpinan	20	17	3
2.	Menerima saran dan kritik dari rekan kerja dan pimpinan.	20	15	5
<b>Presentase</b>			<b>80%</b>	<b>20%</b>
<b>Kebutuhan akan Kekuasaan</b>				
1.	Dapat mempengaruhi rekan kerja dalam mencapai tujuan.	20	13	7
2.	Mendapat kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan.	20	10	10
<b>Presentase</b>			<b>57,5%</b>	<b>42,5%</b>

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil pra-survey di atas pada tabel 1.6 yang sudah dilakukan kepada 20 pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, menunjukkan hasil jawaban dari lima indikator yang menggambarkan mengenai motivasi kerja.

Pada indikator kebutuhan akan prestasi dengan nilai sebesar 55% responden memilih setuju, ini masih dikatakan kurang baik karena masih kurangnya penghargaan dalam meningkatkan motivasi pegawai dan kesempatan mengembangkan diri seperti kurangnya fasilitas dalam meningkatkan potensi pegawai. Pada indikator kebutuhan akan afiliasi dengan nilai 80% responden memilih setuju, ini sudah dikatakan baik dalam menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan di dalam instansi dan menerima saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai. Pada indikator kebutuhan akan kekuatan dengan nilai sebesar 57,5% responden memilih setuju, ini masih dikatakan kurang karena dalam mempengaruhi rekan kerja untuk mencapai tujuan dan kesempatan dalam menentukan tujuan masih dikatakan kurang baik.

Hal ini dapat dilihat bahwa adanya indikasi yang berpotensi bahwa motivasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor masih belum sepenuhnya baik, apabila hal tersebut dibiarkan secara terus menerus maka akan berdampak pada tingkat kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas mengenai pentingnya lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja bagi pegawai. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BOGOR”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah yang dilakukan dalam penelitian ini. Berdasarkan permasalahan yang teridentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Hasil kinerja pegawai pada Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor mengalami penurunan pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dari tahun ke tahun dan terjadinya penurunan pada perilaku kerja pada tahun 2018 – 2020, sehingga terjadinya penurunan pada prestasi kerja dari tahun ke tahun. Kinerja pegawai masih belum optimal terlihat pada tabel 1.4 yang menunjukkan masih adanya pegawai yang belum memenuhi target kinerja pada rentang nilai 91 – 100 dengan kategori nilai sangat baik.
2. Hasil *pra-survey* menunjukkan masih kurangnya pencahayaan yang baik dalam ruang kerja, kurangnya warna pada ruang kerja yang sudah mulai kusam, kurangnya sirkulasi udara pada ruang kerja sehingga beberapa ruangan terasa panas yang dapat mengganggu aktivitas pegawai dalam bekerja.
3. Hasil *pra-survey* menunjukkan masih kurangnya kebutuhan akan prestasi yang diberikan kepada pegawai, sehingga kurangnya dalam mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri dan penghargaan yang diberikan. Kurangnya

kebutuhan akan kekuasaan dalam kesempatan menentukan tujuan dan mempengaruhi rekan kerja dalam mencapai tujuan.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan idenditifikasi masalah tersebut, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana motivasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor?
3. Bagaimana kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor?
6. Apakah Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penlitian ini adalah untuk menganalisis antara Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Bogor dan untuk memperoleh data dan informasi digunakan dalam penelitian. Selain itu, untuk memberi masukan pada permasalahan yang terjadi pada instansi tersebut.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui motivasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Kegunaan Praktis**  
Penelitian ini dapat memberikan masukan atau kontribusi untuk meningkatkan kinerja pegawai bagi pihak Instansi Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor agar pegawai merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya, tercapainya tujuan instansi, dan menjadi bahan pengembang kedepannya.
2. **Kegunaan Akademis**  
Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah pemahaman dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja. Bagi pembaca diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan bagi para pembaca. Penelitian ini memberikan gambaran bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam berjalannya suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat mencapai keberhasilan secara optimal. Dalam pencapaian organisasi yang optimal, perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Berikut pengertian sumber daya manusia menurut beberapa ahli diantaranya:

Menurut Dessler & Varkkey (2018), *“Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns”*.

Pendapat lain menurut Amstrong & Taylor (2020), *“Human Resource Management (HRM) is about how people are employed, managed and developed in organization. Human Resource Management is delivered by means of the Human Resource system, wich operates within the framework provide by the Human Resource architecture”*.

Sedangkan menurut Hasibuan (2019), bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mengatur jalannya hubungan dan perencanaan pekerja agar bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Opini lain menurut Sabrina dan Sulasmi (2021), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk menangani masalah dalam suatu pekerjaan sehingga dapat menunjang aktivitas suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pendapat menurut Hamali (2018), bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis dalam sebuah keterampilan, motivasi, pengembangan, dan pengorganisasian sumber daya manusia.

Sedangkan menurut Ricardianto (2018), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau tata cara dalam mengatur suatu hubungan dan peranan penting sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu, baik secara efektif dan efisien serta untuk digunakan secara optimal sehingga dapat mencapai tujuan yang direncanakan perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah elemen penting yang harus dimiliki dalam mengelola

suatu perusahaan dan organisasi secara efektif dan efisien dan suatu hal penting yang harus dimiliki untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hamali (2018), bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. **Perencanaan**  
Perencanaan merupakan kegiatan dalam memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja yang dimiliki, agar sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan organisasi secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi.
2. **Pengorganisasian**  
Pengorganisasian merupakan kegiatan dalam mengatur tenaga kerja dengan melakukan pembagian pekerjaan, hubungan kerja, serta koordinasi dalam suatu bentuk bagan organisasi sehingga akan membantu terwujudnya tujuan organisasi yang efektif.
3. **Pengarahan dan Pengadaan**  
Pengarahan merupakan kegiatan dalam memberikan arahan kepada pegawai atau tenaga kerja, agar dapat membantu bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam tercapaian tujuan organisasi. Pengadaan merupakan suatu proses seleksi, penempatan, dan orientasi untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. **Pengendalian**  
Pengendalian merupakan kegiatan dalam mengendalikan tenaga kerja agar dapat menaati peraturan yang ditetapkan organisasi dan dapat bekerja sesuai dengan kebijakan organisasi.
5. **Pengembangan**  
Pengembangan merupakan proses dalam meningkatkan dan pengembangan keterampilan dalam bekerja secara teknis, teoritis, konseptual, serta moral pegawai melalui pelatihan dan pendidikan.
6. **Kompensasi**  
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung dalam berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh pegawai kepada organisasi.
7. **Pengintegrasian**  
Pengeintegrasian merupakan kegiatan dalam mempersatukan suatu kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, sehingga terciptanya kerjasama yang baik dan saling menguntungkan
8. **Pemeliharaan**  
Pemeliharaan merupakan kegiatan dalam pemeliharaan dan meningkatkan suatu kondisi fisik, mental, dan loyalitas sehingga mereka tetap mau bekerjasama.

#### 9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi terpenting dalam terwujudnya tujuan suatu organisasi, karena adanya kedisiplinan, maka mudah dalam mewujudkan tujuan organisasi yang maksimal.

#### 10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya suatu hubungan kerja pegawai dari suatu organisasi.

Sedangkan menurut Sabrina dan Sulasmi (2021), fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu:

##### 1. Fungsi Pengadaan

Fungsi pengadaan merupakan sebuah proses dalam melakukan penarikan, penyeleksian, penempatan, serta penginduksian yang dapat berfungsi dalam mendapatkan pegawai yang sesuai kebutuhan dan keperluan organisasi.

##### 2. Fungsi Pengembangan

Fungsi pengembangan merupakan suatu edukasi dan pelatihan, keterampilan, teoritis, konseptual, dan moral seorang pekerja atau tenaga kerja sehingga dapat ditingkatkan dan dikembangkan.

##### 3. Fungsi Kompensasi

Fungsi kompensasi merupakan pemberian balas jasa secara langsung untuk pekerja atau tenaga kerja sebagai bagian dalam balas jasa atau hasil yang diberikan oleh organisasi.

##### 4. Fungsi Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian merupakan suatu aktivitas yang berfungsi dalam menghubungkan kepentingan suatu organisasi dan kebutuhan dari pegawai atau tenaga kerja dalam menciptakan keserasian kerjasama sehingga dapat saling menguntungkan.

##### 5. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan merupakan upaya dalam pemeliharaan dan peningkatan fisik, mental, dan kesetiaan pegawai terbentuk hubungan yang baik.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat dikatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam kegiatan-kegiatan suatu organisasi sehingga rencana organisasi dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

### **2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Hamali (2018), adalah sebagai berikut:

#### 1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial merupakan terciptanya suatu organisasi yang bertanggung jawab secara sosial terhadap kebutuhan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatif.

2. Tujuan Organisasional  
Tujuan organisasional merupakan sasaran formal yang dibentuk untuk membantu suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional  
Tujuan fungsional merupakan cara untuk mempertahankan kontribusi sumber daya manusia pada tingkat kebutuhan dari suatu organisasi.
4. Tujuan Individual  
Tujuan individual merupakan tujuan setiap anggota organisasi yang dicapai melalui aktivitas dalam suatu organisasi.

Sedangkan menurut Ansory dan Indrasari (2018), bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia menurut adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasional  
Tujuan organisasional untuk pengenalan keberadaan sumber daya manusia dalam bentuk kontribusi atas pencapaian efektivitas suatu organisasi.
2. Tujuan Fungsional  
Tujuan fungsional untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Tujuan Sosial  
Tujuan sosial untuk respon terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan yang dapat meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi
4. Tujuan Personal  
Tujuan Personal untuk dapat membantu pegawai dalam mencapai tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat dikatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia dikatakan sangat penting pada setiap anggota organisasi maupun organisasi tersebut dalam berjalannya suatu organisasi agar mencapai tujuan yang ditetapkan.

## **2.2 Kinerja**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan, karena kinerja suatu hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Berikut pengertian kinerja menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut Stewart & Brown (2011), *“Job performance represents the contribution individuals make to an organization. Most specific measures of job performance are related to one another and combine to create a general performance factor that represents overall contribution to the organization”*.

Sedangkan menurut Afandi (2018), bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai sekelompok orang atau individu dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab setiap individu dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum yang ditetapkan yang bertengangan dengan moral dan etika.

Opini lain menurut Rothwell (2012), bahwa *“Work/performance management is responsible for providing performance improvement programs for a company as a whole, as well as ensuring a system of individual employee performance”*.

Sedangkan menurut Ricardianto (2018), bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran tujuan visi dan misi yang diatur secara strategis dalam suatu organisasi.

Pendapat lain menurut Kasmir (2018), bahwa kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan dan perilaku kerja seseorang yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tanggung jawab yang diberikannya dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat diartikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau pencapaian seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan melalui visi dan misi dalam rencana strategis organisasi atau perusahaan.

### **2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2018), adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian  
Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Pengetahuan  
Pengetahuan seseorang mengenai pekerjaannya dengan baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik yang akan memberikan hasil yang baik.
3. Rancangan Kerja  
Rancangan kerja merupakan rancangan suatu pekerjaan yang akan mempermudah pegawai dalam mencapai tujuannya sehingga akan mudah dalam menjalankan pekerjaan secara benar dan tepat.
4. Kepribadian  
Kepribadian merupakan karakter yang dimiliki seseorang, sehingga pegawai yang memiliki karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaannya penuh tanggung jawab.
5. Motivasi Kerja  
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan baik.

6. **Budaya Organisasi**  
Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku yang dimiliki setiap organisasi atau perusahaan dalam mengatur kebijakan yang berlaku serta harus dijalankan oleh setiap anggota organisasi atau perusahaan.
7. **Kepemimpinan**  
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugasnya dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
8. **Gaya Kepemimpinan**  
Gaya kepemimpinan merupakan sikap seorang pimpinan dalam mengatur atau memerintahkan bawahannya.
9. **Kepuasan Kerja**  
Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang dalam melakukan pekerjaannya.
10. **Lingkungan Kerja**  
Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar lokasi tempat kerja yang berupa ruangan, sarana dan prasarana. Jika lingkungan kerja baik, maka akan membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan dalam menjalankan tugas, sehingga meningkatkan hasil kerja seseorang.
11. **Loyalitas**  
Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang dalam bekerja dan membela perusahaan dimana tempat seseorang tersebut bekerja.
12. **Komitmen**  
Komitmen merupakan kepatuhan pegawai dalam menjalankan kebijakan dan peraturan yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan dalam bekerja.
13. **Disiplin Kerja**  
Disiplin kerja merupakan usaha seseorang dalam menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Sedangkan menurut Afandi (2018), bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan, kepribadian, dan minat dalam bekerja.
2. Faktor kejelasan dan penerimaan karyawan terhadap penerimaan tugas yang diberikan kepada karyawan.
3. Faktor tingkat motivasi pekerja, berasal dari kemauan individu untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Faktor kompetensi, berkaitan dengan kemampuan, sikap, dan pengetahuan dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
5. Faktor fasilitas kerja, dapat menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan organisasi.
6. Faktor budaya, kebijakan dari organisasi dan dilakukan secara teratur.

7. Faktor kepemimpinan, sikap dari seorang pimpinan untuk melakukan pengarahan dan pengendalian karyawan.
8. Faktor disiplin kerja, sikap dalam menghormati, menghargai, dan taat terhadap peraturan yang ditetapkan di organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat diartikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak hanya berasal dari diri pegawai, melainkan dari banyaknya faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja bahkan fasilitas yang mendukung pegawai dalam bekerja.

### **2.2.3 Indikator Kinerja**

Menurut Kasmir (2018), bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (Mutu)  
Kualitas merupakan pengukuran hasil kerja yang dilakukan dengan melihat kualitas dari suatu pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.
2. Kuantitas (Jumlah)  
Kuantitas merupakan pengukura hasil kerja yang dilakukan dengan melihat kuantitas dari suatu pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu..
3. Waktu (Jangka Waktu)  
Waktu merupakan pengukuran hasil kerja yang dilakukan untuk pekerjaan tertentu dengan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Penekanan Biaya  
Penekanan biaya merupakan pengukuran kinerja yang dilakukan untuk biaya yang dikeluarkan pada aktivitas organisasi atau perusahaan yang dianggarkan sebelum berjalannya aktivitas tersebut.
5. Pengawasan  
Pengawasan merupakan pengukuran hasil kerja yang dilakukan pada hampir seluruh pekerjaan yang memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan.
6. Hubungan Antar Karyawan  
Hubungan antar karyawan merupakan pengukuran hasil kerja yang dilakukan yang dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 bahwa kinerja pegawai dinilai dari:

1. Perilaku Kerja
  - 1) Orientasi Pelayanan  
Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik.

- 2) **Komitmen**  
Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan memprioritaskan kepentingan dinas.
  - 3) **Disiplin**  
Disiplin merupakan taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku dalam suatu instansi.
  - 4) **Kerja Sama**  
Kerja sama merupakan kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, pimpinan, dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan.
2. **Sasaran Kerja Pegawai**
- 1) **Kuantitas**  
Kuantitas kerja dilihat dari penggunaan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan dan banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat dikerjakan.
  - 2) **Kualitas**  
Kualitas kerja dapat diukur melalui ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, ketelitian dalam bekerja, dan kerapian dalam melakukan pekerjaan.
  - 3) **Waktu**  
Waktu berkaitan dengan waktu dalam penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
  - 4) **Biaya**  
Biaya berkaitan dengan para pegawai diharapkan dapat menggunakan sumber daya keuangan yang ada di dalam instansi untuk penyelesaian tugas baik dari segi waktu dan hasil kerja.

Tabel 2.1 Kesepadanan Antara PP No. 30 Tahun 2019 dan Kasmir 2018

<b>Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019</b>		<b>Kasmir 2018</b>
<b>Perilaku Kerja:</b> 1. Orientasi Pelayanan 2. Komitmen 3. Disiplin 4. Kerja Sama		1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan Antar Karyawan
<b>Sasaran Kerja Pegawai:</b> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Biaya		

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat diartikan bahwa uraian mengenai indikator kinerja tersebut sangat menentukan terhadap penilaian seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dinilai dari komitmen dalam bekerja, kerja sama, kuantitas, kualitas, efektivitas dalam bekerja.

## **2.3 Lingkungan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman pada pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal dan akan berpengaruh positif bagi suatu organisasi atau perusahaan. Berikut pengertian lingkungan kerja menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut Amstrong & Taylor (2014), *“The work environment consists of the system of work, the design of jobs, working conditions and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers. When designing the work system and the jobs in it well-being is achieved when account is taken of the needs of the people concerned”*.

Sedangkan menurut Robbins & Judge (2011), *“The work environment includes everything surrounding the job the variety of tasks and degree of autonomy, job demands, and requirements for expressing emotional labor”*.

Menurut Sudaryo dkk (2018), bahwa lingkungan kerja merupakan dimana lingkup kerja di sekitar pekerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari yang dapat mempengaruhi dalam kegiatan bekerja.

Menurut Sofyandi (2018), bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja melalui fungsi atau aktivitas manajemen sumber daya manusia terdiri dari faktor internal yang berasal dari suatu organisasi.

Opini lain lingkungan kerja menurut Afandi (2018), bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu atau keadaan yang ada di sekitar pekerja, dapat mempengaruhi aktivitas dalam bekerja meliputi temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan, dan peralatan perlengkapan kerja.

Pendapat lain menurut Kasmir (2018), bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja seperti lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja seperti lingkungan fisik dan non fisik yang ada dalam perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana akuntan umum

Sedangkan menurut Sudaryo dkk (2018) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

1. Suhu  
Suhu merupakan variabel yang terdapat perbedaan individual yang besar.
2. Kebisingan  
Kebisingan merupakan suara di sekitar ruang kerja yang dapat berpengaruh terhadap pegawai dalam menjalankan tugasnya. Suara bising di tempat kerja hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan dalam menjalankan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat.
3. Penerangan  
Penerangan merupakan sangat penting dalam lingkungan kerja, karena apabila ruangan gelap, maka akan menyebabkan ketegangan pada mata.
4. Mutu Udara  
Pertukaran udara atau sirkulasi udara sangat penting dalam lingkungan kerja, karena perlunya udara yang segar dan nyaman di lingkungan kerja. Apabila udara tercemar, maka dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat diartikan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan  
Faktor penting untuk menambah efisiensi kerja para karyawan yaitu penerangan yang cukup. Dengan adanya penerangan yang cukup, maka karyawan dapat bekerja lebih nyaman dan lebih efektif.

2. Warna  
Dalam pemakaian warna dapat mempengaruhi ketenangan karyawan dalam bekerja. Dengan memilih warna yang tepat pada ruangan tempat bekerja dapat menambah efisiensi kerja.
3. Udara  
Suhu udara sangat berpengaruh dalam kenyamanan karyawan dalam bekerja.
4. Suara  
Suasanya sunyi sangat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan, dengan begitu untuk menghindari suara-suara bising maka harus ditempatkan pada ruang khusus untuk menjaga kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018) bahwa indikator lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik. Berikut adalah indikator lingkungan kerja secara fisik:

1. Pencahayaan  
Penerangan pada ruang kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan, guna mendapat kelancaran dan nyaman dalam bekerja.
2. Sirkulasi udara di ruang kerja  
Sirkulasi udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.
3. Tata letak ruang  
Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.
4. Dekorasi  
Dekorasi berkaitan dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
5. Fasilitas  
Fasilitas dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaannya, tersedianya fasilitas yang lengkap merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Berikut lingkungan kerja non fisik:

1. Hubungan dengan pimpinan  
Hubungan antar pimpinan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
2. Hubungan sesama rekan kerja  
Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa indikator lingkungan kerja menentukan keadaan di sekitar ruang lingkup kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan keamanan setiap anggota organisasi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Indikator dari lingkungan kerja seperti udara, pencahayaan, warna, dan suara.

## **2.4 Motivasi Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi dapat mendukung seseorang untuk bekerja lebih giat dalam mencapai hasil yang optimal. Faktor penentu keberhasilan suatu organisasi didasarkan oleh pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku yang dipimpinnya. Motivasi memiliki berbagai pengertian, baik yang berhubungan dengan perilaku individu ataupun perilaku suatu organisasi. Berikut pengertian motivasi kerja menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut Robbins & Judge (2011), *“We define motivation as the processes that account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal. While general motivation is concerned with effort toward any goal, we’ll narrow the focus to organizational goals in order to reflect our singular interest in work-related behavior”*.

Sedangkan menurut Hasibuan (2018), bahwa motivasi kerja merupakan daya penggerak yang menimbulkan atau menciptakan kegairahan dalam bekerja bagi seseorang agar dapat bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala upayanya dalam mencapai kepuasan.

Menurut Amstrong dan Taylor (2014), bahwa *“Motivation is the strength and direction of behaviour and the factors that influence people to behave in certain ways. People are motivated when they expect that a course of action is likely to lead to the attainment of a goal and a valued reward one that satisfies their needs and wants”*.

Sedangkan menurut Afandi (2018), bahwa motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan sungguh-sungguh sehingga hasil yang dicapai dari aktifitas tersebut mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Pendapat lain menurut Sunyoto (2018), bahwa motivasi kerja merupakan cara mendorong semangat kerja seorang pegawai sehingga bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan seseorang dari dalam diri maupun luar diri untuk melakukan suatu tindakan dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan yang menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja.

### 2.4.2 Motivasi Intrinsik

Menurut Nabawi dalam Triadi, dkk (2019), bahwa motivasi intrinsik merupakan suatu dorongan kerja yang bersumber dari dalam diri seseorang pekerja sebagai individu yang berupa kesadaran mengenai penting atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi ini melibatkan seseorang yang melakukan kegiatan karena merasa tertarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan tersebut. Afandi (2019), menyatakan bahwa motivasi dalam diri merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi dalam diri yang dimiliki, maka semakin kuat untuk mencapai tujuan.

Sardiman (2018), mengatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif dan fungsinya tidak memerlukan rangsangan dari luar diri, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan menurut Singgih dalam Polly, dkk (2019), bahwa motivasi intrinsik merupakan dorongan kuat dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki, maka semakin besar kemungkinan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

Menurut Afandi (2019), yang termasuk motivasi dalam diri adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang tanpa memerlukan rangsangan dari luar dan timbul dari kemauan sendiri untuk mencapai kebutuhannya.

### 2.4.3 Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik bersumber dari luar diri seseorang atau dari luar suatu lingkungan pekerjaan sehingga seseorang mau melakukan sesuatu tindakan. Menurut Nawawi dalam Triadi, dkk (2019), bahwa motivasi ekstrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri seorang pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Afandi (2019), berpendapat bahwa motivasi dari luar adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas kerja itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas kerja.

Singgih dalam Septiani & Frastuti (2019), menyatakan bahwa yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik yaitu segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain. Pendapat lain

menurut Sardiman (2018), bahwa motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsi karena adanya rangsangan dari luar. Motivasi ini memiliki pemicu untuk membuat seseorang termotivasi. Pemicu ini dapat berupa uang, bonus, intensif promosi, penghargaan, dan lainnya.

Menurut Afandi (2019), yang termasuk motivasi luar diri adalah:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja
3. Organisasi kerja
4. Situasi lingkungan
5. Gaji

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dikatakan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar dan mengharapkan adanya pujian serta manfaat yang ingin dicapai, guna mendapatkan imbalan dari orang lain.

#### **2.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Sumardjo dan Priansa (2018) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Keluarga dan Kebudayaan  
Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.
2. Konsep Diri  
Berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir mengenai dirinya.
3. Jenis Kelamin  
Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas.
4. Pengakuan dan Prestasi  
Pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat apabila dirinya merasa diperhatikan oleh pimpinan, antar rekan kerja, ataupun lingkungan kerja.
5. Cita-cita atau Aspirasi  
Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya, apabila pegawai yang mempunyai aspirasi negatif adalah pegawai yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.
6. Kemampuan Belajar  
Pegawai yang memiliki kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih termotivasi dalam belajar, karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.

7. **Kondisi Pegawai**  
Kondisi fisik dan psikologis dalam mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga pimpinan organisasi harus lebih cermat dalam melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.
8. **Kondisi Lingkungan**  
Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur tersebut bisa datang dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang dorongan maupun hambatan., sehingga pimpinan harus bisa mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai.
9. **Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan**  
Merupakan unsur yang keberadaannya dalam proses kerja tidak stabil, seperti keadaan emosi pegawai.
10. **Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai**  
Upaya tersebut merupakan bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

Sedangkan menurut Afandi (2018) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. **Kebutuhan Hidup**  
Kebutuhan hidup untuk mempengaruhi hidup, misalnya makan, minum, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini mendorong seseorang dalam berperilaku dan giat dalam bekerja.
2. **Kebutuhan Masa Depan**  
Kebutuhan masa depan yang cerah dan baik sehingga terciptanya suasana tenang, harmonis, dan optimis.
3. **Kebutuhan Harga Diri**  
Kebutuhan harga diri merupakan kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan penghargaan prestasi dari pegawai dan lingkungannya.
4. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**  
Kebutuhan prestasi kerja yang telah dicapai dengan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah suatu proses psikologi yang muncul dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang dapat dipengaruhi dari berbagai faktor.

#### **2.4.5 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut MC. Clelland dalam Sulistiyani dan Rosidah (2018) bahwa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. *Kebutuhan akan Prestasi (Need for Achievement)*  
Kebutuhan prestasi merupakan motif yang mendorong serta menggerakkan seseorang untuk berprestasi dengan selalu menunjukkan peningkatan demi mencapai prestasi kerja yang optimal.
2. *Kebutuhan akan Afiliasi (Need for Affiliation)*  
Kebutuhan afiliasi merupakan kebutuhan dalam menjalin suatu hubungan antar personal yang menyebabkan seseorang mempunyai keinginan bersama-sama dengan orang lain.
3. *Kebutuhan akan Kekuasaan (Need for Power)*  
Kebutuhan kekuasaan merupakan daya penggerak seseorang yang memotivasi semangat kerja seorang pegawai.

Sedangkan menurut Afandi (2018) bahwa indikator motivasi kerja ada dua dimensi dan enam indikator, yaitu:

1. Dimensi Ketentraman, merupakan senang, nyaman, dan bersemangan karena kebutuhan yang terpenuhi.
  - 1) *Balas Jasa*  
Balas jasa merupakan segala sesuatu dalam bentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi untuk diterima pegawai karena jasa yang dilibatkan pada organisasi.
  - 2) *Kondisi Kerja*  
Kondisi kerja merupakan suatu keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan atau organisasi yang merupakan tempat bekerja pegawai.
  - 3) *Fasilitas Kerja*  
Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam suatu organisasi yang digunakan pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancara pekerjaan.
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.
  - 1) *Prestasi Kerja*  
Prestasi kerja merupakan hasil dari pencapaian atau yang diinginkan oleh semua pegawai dalam bekerja.
  - 2) *Pengakuan dari Atasan*  
Pengakuan dari atasan merupakan pernyataan yang diberikan dari pimpinan kepada pegawai, mengenai apakah pegawai sudah menerapkan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
  - 3) *Pekerjaan Itu Sendiri*  
Pekerjaan itu sendiri merupakan pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi untuk pegawai lainnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa indikator motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

## 2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.2 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	<p>Nama Peneliti: Ida Bagus Gede Adi Kirana, Anak Agung Ayu Sriathi, dan I Gusti Made Suwandana.</p> <p>Tahun: <i>European Journal of Business and Management Reseach</i>, Vol. 7, No. 3, 2022 (ISSN: 2507-1076).</p> <p>Judul Penelitian: The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company</p>	<p>Variabel X: Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3)</p> <p>Variabel Y: Kinerja (Y)</p>	<p>Indikator Lingkungan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan antar rekan kerja</li> <li>2. Suasana tempat kerja</li> <li>3. Ketersediaan fasilitas kerja</li> </ol> <p>Indikator Disiplin Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. Sikap</li> <li>3. Perilaku</li> <li>4. Tanggung Jawab</li> </ol> <p>Indikator Motivasi Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung Jawab</li> <li>2. Prestasi Kerja</li> <li>3. Peluang Untuk Kemajuan</li> <li>4. Pengakuan Kinerja</li> <li>5. Pekerjaan Menantang</li> </ol> <p>Indikator Kinerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas Kerja</li> <li>2. Kualitas Kerja</li> <li>3. Pengetahuan Kerja</li> <li>4. Kreativitas Kolaborasi</li> </ol>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif kausal</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan memberikan informasi kepada CV. Mertanadi untuk meningkatkan kinerja karyawan.</p>
2.	<p>Nama Peneliti: Sandi Noorzaman dan Siti Rohmah.</p> <p>Tahun: Jurnal GICI, Vo. 13, No. 2, 2021</p>	<p>Variabel X; Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)</p> <p>Variabel Y: Kinerja (Y)</p>	<p>Indikator Lingkungan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Kerja Fisik:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Bangunan tempat kerja</li> </ol> </li> </ol>	<p>Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.</p>	<p>Hasil penelitian yaitu secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena <math>t</math> hitung <math>1,326 &lt; 1,997</math></p>

	(ISSN: 2088-1312).  Judul Penelitian: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor		<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Peralatan kerja yang memadai</li> <li>c. Fasilitas</li> </ul> 2. Lingkungan Kerja Non Fisik: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Hubungan rekan kerja</li> <li>b. Hubungan atasan dengan karyawan</li> <li>c. Kerjasama antar karyawan</li> </ul> Indikator Motivasi Kerja: <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan akan Prestasi</li> <li>2. Kebutuhan akan Afiliasi</li> <li>3. Kebutuhan akan Kekuasaan</li> </ul> Indikator Kinerja: <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Kuantitas Kerja</li> <li>3. Tanggung Jawab</li> <li>4. Kerjasama</li> <li>5. Inisiatif</li> </ul>		(H0 diterima dan H1 ditolak).  Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena $t$ hitung $8,430 > 1997$ (H0 ditolak dan H1 diterima).  Dengan F hitung $68,309 > 3,138$ hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.
3.	Nama Peneliti: Angeliqe Tolu, Michael Mamentu, dan Wehelmina Rumawas.  Tahun: JAB (Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 11, No. 1, 2021).  Judul Penelitian: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan	Variabel X: Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3)  Variabel Y: Kinerja Pegawai (Y)	Indikator Gaya Kepemimpinan: <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Direktif</li> <li>2. Suportif</li> <li>3. Partisipatif</li> <li>4. Orientasi Berprestasi</li> </ul> Indikator Lingkungan Kerja: <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Kebersihan</li> <li>2. Pertukaran Udara</li> <li>3. Penerangan</li> <li>4. Keamanan</li> <li>5. Kebisingan</li> <li>6. Hubungan Antar Pegawai</li> </ul> Indikator Motivasi Kerja:	Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif	Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja, Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja, Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif

	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Sulawesi Utara).		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan akan Prestasi</li> <li>2. Kebutuhan akan Kekuasaan</li> <li>3. Kebutuhan akan Afiliasi</li> </ol> Indikator Kinerja: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Kuantitas Kerja</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> </ol>		dan signifikan terhadap Kinerja, dan Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
4.	<p>Nama Peneliti: Nuranisa Khodijah dan Nidya Dudija.</p> <p>Tahun: <i>e-Proceeding of Management</i>, Vol. 7, No. 1, April 2020. (ISSN: 2355-9357)</p> <p>Judul Penelitian: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Cimanuk Citanduy</p>	<p>Variabel X: Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)</p> <p>Variabel Y: Kinerja (Y)</p>	<p>Lingkungan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suhu udara</li> <li>2. Tata ruang</li> <li>3. Sirkulasi udara</li> <li>4. Pencahayaan</li> <li>5. Hubungan antar karyawan</li> </ol> <p>Motivasi Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisiologis</li> <li>2. Kebutuhan keselamatan</li> <li>3. Kebutuhan sosial</li> <li>4. Kebutuhan penghargaan</li> <li>5. Kebutuhan aktualisasi diri</li> </ol> <p>Indikator Kinerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Target</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Waktu penyelesaian</li> <li>4. Taat asas</li> </ol>	<p>Analisis data kuantitatif dengan jenis penelitian kausal dan deskriptif. Dengan analisis menggunakan analisis linier berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji T.</p>	<p>Hasil penelitian ini variabel dengan t hitung <math>2,051 &gt; 2,008</math> (<math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima) dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja.</p> <p>Dengan t hitung <math>3,814 &gt; 2,008</math> (<math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima) dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja.</p> <p>Dengan F hitung <math>17,360 &gt; 3,175</math> (<math>H_0</math> ditolak dan <math>H_1</math> diterima) dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja sama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.</p>

5.	<p>Nama Peneliti: Ratna Laraswati dan Shinta Oktafien</p> <p>Tahun: <i>Technium Social Sciences Journal</i>, Vol. 14, 376-392, Desember 2020 (ISSN: 2668-7798)</p> <p>Judul Penelitian: The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. Bivouac Outdoor Equipment Bandung</p>	<p>Variabel X: Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Variabel Y: Kinerja (Y)</p>	<p>Indikator Motivasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fisiologis</li> <li>2. Keamanan</li> <li>3. Penghargaan</li> <li>4. Sosial</li> <li>5. Aktualisasi diri</li> </ol> <p>Indikator Lingkungan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pencahayaan</li> <li>2. Sirkulasi udara</li> <li>3. Fasilitas</li> <li>4. Tata Letak</li> </ol> <p>Indikator Kinerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Kerja Sama</li> <li>4. Tanggung Jawab</li> <li>5. Inisiatif</li> </ol>	<p>Analisis data deskriptif dan verifikatif</p>	<p>Hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh t-hitung sebesar 2,138 dengan signifikansi 0,003, karena thitung &lt; t-tabel (2,138 &gt; 1,67793) dan p-value (sig) sebesar 0,002 &gt; 0,05, hal ini dikatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh thitung sebesar 2,285 dengan signifikansi 0,003, karena thitung &lt; ttabel (2,285 &gt; 1,67793) dan nilai p (sig) sebesar 0,000 &lt; 0,05, hal ini dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.</p>
6.	<p>Nama Peneliti: Rusdiana Simamora dan Robin Zheng.</p> <p>Tahun: Jurnal Ilmiah Smart, Vol. 3, No. 2, Desember 2019.</p>	<p>Variabel X: Lingkungan Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Motivasi Kerja (X3)</p> <p>Variabel Y:</p>	<p>Indikator Lingkungan Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suasana Kerja</li> <li>2. Hubungan Dengan Rekan Kerja</li> <li>3. Tersedianya Fasilitas</li> </ol> <p>Indikator Budaya Organisasi:</p>	<p>Menggunakan teknik analisis data kuantitatif..</p>	<p>Hasil penelitian dari t t hitung 4,062 &gt; 1,703 dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>

	(ISSN: 2549-5836).  Judul Penelitian: Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STMIK TIME Medan.	Kinerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovasi pengambilan risiko</li> <li>2. Perhatian ke hal yang rinci</li> <li>3. Orientasi hasil</li> <li>4. Orientasi orang</li> <li>5. Orientasi tim</li> <li>6. Keagresifan</li> <li>7. Kemantapan</li> </ol> Indikator Motivasi Kerja: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan akan Prestasi</li> <li>2. Kebutuhan akan Afiliasi</li> <li>3. Kebutuhan akan Kekuasaan</li> </ol> Indikator Kinerja: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas kerja</li> <li>2. Kualitas kerja</li> <li>3. Pengetahuan tentang pekerjaan</li> <li>4. Pendapat atau pertanyaan yang disampaikan</li> <li>5. perencanaan kerja</li> </ol>		<p>Dengan t hitung <math>13,806 &gt; 1,703</math> dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p> <p>Dengan t hitung <math>14,631 &gt; 1,703</math> dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p> <p>Dengan F hitung <math>121,446 &gt; 3,238</math> dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama adalah signifikan terhadap kinerja.</p>
7.	Nama Peneliti: Nurul Mutiara Risqi Amalia dan Setyabudi Indartono.  Tahun: JMBI (Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia), Vol. 7, No. 6, 2018.  Judul Penelitian: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja	Variabel X: Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)  Variabel Y: Kinerja (Y)	Lingkungan Kerja: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suasana kerja</li> <li>2. Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>3. Tersedianya fasilitas kerja</li> </ol> Motivasi Kerja: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan untuk berprestasi (<i>Need for Achievement</i>)</li> <li>2. Kebutuhan untuk berafiliasi (<i>Need for Affiliation</i>)</li> <li>3. Kebutuhan akan kekuasaan (<i>Need for power</i>).</li> </ol>	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman.  Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi, diperoleh nilai lingkungan kerja sebesar $= 0,046$

	Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman.			dan motivasi kerja sebesar = 0,035  Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai hanya sebesar = 0,003 (0,3%).
--	---	--	--	--

*Sumber: Data Diolah (2022)*

Dalam penelitian ini terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Adapun persamaan dan perbedaannya, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Gede Adi Kirana, Anak Agung Ayu Sriathi, dan I Gusti Made Suwandana (2022).  
Persamaannya yaitu sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja, menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dan penelitian sebelumnya yaitu teknik analisis regresi. Sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu yaitu indikator yang digunakan, lokasi penelitian, penulis tidak meneliti variabel disiplin kerja, dan pada penelitian terdahulu meneliti subjek karyawan di CV Mertanadi.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Sandi Noorzaman dan Siti Rohmah (2021).  
Persamaannya yaitu variabel yang diteliti, metode dalam penelitian ini dan penelitian terdahulu menggunakan penelitian kuantitatif dan metode penelitian survei untuk mendapatkan data seperti kuesioner. Sedangkan perbedaannya yaitu lokasi penelitian, tahun penelitian, subjek yang diteliti pada penelitian terdahulu objek yang diteliti yaitu pegawai di Pemadam Kebakaran Kota Bogor.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Angelique Tolu, Michael Mametu, dan Wehelmina Rumawas (2021).  
Persamaannya yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja, dan indikator motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu tahun penelitian, lokasi penelitian, penulis tidak meneliti variabel kepemimpinan dan subjek penelitian pada penelitian terdahulu yaitu ASN di Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Sulawesi Utara.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Nuranisa Khodijah dan Nidya Dudija (2020).  
Persamaannya yaitu variabel yang diteliti, menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan populasi, dan indikator motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu yaitu tahun penelitian, lokasi penelitian, menggunakan subjek penelitian pegawai di Balai

Pengelolaan Daerah aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Cimanuk Citanduy.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ratna Laraswati dan Shinta Oktafien (2020). Persamaannya yaitu variabel yang diteliti, melakukan penelitian dengan populasi dan menggunakan metode analisis linear berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu lokasi penelitian, tahun penelitian, pada penelitian terdahulu yaitu lokasi penelitian, tahun penelitian, menggunakan subjek penelitian karyawan pada PT. Bivak *Outdoor Equipment* Bandung.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Rusdiana Simamora dan Robin Zheng. (2019). Persamaannya yaitu sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja, jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan populasi dalam penelitian ini. Indikator pada motivasi kerja. Untuk penarikan sampel menggunakan sampel jenuh. Sedangkan perbedaannya yaitu lokasi penelitian, tahun penelitian, penulis tidak meneliti variabel budaya organisasi. Pada penelitian terdahulu menggunakan subjek penelitian karyawan pada STMIK TIME Medan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Mutiara Risqi dan Setyabudi Indartono. (2018). Persamaannya yaitu variabel yang diteliti, jenis penelitian kuantitatif untuk mengetahui seberapa berpengaruh besar lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja, dan indikator yang digunakan pada motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu lokasi penelitian, tahun penelitian, pada penelitian terdahulu menggunakan subjek penelitian pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman.

### 2.5.2 Kerangka Pemikiran

Di dalam suatu organisasi, kinerja pegawai yang baik dapat terciptanya lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, karena lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, karena motivasi dapat membantu suatu organisasi dalam menciptakan semangat kerja yang tinggi. Motivasi kerja memiliki dua jenis, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi Intrinsik menurut Afandi (2019), bahwa motivasi dalam diri merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi ekstrinsik menurut Sardiman (2018), bahwa motivasi ekstrinsik merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsi karena adanya rangsangan dari luar. Menurut Kasmir (2018), menjelaskan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Dalam suatu Lembaga Instansi Pemerintahan perlu adanya lingkungan kerja yang baik, sehingga pegawai merasa aman dan nyaman dalam menjalankan tanggungjawabnya. Menurut Sofyandi (2018), bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja melalui fungsi atau aktivitas

manajemen sumber daya manusia terdiri dari faktor internal yang berasal dari suatu organisasi. Motivasi kerja memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi, karena motivasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja, produktivitas, kualitas kerja, komitmen pegawai pada suatu organisasi. Motivasi kerja yang baik akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja membantu suatu organisasi dalam menciptakan semangat kerja yang tinggi.

Menurut Sitorus (2020), bahwa motivasi kerja merupakan hasrat keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dalam mencapai tujuan sesuai dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dan motivasi kerja digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dalam suatu organisasi dengan melibatkan kinerja pimpinan sampai bawahan untuk membantu terwujudnya tujuan suatu organisasi.

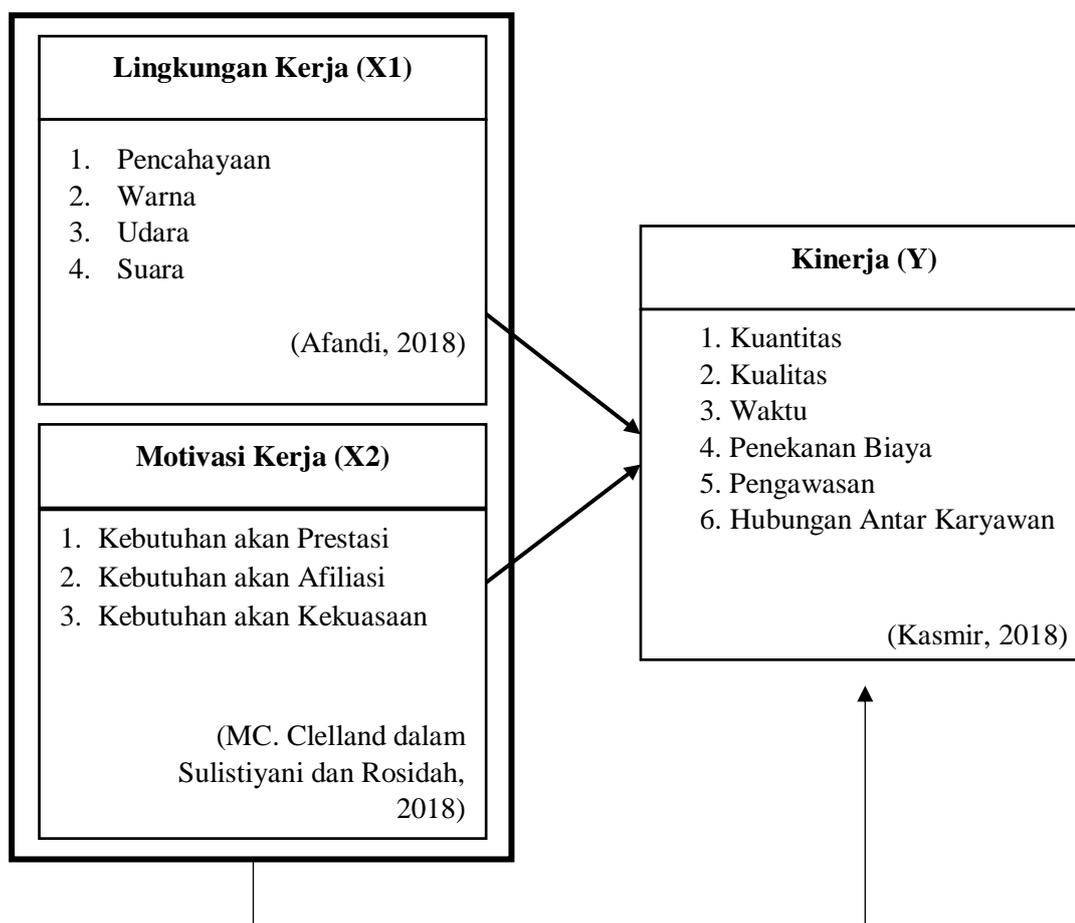
Kinerja merupakan hal yang penting bagi setiap individu, karena hal tersebut dapat meningkatkan kualitas individu maupun suatu organisasi. Kinerja merupakan kegiatan yang bersangkutan dengan hasil kerja ataupun prestasi kerja pegawai dalam meningkatkan suatu tingkat pencapaian yang harus dicapai melalui kualitas, kuantitas, efisiensi waktu pegawai, demi kepentingan suatu organisasi. Menurut Ajabar (2020), bahwa kinerja adalah suatu hasil pencapaian kerja dan prestasi kerja setiap individu atau sekelompok orang dalam mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi.

Dari kerangka pemikiran di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan, karena lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja yang saling terkait satu sama lain, serta lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini penulis melakukan penelitian pada DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pendataan Sipil Kabupaten Bogor.

Berikut adalah penelitian yang mendukung, penelitian yang dilakukan oleh Nuranisa Khodijah dan Nidya Dudija (2020) dengan hasil penelitian yang dilakukan di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Cimanuk Citanduy menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai secara parsial. Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ratna Laraswati dan Shinta Oktafien (2020) dengan hasil penelitian yang dilakukan di PT Bivouac Outdoor Equipment Bandung menunjukkan bahwa hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Pada hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil kerangka pemikiran di atas, dapat gambaran model pengaruh antar variabel dengan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.1 Konstelasi Penelitian

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban teoritis atau jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan pada perumusan masalah dan harus dapat dibuktikan kebenarannya melalui pengumpulan dan penganalisaan data penelitian. Hipotesis pada penelitian ini adalah:

- H1** : Lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik.
- H2** : Motivasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik.
- H3** : Kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dapat dikatakan baik.

- H4** : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.
- H5** : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.
- H6** : Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif verifikatif yaitu dengan mengumpulkan fakta atau data-data serta informasi yang bertujuan untuk mendeskripsikan suatu objek penelitian untuk memperoleh gambaran secara objektif. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan *explanatory survey*. Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik kuantitatif. Teknik kuantitatif ini digunakan sebagai penelitian pada populasi atau sampel tertentu yang bertujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang diteliti. Pada penelitian bertujuan untuk memperoleh gambaran secara mendalam mengenai Lingkungan Kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek**

Objek dalam penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja dengan indikator yaitu pencahayaan, warna, udara, dan suara sebagai variabel bebas (*independen*) X1 dan Motivasi kerja dengan indikator yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan sebagai variabel bebas (*independen*) X2. Variabel kinerja dengan indikator yaitu kuantitas, kualitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan sebagai variabel terikat (*dependen*) Y.

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan adalah individual, di mana sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud yaitu pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor sebanyak 68 Pegawai Negeri Sipil dengan jabatan Staf.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi pada penelitian ini yaitu pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yang berlokasi di Jl. Tegar Beriman, Pakansari, Kec. Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

##### **3.3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini mencari pengaruh antar variabel *independen* dan variabel *dependen* yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu:

### 1. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang berbentuk informasi, hasil dari wawancara, observasi, dan fenomena yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

### 2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan yang berupa angka-angka mengenai data kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

## 3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh meliputi dua sumber yaitu:

### 1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh yang diteliti dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yaitu pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh melalui media internet atau secara langsung. Data yang diperoleh sesuai dengan teori yang relevan dari permasalahan yang diteliti seperti jurnal, buku, dan data pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

## 3.4 Operasionalisasi Variabel

Penjabaran dari masing-masing variabel ke dalam indikator dan ukuran-ukuran/skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (X1)	1. Pencahayaan	1. Pencahayaan di ruang kerja. 2. Sumber pencahayaan di ruang kerja. 3. Letak jendela pada ruang kerja. 4. Penerangan mendukung pekerjaan.	Ordinal
	2. Warna	1. Kesesuaian warna di ruang kerja. 2. Pemilihan tata warna. 3. Penempatan dekorasi yang tepat. 4. Kenyamanan dalam tata warna dan dekorasi pada ruang kerja.	Ordinal
	3. Udara	1. Tersedia ventilasi udara pada ruang kerja 2. Sirkulasi udara di ruang kerja.	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
		3. Kelembabpan udara pada ruang kerja sudah baik 4. Pendingin udara bekerja dengan baik.	
	4. Suara	1. Musik pada ruang kerja. 2. Ruang kerja terbebas dari suara bising. 3. Ruang kerja yang jauh dari kebisingan. 4. Suara di ruang kerja mempengaruhi konsentrasi.	Ordinal
Motivasi Kerja (X2)	1. Kebutuhan akan Prestasi	1. Maksimal dalam bertugas. 2. Menyelesaikan tugas dengan baik. 3. Penghargaan yang diberikan dapat memotivasi. 4. Mengembangkan keterampilan dan kemampuan. 5. Mencapai target yang diberikan.	Ordinal
	2. Kebutuhan akan Afiliasi	1. Bangga atas hasil kerja. 2. Kenyamanan dalam bersosialisasi dalam lingkungan kerja. 3. Menerima kritik dan saran yang membangun. 4. Bermusyawarah dalam perbedaan pendapat. 5. Senang bekerja sama dengan rekan kerja.	Ordinal
	3. Kebutuhan akan Kekuasaan	1. Keinginan untuk mempengaruhi orang lain. 2. Mengutamakan pekerjaan. 3. Berpartisipasi untuk menentukan tujuan. 4. Keinginan dalam mencapai promosi jabatan. 5. Dorongan untuk memperoleh penghargaan.	Ordinal
Kinerja (Y)	1. Kuantitas	1. Pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. 2. Hasil kerja lebih baik dari sebelumnya. 3. Memahami tugas yang diberikan.	Ordinal
	2. Kualitas	1. Mengerjakan pekerjaan lebih baik. 2. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti. 3. Meminimalisir tingkat kesalahan.	Ordinal
	3. Waktu	1. Target waktu dalam bekerja.	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
		2. Bekerja sesuai prosedur dan jadwal. 3. Efisiensi waktu dalam bekerja.	
	4. Penekanan Biaya	1. Fasilitas kerja sebagai penunjang pekerjaan. 2. Menggunakan anggaran untuk keperluan intansi. 3. Melakukan perencanaan yang matang.	Ordinal
	5. Pengawasan	1. Dapat bekerja secara mandiri. 2. Perlu adanya pengawasan dalam aktivitas bekerja. 3. Dapat melakukan pekerjaan dengan baik walau tanpa pengawasan dari pimpinan.	Ordinal
	6. Hubungan Antar Karyawan	1. Menjaga hubungan dengan baik. 2. Membantu rekan kerja 3. Mengutamakan kerja sama.	Ordinal

Sumber: Data diolah (2022)

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

#### 3.5.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), mendefinisikan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2019), jika jumlah populasi kurang dari seratus, sebaiknya diambil secara keseluruhan atau gunakan populasi. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh staf PNS di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dengan jumlah 68 PNS dengan jabatan Staf.

#### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018), bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena memiliki tujuan yaitu dengan mendapatkan data. Cara atau teknik dalam pengumpulan data dapat dilakukan dengan, kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Metode dalam pengumpulan data harus dilakukan dengan benar, sehingga dapat memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Berdasarkan uraian tersebut, maka data yang dikumpulkan melalui metode data primer dan sekunder:

##### 1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan pengamatan atau observasi secara langsung di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor sebagai objek penelitian.

## 1) Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data secara langsung dengan melakukan pengamatan dan pencatatan perilaku pegawai. Observasi dilakukan dengan mengamati perilaku pegawai dan lingkup instansi.

## 2) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data melalui pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan secara tertulis dan diajukan kepada pihak yang berkenan dengan masalah yang akan diteliti. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dalam menghitung bobot dalam setiap pertanyaan. Menurut Sugiyono (2018) bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Dalam penelitian ini ditetapkan penelitian secara spesifik yang nantinya akan disebut sebagai variabel penelitian. Bobot dari jawaban responden diberi nilai sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skor Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berdasarkan skala *likert*

<b>Kriteria</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3.3 Skor Kinerja berdasarkan skala likert

<b>Kriteria</b>	<b>Skor</b>
Selalu	5
Sering	4
Jarang	3
Pernah	2
Tidak Pernah	1

*Sumber: Sugiyono (2018)*

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui bagian umum dan kepegawaian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dan sumber lainnya seperti jurnal, buku, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

**3.7 Uji Kalibrasi Intrumen**

Uji kalibrasi intrumen merupakan penelitian yang mengukur suatu variabel menggunakan instrument. Uji kalibrasi instrumen bertujuan untuk mengetahui apakah

instrument yang digunakan valid dan reliabel, karena data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018), bahwa uji validitas adalah persamaan data yang dihasilkan dalam penelitian dengan kepentingan dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dilakukan untuk mengatur apakah data yang diperoleh merupakan data yang valid atau tidak valid dengan menggunakan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Teknik yang digunakan untuk menguji kuesioner dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2018)

Keterangan:

- r = Nilai koefisien pearson
- n = Banyaknya responden
- $\sum x$  = Jumlah nilai variabel x
- $\sum y$  = Jumlah nilai variabel y
- $\sum xy$  = Jumlah hasil antara variabel x dan y

Menggunakan  $\alpha = 0,05$  (5%) diketahui  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen dikatakan valid, apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen dikatakan tidak valid.

Berikut adalah hasil dari uji validitas Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Menggunakan SPSS 26, metode yang digunakan untuk menguji validitas ini menggunakan *product moment* untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) df (n-2), dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,361 (Lampiran 8), dengan ketentuan yaitu:dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1.	X.1	0,364	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2.	X.2	0,642	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3.	X.3	0,376	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4.	X.4	0,428	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5.	X.5	0,408	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6.	X.6	0,483	0,361	r hitung > r tabel	Valid
7.	X.7	0,402	0,361	r hitung > r tabel	Valid
8.	X.8	0,425	0,361	r hitung > r tabel	Valid
9.	X.9	0,408	0,361	r hitung > r tabel	Valid
10.	X.10	0,460	0,361	r hitung > r tabel	Valid
11.	X.11	0,578	0,361	r hitung > r tabel	Valid

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
12.	X.12	0,429	0,361	r hitung > r tabel	Valid
13.	X.13	0,446	0,361	r hitung > r tabel	Valid
14.	X.14	0,482	0,361	r hitung > r tabel	Valid
15.	X.15	0,382	0,361	r hitung > r tabel	Valid
16.	X.16	0,409	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas pada variabel Lingkungan kerja dengan kriteria r tabel sebesar 0,361 dari 16 pernyataan. Dapat diketahui bahwa seluruh instrumen pada variabel lingkungan kerja valid.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1.	X.1	0,380	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2.	X.2	0,604	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3.	X.3	0,388	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4.	X.4	0,488	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5.	X.5	0,370	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6.	X.6	0,630	0,361	r hitung > r tabel	Valid
7.	X.7	0,442	0,361	r hitung > r tabel	Valid
8.	X.8	0,706	0,361	r hitung > r tabel	Valid
9.	X.9	0,377	0,361	r hitung > r tabel	Valid
10.	X.10	0,639	0,361	r hitung > r tabel	Valid
11.	X.11	0,661	0,361	r hitung > r tabel	Valid
12.	X.12	0,412	0,361	r hitung > r tabel	Valid
13.	X.13	0,658	0,361	r hitung > r tabel	Valid
14.	X.14	0,546	0,361	r hitung > r tabel	Valid
15.	X.15	0,417	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas pada variabel Motivasi kerja dengan kriteria r tabel sebesar 0,361 dari 15 pernyataan. Dapat diketahui bahwa seluruh instrumen pada variabel lingkungan kerja valid.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1.	Y.1	0,385	0,239	r hitung > r tabel	Valid
2.	Y.2	0,380	0,239	r hitung > r tabel	Valid
3.	Y.3	0,413	0,239	r hitung > r tabel	Valid
4.	Y.4	0,521	0,239	r hitung > r tabel	Valid
5.	Y.5	0,388	0,239	r hitung > r tabel	Valid
6.	Y.6	0,383	0,239	r hitung > r tabel	Valid
7.	Y.7	0,426	0,239	r hitung > r tabel	Valid
8.	Y.8	0,437	0,239	r hitung > r tabel	Valid

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
9.	Y.9	0,573	0,239	r hitung > r tabel	Valid
10.	Y.10	0,429	0,239	r hitung > r tabel	Valid
11.	Y.11	0,435	0,239	r hitung > r tabel	Valid
12.	Y.12	0,459	0,239	r hitung > r tabel	Valid
13.	Y.13	0,375	0,239	r hitung > r tabel	Valid
14.	Y.14	0,416	0,239	r hitung > r tabel	Valid
15.	Y.15	0,430	0,239	r hitung > r tabel	Valid
16.	Y.16	0,475	0,239	r hitung > r tabel	Valid
17.	Y.17	0,383	0,239	r hitung > r tabel	Valid
18.	Y.18	0,409	0,239	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas pada variabel kinerja dengan kriteria r tabel sebesar 0,361 dari 18 pernyataan. Dapat diketahui bahwa seluruh instrumen pada variabel lingkungan kerja valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018), bahwa uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dengan objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Uji ini dilakukan untuk menguji kemampuan dalam suatu pengukuran untuk dapat melihat hasil yang konsisten, apabila pengukurannya dilakukan lebih dari satu kali dalam jangka waktu tertentu. Uji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach* untuk menguji apakah kuesioner yang diajukan dapat memberikan ukuran yang konsisten atau tidak. Berikut merupakan rumus *Alpha Cronbach*:

$$\text{Alpha (r)} = \alpha = \frac{k}{k - 1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2_{total}} \right)$$

Sumber: Sugiyono (2018)

Keterangan:

$\alpha$  = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$S_i^2$  = Jumlah varians butir soal

$S^2_{total}$  = Varians total

Nilai koefisien berkisar dari nol hingga satu. Semakin besar nilai koefisiennya, semakin tinggi keandalan alat ukur dan tingkat konsistensinya. Kriteria menurut Ghazali (2018), menunjukkan bahwa *Alpha Cronbach's* dapat diterima jika > 0,6. Semakin dekat *alpha cronbach's* dengan 1, semakin tinggi kendala konsisten internal.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja (X1), dengan menggunakan 4 indikator yang dijabarkan melalui 16 instrumen pernyataan. Berikut adalah hasil perhitungannya:

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,725	16

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel lingkungan kerja sebesar  $0,725 \geq 0,6$ , dapat dikatakan bahwa instrumen variabel lingkungan kerja sangat reliabel atau konsisten.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja (X2), dengan menggunakan 3 indikator yang dijabarkan melalui 15 instrumen pernyataan. Berikut adalah hasil perhitungannya:

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,802	16

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel motivasi kerja sebesar  $0,802 \geq 0,6$ , dapat dikatakan bahwa instrumen variabel motivasi kerja sangat reliabel atau konsisten.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas variabel kinerja (Y), dengan menggunakan 6 indikator yang dijabarkan melalui 18 instrumen pernyataan. Berikut adalah hasil perhitungannya:

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,736	16

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja sebesar  $0,736 \geq 0,6$ , dapat dikatakan bahwa instrumen variabel kinerja sangat reliabel atau konsisten.

### 3.8 Metode Analisis Data

Pada suatu penelitian, analisis adalah hal penting yang harus dilakukan oleh seorang peneliti, untuk dapat memperoleh kesimpulan dari suatu masalah yang diteliti. Analisis adalah suatu tindakan dalam melakukan pengolahan data menjadi informasi, sehingga hasil penelitian menjadi lebih mudah untuk dipahami. Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini, statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, atau gambar yang dihasilkan. Dalam penyajiannya lebih mudah dipahami apabila dinyatakan dalam bentuk perhitungan, modus, median, standar deviasi, perhitungan persen, penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen. Analisis deksriptif digunakan untuk menggambarkan data yang telah terkumpul. Tanggapan responden dapat dihitung menggunakan rumus total responden sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Tabel 3.10 Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi (%)	Keterangan
0 – 20	Sangat Buruk/Sangat Rendah
21 – 40	Buruk/Rendah
41 – 60	Cukup/Cukup
61 – 80	Baik/Tinggi
81 – 100	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono 2018

#### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi:

##### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), bahwa uji normalitas mempunyai tujuan yaitu menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui residual berdistribusi normal atau tidak normal yaitu dengan rumus *Kolmogrov-Smirnov* dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi > 0,05 dan jika signifikansi < 0,05 data tidak berdistribusi normal.

##### 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018), bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan juga nilai *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen

lainnya. Jika nilai VIF  $< 10,00$  dan Tolerance  $> 0,10$  maka dikatakan terdapat uji multikolinearitas yang tinggi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018), bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam sebuah model regresi terjadi adanya ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut adanya homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak terjadinya heteroskedastisitas. Untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas, maka digunakan uji Glejser. Model ini untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Apabila nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikansinya  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, teknik analisis data menggunakan linear berganda yaitu teknik analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2018), Regresi linear berganda digunakan untuk meramal bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dapat dilakukan bila jumlah variabel independennya lebih dari satu. Berikut adalah rumus persamaan linear berganda yaitu:

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

Keterangan:

- Y = Variabel terikat yaitu Kinerja
- X1 = Lingkungan Kerja
- X2 = Motivasi
- a = Konstanta
- b1b2 = Koefisien Regresi
- e = Error/variabel pengganggu

### 3.8.4 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Menurut Sugiyono (2018), uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja secara parsial. Menurut Ghazali (2018) Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Pengujian dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

1. Merumuskan hipotesis
  - 1)  $H_0 : b_1 = 0$ , tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.  
 $H_0 : b_1 \neq 0$ , terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.
  - 2)  $H_0 : b_2 = 0$ , tidak terdapat pengaruh pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

$H_0 : b_2 \neq 0$ , terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan signifikan 5% atau 0,05 dengan rumus:

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

Sumber: Sugiyono (2018)

Keterangan:

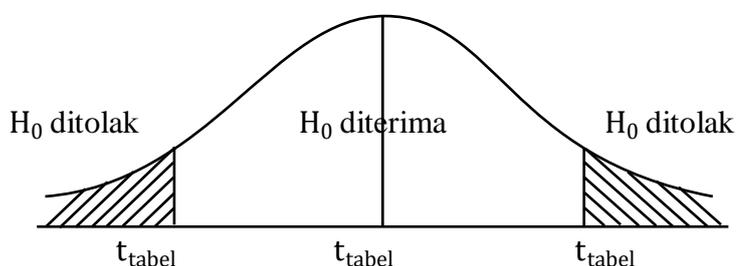
n = Jumlah sampel

r = Nilai parsial

Pada tingkat signifikan 5% atau 0,05 dalam pengujian ini berdasarkan pada hipotesis sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Maka dalam pengujian ini menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05. Kemudian  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , maka hasil pengujian yang diperoleh yaitu:



Gambar 3.1 Kurva Uji T Hipotesis

### 3.8.5 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2018), bahwa uji ini digunakan untuk menguji apakah kedua variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel *independen* secara simultan dengan menggunakan signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Pengujian ini dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , tidak berpengaruh secara simultan pada variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

$H_0 : b_1 = b_2 \neq 0$ , terdapat pengaruh secara simultan pada variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

2. Menentukan tingkat signifikan yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebad (db) = k: n-2, untuk mengetahui daerah  $F_{\text{tabel}}$  sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis
3. Menghitung nilai  $F_{\text{hitung}}$  untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2018)

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

K = Variabel bebas

n = Sampel

F =  $F_{\text{hitung}}$  yang akan dibandingkan dengan  $F_{\text{tabel}}$

(n-k-1) = Derajat bebas

Perhitungan akan diperoleh F dengan pembilang K dan penyebut dk (n-k-1) dengan ketentuan:

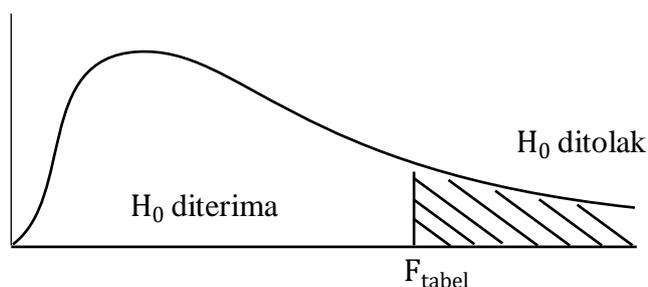
Tolak  $H_0$  jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka  $H_1$  diterima (signifikan)

Terima  $H_0$  jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  maka  $H_1$  ditolak (tidak signifikan)

Terdapat alternatif dalam pengujian hipotesis simultan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{\text{hitung}}$  yang diperoleh dari hasil pengolahan nilainya lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$ , maka pengaruh secara simultan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*.
- 2) Jika  $F_{\text{hitung}}$  yang diperoleh dari hasil pengolahan nilainya lebih kecil dari  $F_{\text{tabel}}$ , maka tidak adanya pengaruh secara simultan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*.

Maka dalam pengujian ini menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05. Kemudian  $F_{\text{hitung}}$  dibandingkan dengan  $F_{\text{tabel}}$ , maka hasil pegujian yang diperoleh yaitu:



Gambar 3. 2 Kurva Uji F Hipotesis

### 3.8.6 Uji Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2018) bahwa koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi  $R^2$  memiliki nilai yaitu antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil, dikatakan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel. Apabila nilai koefisien determinasi  $R^2$  sama dengan nol, maka yang dapat digunakan yaitu nilai  $R^2$ .

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah**

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 11 Tahun 2008, tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Dinas Kependudukan adalah Perangkat Daerah Kabupaten Bogor sedangkan Catatan Sipil merupakan instansi vertikal Departemen Dalam Negeri.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 11 Tahun 2008 mengenai Pembentukan Dinas Daerah, Dinas Kependudukan merupakan Unsur Pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Kependudukan dan Catatan Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dikoordinasikan oleh Asisten Tata Praja dan Aparatur.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor sejak tahun 2004 bergabung dengan BKKBN (Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional), baru pada tahun 2006 memisahkan diri dan menjadi Dinas mandiri. Karena tidak cukup ruang untuk menampung seluruh pegawai dan masyarakat yang datang dalam hal permohonan pelayanan kependudukan dan pencatatan sipil secara langsung, maka sejak tahun 2009 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor secara resmi pindah ke Jalan Bersih No, 1, Kelurahan Tengah Cibinong Bogor.

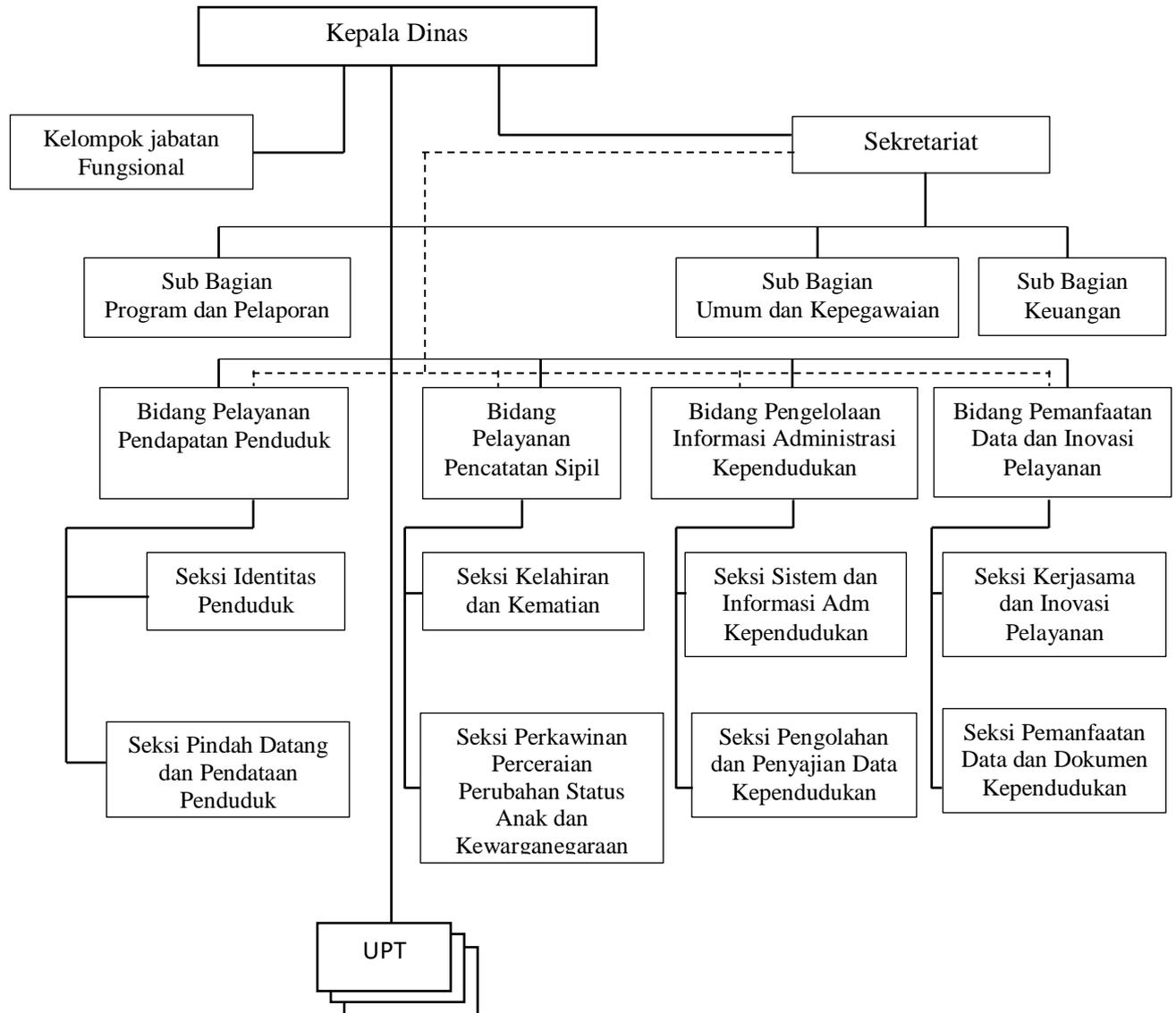
Pada Tahun 2016 terjadi perubahan SOTK (Susunan Organisasi dan Tata Kerja), dimana adanya beberapa perangkat daerah yang bergabung ataupun dibubarkan sehingga adanya beberapa gedung yang kosong. Awal tahun 2017 Pemerintah Kabupaten Bogor memindahkan kembali Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor secara resmi pindah ke gedung ex Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral di Jalan Tegar Beriman, Kelurahan Pakansari, Kecamatan Cibinong.

##### **4.1.2 Visi dan Misi**

Sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bogor Tahun 2018-2023, Visi Kabupaten Bogor adalah “Terwujudnya Kabupaten Bogor Termaju, Nyaman dan Berkeadaban” dengan Misi yang terkait dengan Pelaksanaan Tugas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yaitu “Mewujudkan Tata Kelola Pemerintah Daerah yang Baik”.

### 4.1.3 Struktur Organisasi

Susunan Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor (Sesuai Perda Nomor 12 Tahun 2016):



Sumber: *Disdukcapil Kabupaten Bogor (2023)*

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor

Berikut adalah uraian secara umum mengenai tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, yaitu:

1. Kepala Dinas  
Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Bupati dalam memimpin dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas.
2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas dalam melaksanakan pengelolaan Kesekretariat Dinas.

- 1) Sub Bagian Program dan Pelaporan  
Mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan dan penyusunan program dan pelaporan Dinas.
  - 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian  
Mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan rumah tangga, tata usaha, dan kepegawaian Dinas.
  - 3) Sub Bagian Keuangan  
Mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan pengelolaan keuangan Dinas.
3. Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk
- Bidang kependudukan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pembinaan dan koordinasi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pelayanan pendaftaran penduduk.
- 1) Seksi Identitas Penduduk  
Mempunyai tugas membantu kepala bagian pelayanan pendaftaran penduduk dalam melakukan penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi serta pelayanan dan penerbitan dokumen pendaftaran penduduk.
  - 2) Seksi Pindah Datang dan Pendataan Penduduk  
Mempunyai tugas membantu kepala bagian pelayanan pendaftaran penduduk dalam melaksanakan tugas penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi terkait pelayanan pindah datang penduduk dan pelaksanaan pendataan penduduk.
4. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil
- Bidang pelayan pencatatan sipil mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pembinaan dan koordinasi, pemantuan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pelayanan pencatatan sipil.
- 1) Seksi Administrasi Kelahiran dan kematian  
Mempunyai tugas membantu Kepala Bagian Pelayanan Pendaftaran Penduduk dalam penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi, serta pelaksanaan pelayanan pencatatan kelahiran dan kematian.
  - 2) Seksi Pencatatan, Perkawinan, Perceraian, Perubahan Status Anak, dan Pewarganegaraan  
Mempunyai tugas membantu Kepala Bagian Pelayanan Pendaftaran Penduduk dan melaksanakan tugas penyiapan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi pelayanan

pencatatan perkawinan, perceraian, perubahan status anak dan kewarganegaraan.

5. Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan

Bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam penyediaan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, kriteria, pemberian bimbingan teknis dan supervisi, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang Pengelolaan Sistem Informasi administrasi Kependudukan.

1) Seksi Sistem Administrasi Kependudukan

Mempunyai tugas membantu kepala bagian Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dalam melaksanakan tugas menyiapkan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi, pelaksanaan sistem informasi administrasi kependudukan, teknologi informasi dan komunikasi serta sumber daya manusia.

2) Seksi Pengolahan Dan Penyajian Data Kependudukan

Mempunyai tugas membantu kepala bagian Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dalam menyiapkan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi, pelaksanaan pengolahan, dan penyajian data kependudukan.

6. Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan

Bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyiapkan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, kriteria, pemberian bimbingan teknis, supervisi, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan.

1) Seksi Pemanfaatan Data dan dokumen Kependudukan

Mempunyai tugas membantu kepala bidang pemanfaatan data dan inovasi pelayanan dalam menyiapkan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi, pelaksanaan pemanfaatan data, dan dokumen kependudukan.

2) Seksi Kerjasama dan Inovasi Pelayanan

Mempunyai tugas membantu kepala bagian pemanfaatan data dan inovasi pelayanan dan menyiapkan bahan perencanaan, perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan koordinasi, pelaksanaan kerja sama administrasi kependudukan, dan pelaksanaan inovasi pelayanan administrasi kependudukan.

7. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok jabatan fungsional adalah kelompok Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, wewenang, dan hak secara penuh oleh Pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan profesinya dalam rangka kelancaran tugas Pemerintah Daerah.

## 4.2 Profil Responden

Pada penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Profil responden terdiri atas tiga kriteria, yaitu berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Berikut merupakan profil responden pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

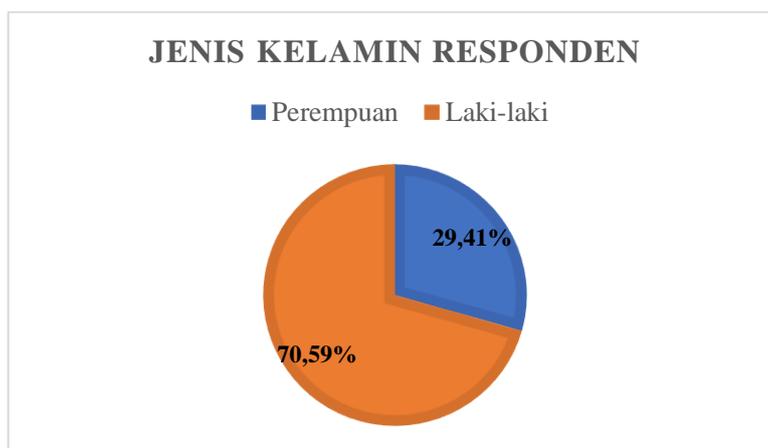
### 1. Jenis Kelamin

Berikut ini adalah tabel dan gambar dari profil responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Perempuan	20	29,41
2	Laki-laki	48	70,59
Jumlah		68	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023



Gambar 4.2 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui profil responden pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48 responden dengan presentase 70,59% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 responden dengan presentase 29,41%. Hal ini dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

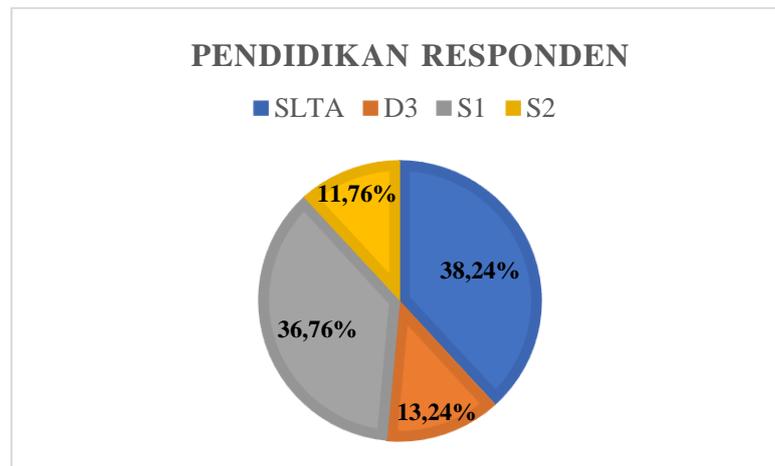
### 2. Pendidikan

Berikut ini adalah tabel dan gambar dari profil responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SLTA	26	38,24
2	D3	9	13,24
3	S1	25	36,76
4	S2	8	11,76
Jumlah		68	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023



Gambar 4.3 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data di atas, diketahui profil responden pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SLTA sebanyak 26 dengan presentase 38,24%, Diploma sebanyak 9 dengan presentase 13,24%, Strata 1 sebanyak 36,76%, dan Strata 2 sebanyak 11,76%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor memiliki pendidikan terakhir SLTA sebanyak 38,24%.

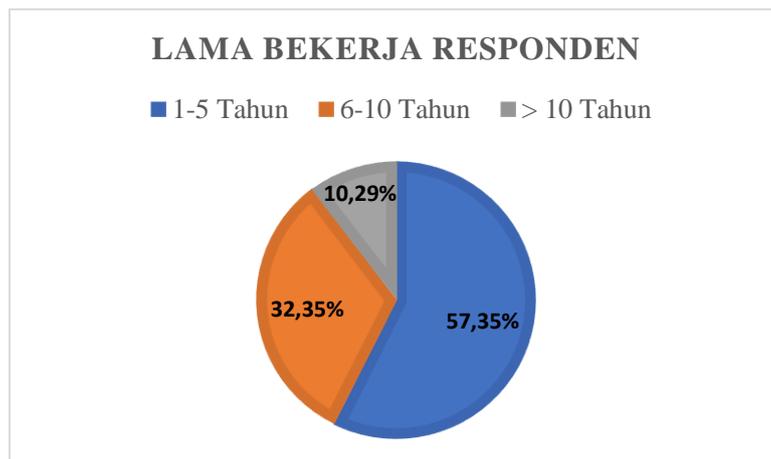
### 3. Lama Bekerja

Berikut ini adalah tabel dan gambar dari profil responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	1-5 Tahun	39	57,35
2	6-10 Tahun	22	32,35
3	> 10 Tahun	7	10,29
Jumlah		68	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023



Gambar 4.4 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data di atas, diketahui profil responden pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor menunjukkan bahwa responden telah lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 39 responden dengan presentase 57,35%, 6-10 tahun sebanyak 22 responden dengan presentase 32,35%, dan >10 tahun sebanyak 7 responden dengan presentase 10,29%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor telah lama bekerja selama 1-5 tahun.

### 4.3 Metode Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini, analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan dan memperoleh suatu gambaran mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

#### 1. Lingkungan Kerja

Berikut adalah gambaran dan hasil penyebaran kuesioner mengenai lingkungan kerja, yaitu:

##### 1) Pencahayaan

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai “Kebutuhan pencahayaan di ruang kerja terpenuhi sesuai dengan kebutuhan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	20,59
Setuju	4	41	164	60,29
Ragu – Ragu	3	13	39	19,12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	273	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 20,59%, menjawab setuju dengan presentase 60,29%, dan menjawab ragu-ragu dengan presentase 19,12%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{273}{340} \times 100\% = 80,29\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 80,29% yang menyatakan baik. Hal ini dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai kebutuhan pencahayaan di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor sudah terpenuhi sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai “Sumber cahaya yang masuk pada ruang kerja sudah baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	7,35
Setuju	4	47	188	69,12
Ragu Ragu	3	16	48	23,53
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	261	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju presentase 7,35%, menjawab setuju dengan presentase 69,12%, dan menjawab ragu-ragu dengan presentase 23,53%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{261}{340} \times 100\% = 76,76\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 76,76% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai sumber pencahayaan di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor sudah sesuai.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Letak jendela pada ruang kerja mempengaruhi pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	25
Setuju	4	50	200	73,53
Ragu Ragu	3	1	3	1,47
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	288	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 25%, menjawab setuju presentase 73,53%, dan menjawab ragu-ragu dengan presentase 1,47%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{288}{340} \times 100\% = 84,71\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 84,71% yang menyatakan sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai tata letak jendela di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor mempengaruhi dalam kegiatan bekerja.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Penerangan di ruang kerja mendukung pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	29,41
Setuju	4	45	180	66,18
Ragu Ragu	3	3	9	4,41
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	289	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 29,41%, menjawab setuju dengan presentase 66,18%, dan menjawab ragu-ragu dengan presentase 4,41%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{289}{340} \times 100\% = 85\%$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 85% yang menyatakan sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai penerangan ruangan di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor mendukung pegawai dalam kegiatan bekerja.

2) Warna

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Pemilihan warna yang tepat pada ruang kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	32,35
Setuju	4	44	176	64,71
Ragu Ragu	3	2	6	2,94
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	292	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 32,35%, menjawab setuju dengan presentase 64,71%, dan yang menjawab ragu – ragu dengan presentase 2,94%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{292}{340} \times 100\% = 85,88\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 85,88% yang menyatakan sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai pemilihan warna di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor mendukung kenyamanan pegawai.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Warna cat pada ruang kerja tidak membosankan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	25
Setuju	4	50	200	73,53
Ragu Ragu	3	1	3	1,47
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	288	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 25%, menjawab setuju dengan presentase 73,53%, dan yang menjawab ragu-ragu dengan presentase 1,47%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{288}{340} \times 100\% = 84,71\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 84,71% yang menyatakan sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai warna cat pada ruang kerja di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor tidak membosankan.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Penempatan dekorasi pada ruang kerja sudah tepat”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	35,29
Setuju	4	39	156	57,35
Ragu Ragu	3	5	15	7,35
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	291	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 35,29%, menjawab setuju dengan presentase 57,35%, dan yang menjawab ragu-ragu dengan presentase 7,35%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{291}{340} \times 100\% = 85,59\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 85,59% yang menyatakan sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai penempatan dekorasi ruang kerja di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor sudah tepat.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Tata warna pada ruang kerja menimbulkan semangat dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	35,29
Setuju	4	42	168	61,76
Ragu Ragu	3	2	12	2,94
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	294	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 35,29%, menjawab setuju dengan presentase 61,76%, dan yang menjawab ragu-ragu dengan presentase 2,94%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{294}{340} \times 100\% = 86,47\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 86,47% yang menyatakan sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai tata warna ruang kerja di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor menimbulkan semangat bekerja pegawai.

### 3) Udara

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Kondisi udara dan sirkulasi udara di ruang kerja sudah baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	1,47
Setuju	4	33	132	48,53
Ragu Ragu	3	34	102	50
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	239	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 1,47%, menjawab setuju dengan

presentase 48,53%, dan menjawab ragu–ragu dengan presentase 50%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{239}{340} \times 100\% = 70,29\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 70,29% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai kondisi udara di ruang kerja di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor sudah baik.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Ventilasi udara pada ruang kerja sudah memadai”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	4,41
Setuju	4	42	168	61,67
Ragu Ragu	3	23	69	33,82
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	252	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 4,41%, menjawab setuju dengan presentase 61,67%, dan menjawab ragu–ragu dengan presentase 33,82%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{252}{340} \times 100\% = 74,12\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 74,12% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai pada ventilasi di ruang kerja di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor sudah memadai.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Kelembaban dan suhu udara di ruang kerja sudah baik.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	2,94
Setuju	4	38	152	55,88
Ragu Ragu	3	24	72	35,29
Tidak Setuju	2	4	8	5,88

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	242	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 2,94%, menjawab setuju dengan presentase 55,88%, menjawab ragu–ragu dengan presentase 35,29%, dan menjawab tidak setuju dengan presentase 5,88%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{242}{340} \times 100\% = 71,18\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 71,18% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mengenai suhu dan kelembaban udara di ruang kerja di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor sudah baik.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Pendingin udara pada ruang kerja bekerja dengan baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	39	156	57,35
Ragu Ragu	3	25	75	36,76
Tidak Setuju	2	4	8	5,88
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	239	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab setuju dengan presentase 57,35%, menjawab ragu – ragu dengan presentase 36,76%, dan menjawab tidak setuju dengan presentase 5,88%. Tanggapan total responden, yaitutanggapan total responden yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{239}{340} \times 100\% = 70,29\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 70,29% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan terkait pendingin udara kerja di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor bekerja dengan baik pada ruang kerja sehingga kebutuhan akan udara sudah baik.

## 4) Suara

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Suara musik pada ruang kerja dapat mendukung suasana hati dan pikiran dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	27,94
Setuju	4	49	196	72,06
Ragu Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	291	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 27,94% dan menjawab setuju dengan presentase 72,06%, Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{291}{340} \times 100\% = 85,59\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 85,59% yang menyatakan sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor terkait suara musik pada ruang kerja dapat mendukung suasana hati dan pikiran pegawai dalam bekerja.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Tidak ada suara bising yang mengganggu pekerjaan.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	2,94
Setuju	4	23	92	33,82
Ragu Ragu	3	40	120	58,82
Tidak Setuju	2	3	6	4,41
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	228	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 2,94%, menjawab dengan presentase

33,82%, menjawab ragu–ragu dengan presentase 58,82%, dan menjawab tidak setuju presentase 4,41%.Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{228}{340} \times 100\% = 67,06\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 67,06% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor tidak terdapat gangguan suara bising.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Lingkungan kerja jauh dari kebisingan sehingga dapat berkonsentrasi dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	14,71
Setuju	4	39	156	57,35
Ragu Ragu	3	19	57	27,94
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	263	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 14,71%, menjawab setuju dengan presentase 57,35%, dan menjawab ragu–ragu dengan presentase 27,94%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{263}{340} \times 100\% = 77,35\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 77,35% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor jauh dari kebisingan sehingga pegawai dapat berkonsentrasi dalam bekerja.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Suara bising di ruang kerja dapat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	38,24
Setuju	4	40	160	58,82
Ragu Ragu	3	2	42	2,94

Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	296	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 38,24%, menjawab setuju dengan presentase 58,82%, dan menjawab ragu-ragu dengan presentase 2,94%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{296}{340} \times 100\% = 87,06\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, menunjukkan tanggapan responden sebesar 87,06% yang menyatakan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor mengenai suara bising yang mempengaruhi konsentrasi pegawai.

Tabel 4.20 Skor Total dan Rata-Rata Indikator Variabel Lingkungan Kerja

No.	Intrumen Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-Rata Indikator
<b>Pencahayaan</b>			
1.	Kebutuhan pencahayaan di ruang kerja terpenuhi sesuai dengan kebutuhan.	80,29%	81,69%
2.	Sumber cahaya yang masuk pada ruang kerja sudah baik.	76,76%	
3.	Letak jendela pada ruang kerja mempengaruhi pekerjaan.	84,71%	
4.	Penerangan di ruang kerja mendukung pekerjaan.	85,00%	
<b>Warna</b>			
5.	Pemilihan warna yang tepat pada ruang kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja.	85,88%	85,66%
6.	Warna cat pada ruang kerja tidak membosankan.	84,71%	
7.	Penempatan dekorasi pada ruang kerja sudah tepat.	85,59%	
8.	Tata warna dan dekorasi pada ruang kerja menimbulkan semangat dalam bekerja	86,47%	
<b>Udara</b>			
9.	Kondisi udara dan sirkulasi udara di ruang kerja sudah baik.	70,29%	71,47%
10.	Ventilasi udara pada ruang kerja sudah memadai.	74,12%	
11.	Kelembapan dan suhu udara di ruang kerja sudah baik.	71,18%	
12.	Pendingin udara pada ruang kerja bekerja dengan baik.	70,29%	

<b>Suara</b>			
13.	Suara musik pada ruang kerja dapat mendukung suasana hati dan pikiran dalam bekerja.	85,59%	79,26%
14.	Tidak ada suara bising yang mengganggu pekerjaan.	67,06%	
15.	Lingkungan kerja jauh dari kebisingan sehingga dapat berkonsentrasi dalam bekerja.	77,35%	
16.	Suara bising di ruang kerja dapat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja.	87,06%	
<b>Rata - Rata</b>		<b>79,52%</b>	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tanggapan responden di atas mengenai lingkungan kerja, menghasilkan rata-rata sebesar 79,52%. Hal ini dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi pada tanggapan responden terdapat pada indikator warna dengan presentase 85,66%. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada udara dengan presentase 71,47%.

Tabel 4.21 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

<b>Statistics</b>		
<b>Lingkungan Kerja</b>		
<i>N</i>	<i>Valid</i>	68
	<i>Missing</i>	0
<i>Mean</i>		63,62
<i>Std. Error of Mean</i>		0,47917
<i>Median</i>		64,0000
<i>Mode</i>		63.00 <sup>a</sup>
<i>Std. Deviation</i>		3,95131
<i>Variance</i>		15,613
<i>Range</i>		16,00
<i>Minimum</i>		54,00
<i>Maximum</i>		70,00
<i>Sum</i>		4326,00

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS26 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata perbutir dan perindikator lingkungan kerja adalah sebesar 63,62%, dengan *range* 16 dan total skor 4326. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja pada DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

Skor teoritis =  $\frac{\text{Skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{Skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$

$$\text{Skor teoritis} = \frac{1(15) + 5(16)}{2} = 47,5$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 63,62 dan skor rata-rata teoritik sebesar 47,5. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $63,62 > 47,5$ , maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel lingkungan kerja yaitu baik.

## 2. Motivasi Kerja

Berikut adalah gambaran dan hasil penyebaran kuesioner mengenai motivasi kerja, yaitu:

### 1) Kebutuhan akan Prestasi

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha semaksimal dalam menjalankan setiap tugasnya untuk menjadi lebih baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	37	185	54,41
Setuju	4	30	120	44,12
Ragu Ragu	3	1	3	1,47
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumla		68	308	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 54,41% dan menjawab setuju dengan presentase 44,12%, dan menjawab ragu–ragu dengan presentase 1,47%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{308}{340} \times 100\% = 90,59\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 90,59% yang berarti sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor sangat berusaha untuk menjadi lebih baik.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	35	175	51,47
Setuju	4	33	132	48,53
Ragu – Ragu	3	0	15	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah	68	307	100
--------	----	-----	-----

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 51,47% dan menjawab setuju dengan presentase 48,53%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{307}{340} \times 100\% = 90,29\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 90,29% yang berarti sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor dapat mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Penghargaan yang diberikan kepada pegawai dapat memotivasi pegawai”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	17,65
Setuju	4	47	188	69,12
Ragu Ragu	3	9	27	13,24
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	275	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 17,65%, menjawab setuju dengan presentase 69,12%, dan menjawab ragu-ragu dengan presentase 13,24%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{275}{340} \times 100\% = 80,88\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 80,88% yang berarti sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor dapat memotivasi pegawai atas penghargaan yang diberikan oleh pimpinan.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Mendapat kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	8,82
Setuju	4	38	152	55,88
Ragu Ragu	3	24	72	35,29
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	254	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 8,82%, menjawab setuju dengan presentase 55,88%, dan menjawab ragu–ragu dengan presentase 35,29%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{254}{340} \times 100\% = 74,71\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 74,71% yang berarti baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja.

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha untuk mencapai target yang diberikan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	2,94
Setuju	4	41	164	60,29
Ragu Ragu	3	25	75	36,76
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	249	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 2,94%, menjawab setuju dengan presentase 60,29%, dan menjawab ragu–ragu dengan presentase 36,76%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{249}{340} \times 100\% = 73,24\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 73,24% yang berarti baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor mampu untuk mencapai target bekerja.

## 2) Kebutuhan akan Afiliasi

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Merasa bangga atas hasil kerja dan mendapat apresiasi dari atasan dan rekan kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	30,88
Setuju	4	47	188	69,12
Ragu Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	293	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 30,88% dan menjawab setuju dengan presentase 69,12%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{293}{340} \times 100\% = 86,18\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 86,18% yang berarti sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor mendapatkan apresiasi dari rekan kerja dan pimpinan.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan sosial dengan rekan kerja dapat membuat nyaman dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	13,24
Setuju	4	57	228	83,82
Ragu Ragu	3	2	6	2,94
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	279	100

*Sumber: Data Primer, Diolah 2023*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 13,24%, menjawab setuju dengan presentase 83,82%, dan menjawab ragu-ragu dengan presentase 2,94%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{279}{340} \times 100\% = 82,06\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 82,06% yang berarti sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor mendapat kenyamanan dalam berhubungan sosial dehan rekan kerja.

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha menerima kritik dan saran dari rekan kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	10,29
Setuju	4	48	192	70,59
Ragu Ragu	3	13	39	19,12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	266	100

*Sumber: Data Primer, Diolah 2023*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 10,29%, menjawab setuju dengan presentase 70,59%, dan menjawab ragu-ragu dengan presentase 19,12%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{266}{340} \times 100\% = 78,24\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 78,24% yang berarti baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor dapat menerima kritik dan saran yang diberikan kepadanya.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Senang bermusyawarah dengan rekan kerja apabila terjadi perbedaan pendapat”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	13,24
Setuju	4	56	224	82,35
Ragu Ragu	3	3	9	4,41
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	278	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 13,24%, menjawab setuju dengan presentase 82,35%, dan menjawab ragu-ragu dengan presentase 4,41%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{278}{340} \times 100\% = 81,76\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 81,76% yang berarti sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor merasa senang dalam bermusyawarah apabila terjadi perbedaan pendapat.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	8,82
Setuju	4	33	132	48,53
Ragu Ragu	3	29	87	42,65
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	249	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 8,82%, menjawab setuju dengan presentase 48,53%, dan menjawab ragu-ragu dengan presentase 42,65%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{249}{340} \times 100\% = 73,24\%$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 73,24% yang berarti baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor lebih menikmati bekerja dengan tim.

### 3) Kebutuhan akan Kekuasaan

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Berusaha mempengaruhi rekan kerja agar tujuan tercapai lebih baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	5,88
Setuju	4	52	208	76,47
Ragu Ragu	3	12	36	17,65
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	264	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 5,88%, menjawab setuju dengan presentase 76,47%, dan menjawab ragu-ragu dengan presentase 17,65%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{264}{340} \times 100\% = 77,65\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 77,65% yang berarti baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor dapat mempengaruhi rekan kerja untuk menjadi lebih baik.

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Mengutamakan tugas daripada kepentingan pribadi”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	2,94
Setuju	4	36	144	52,94
Ragu Ragu	3	30	90	44,12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	244	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 2,94%, menjawab setuju dengan presentase 52,94%, dan menjawab ragu-ragu dengan presentase 44,12%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{244}{340} \times 100\% = 71,76\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 71,76% yang berarti baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor dapat mengutamakan dalam bekerja.

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Berkesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang dicapai oleh pimpinan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	8,82
Setuju	4	43	172	63,24
Ragu Ragu	3	19	57	27,94
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	259	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 8,82%, menjawab setuju dengan presentase 63,24%, dan menjawab ragu-ragu dengan presentase 27,94%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{259}{340} \times 100\% = 76,18\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 76,18% yang berarti baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor mendapatkan berkesempatan untuk menentukan tujuan.

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	44,12
Setuju	4	38	152	55,88
Ragu Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	302	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 44,12% dan menjawab setuju dengan presentase 55,88%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{302}{340} \times 100\% = 88,82\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 88,82% yang berarti sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor berusaha untuk mendapatkan promosi jabatan.

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “Adanya semangat dan dorongan untuk mencapai atau mendapatkan penghargaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	32	160	47,06
Setuju	4	36	144	52,94
Ragu Ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68	304	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 responden menjawab sangat setuju dengan presentase 47,06% dan menjawab setuju dengan presentase 52,94%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{304}{340} \times 100\% = 89,41\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 89,41% yang berarti sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor semangat untuk mendapatkan penghargaan.

Tabel 4. 36 Skor Total dan Rata-Rata Indikator Variabel Motivasi Kerja

No.	Intrumen Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-Rata Indikator
<b>Kebutuhan akan Apresiasi</b>			
1.	Berusaha semaksimal dalam menjalankan setiap tugasnya untuk menjadi lebih baik.	90,59%	81,94%
2.	Mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.	90,29%	
3.	Penghargaan yang diberikan kepada pegawai dapat memotivasi pegawai dalam bekerja	80,88%	
4.	Mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja.	74,71%	
5.	Berusaha untuk mencapai target yang diberikan.	73,24%	
<b>Kebutuhan akan Afiliasi</b>			
6.	Merasa bangga atas hasil kerja dan mendapat apresiasi dari atasan dan rekan kerja.	86,18%	80,29%
7.	Hubungan sosial dengan rekan kerja dapat membuat nyaman dalam bekerja.	82,06%	
8.	Berusaha menerima kritik dan saran yang membangun dari rekan kerja.	78,24%	
9.	Senang bermusyawarah dengan rekan kerja apabila terjadi perbedaan pendapat.	81,76%	
10.	Menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri.	73,24%	
<b>Kebutuhan akan Kekuatan</b>			
11.	Berusaha mempengaruhi rekan kerja agar tujuan tercapai lebih baik.	77,65%	80,76%
12.	Mengutamakan tugas daripada kepentingan pribadi.	71,76%	
13.	Berkesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang dicapai oleh pimpinan.	76,18%	
14.	Bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan.	88,82%	
15.	Adanya semangat dan dorongan untuk mencapai atau mendapatkan penghargaan.	89,41%	
<b>Rata - Rata</b>		<b>81%</b>	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tanggapan responden di atas mengenai lingkungan kerja, menghasilkan rata-rata sebesar 81%. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja memiliki nilai sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi pada tanggapan responden terdapat pada indikator kebutuhan akan prestasi dengan presentase 81,94%. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada kebutuhan akan afiliasi dengan presentase 80,29%.

Tabel 4.37 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Motivasi Kerja		
<i>N</i>	<i>Valid</i>	68
	<i>Missing</i>	0
<i>Mean</i>		60,75
<i>Std. Error of Mean</i>		0,51295
<i>Median</i>		61,0000
<i>Mode</i>		64,00
<i>Std. Deviation</i>		4,22987
<i>Variance</i>		17,892
<i>Range</i>		16,00
<i>Minimum</i>		52,00
<i>Maximum</i>		68,00
<i>Sum</i>		4131,00

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata perbutir dan perindikator motivasi kerja adalah sebesar 60,75%, dengan *range* 16 dan total skor sebesar 4131. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pada DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{Skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{Skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritis} = \frac{1 (15) + 5 (15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 60,75 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $60,75 > 45$ , maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel motivasi kerja yaitu baik.

## 3. Kinerja

## 1) Kualitas

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai “Dapat mengerjakan pekerjaan lebih baik dari standar yang ditetapkan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	21	105	30,88
Sering	4	37	148	54,41
Jarang	3	10	30	14,71
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	283	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 pegawai menjawab selalu dengan presentase 30,88%, menjawab sering dengan presentase 54,41%, dan menjawab jarang dengan presentase 14,71%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{283}{340} \times 100\% = 83,24\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 83,24% yang berarti sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor selalu bekerja lebih baik dari standar yang ditetapkan.

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai “Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	5	25	7,35
Sering	4	46	184	67,65
Jarang	3	17	51	25
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	260	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 pegawai menjawab selalu dengan presentase 7,35%, menjawab sering dengan presentase 67,65%, dan menjawab jarang dengan presentase 25%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{260}{340} \times 100\% = 76,47\%$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 76,47% yang berarti baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan teliti.

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai “Dapat meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	3	15	4,41
Sering	4	36	144	52,94
Jarang	3	29	87	42,65
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	246	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 pegawai menjawab selalu dengan presentase 4,41%, menjawab sering dengan presentase 52,94%, dan menjawab jarang dengan presentase 42,65%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{246}{340} \times 100\% = 72,35\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 72,35% yang berarti baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi saat bekerja.

## 2) Kuantitas

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai “Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	15	75	22,06
Sering	4	51	204	75
Jarang	3	2	6	2,94
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	285	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 pegawai menjawab selalu dengan presentase 22,06%, menjawab sering dengan presentase 75%, dan menjawab jarang dengan presentase 2,94%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{285}{340} \times 100\% = 83,82\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 83,82% yang berarti sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai “Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik dari sebelumnya”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	5	25	7,35
Sering	4	40	160	58,82
Jarang	3	23	69	33,82
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	254	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 pegawai menjawab selalu dengan presentase 7,35%, menjawab sering dengan presentase 58,82%, dan menjawab jarang dengan presentase 33,82%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{254}{340} \times 100\% = 74,71\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 74,71% yang berarti baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor dapat menyelesaikan lebih baik dari standar yang ditetapkan.

Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai “Dapat memahami tugas yang diberikan oleh pimpinan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	33	165	48,53
Sering	4	35	140	51,47
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	305	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 pegawai menjawab selalu dengan presentase 48,53% dan menjawab sering dengan presentase 51,47%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{305}{340} \times 100\% = 89,71\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 89,71% yang berarti sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor selalu memahami tugas yang dikerjakan.

### 3) Waktu

Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai “Tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	19	95	27,94
Sering	4	43	172	63,24
Jarang	3	6	18	8,82
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	285	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 pegawai menjawab selalu dengan presentase 27,94%, menjawab sering dengan presentase 63,24%, dan dinyatakan jarang dengan presentase 8,82%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{285}{340} \times 100\% = 83,82\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 83,82% yang berarti sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor selalu tepat waktu dalam bekerja.

Tabel 4.45 Tanggapan Responden Mengenai “Dapat memanfaatkan waktu secara efisien”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	17	85	25
Sering	4	43	172	63,24
Jarang	3	8	24	11,76
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	281	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 pegawai menjawab selalu dengan presentase 25%, menjawab sering dengan presentase 63,24%, dan menjawab jarang dengan presentase 11,76%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{281}{340} \times 100\% = 82,65\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 82,65% yang berarti sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor selalu memanfaatkan waktunya dalam bekerja.

Tabel 4.46 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	22	110	32,35
Sering	4	42	168	61,76
Jarang	3	4	12	5,88
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	290	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 pegawai menjawab selalu dengan presentase 32,35%, menjawab sering dengan presentase 61,76%,

dan menjawab jarang dengan presentase 5,88%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{290}{340} \times 100\% = 85,29\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 85,29% yang berarti sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor selalu tepat waktu sesuai dengan batas yang ditentukan.

#### 4) Penekanan Biaya

Tabel 4.47 Tanggapan Responden Mengenai “Selalu menggunakan fasilitas sebagai penunjang pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	38	190	55,88
Sering	4	30	120	44,12
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	310	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 pegawai menjawab selalu dengan presentase 55,88% dan menjawab sering dengan presentase 44,12%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{310}{340} \times 100\% = 91,18\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 89,71% yang berarti sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor selalu menggunakan fasilitas untuk pekerjaannya.

Tabel 4.48 Tanggapan Responden Mengenai “Menggunakan anggaran instansi hanya untuk keperluan instansi”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	52	260	76,47
Sering	4	16	64	23,53
Jarang	3	0	0	0,00
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	324	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 pegawai yang dinyatakan jawaban selalu sebanyak 52 pegawai dengan presentase 76,47% dan dinyatakan jawaban sering sebanyak 16 responden dengan presentase 23,53%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{324}{340} \times 100\% = 95,29\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 95,29% yang berarti sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor selalu menggunakan menggunakan anggaran instansi hanya untuk keperluan instansi.

Tabel 4.49 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mampu melakukan perencanaan dengan matang”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	10	50	14,71
Sering	4	42	168	61,76
Jarang	3	16	48	23,53
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	266	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 pegawai menjawab selalu dengan presentase 14,71%, menjawab sering dengan presentase 61,76%, dan menjawab jarang dengan presentase 23,53%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{266}{340} \times 100\% = 78,24\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 78,24% yang berarti baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor mampu melakukan perencanaan dengan matang.

#### 5) Pengawasan

Tabel 4.50 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mampu bekerja secara mandiri”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	11	55	16,18
Sering	4	46	184	67,65
Jarang	3	11	33	16,18
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	272	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 pegawai menjawab selalu dengan presentase 16,18%, menjawab sering dengan presentase 67,65%, dan menjawab jarang dengan presentase 16,18%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{272}{340} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 80% yang berarti baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor bekerja secara mandiri.

Tabel 4.51 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memerlukan pengawasan dalam aktivitas pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	32	160	47,06
Sering	4	36	144	52,94
Jarang	3	0	0	0,00
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	304	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 pegawai menjawab selalu dengan presentase 47,06% dan menjawab sering dengan presentase 52,94%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{304}{340} \times 100\% = 89,41\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, mengenai dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 89,41% yang berarti sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor perlu adanya pengawasan dalam bekerja.

Tabel 4.52 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik walau tidak adanya pengawasan dari pimpinan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	7	35	10,29
Sering	4	42	168	61,76
Jarang	3	19	57	27,94
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	260	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 pegawai menjawab selalu dengan presentase 10,29%, menjawab sering dengan presentase 61,76%, dan menjawab jarang dengan presentase 27,94%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{260}{340} \times 100\% = 76,47\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 76,47% yang berarti baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor dapat bekerja walau tidak ada pengawasan dari pimpinan.

6) Hubungan Antar Karyawan

Tabel 4.53 Tanggapan Responden Mengenai “Menjaga hubungan baik antar rekan kerja dan pimpinan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	43	215	64,24
Sering	4	25	100	36,76
Jarang	3	0	0	0,00
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	315	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 pegawai menjawab selalu dengan presentase 64,24% dan menjawab sering dengan presentase 36,76%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{315}{340} \times 100\% = 92,65\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, mengenai dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 92,65% yang berarti sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor selalu menjaga hubungan antar rekan dan pimpinan.

Tabel 4.54 Tanggapan Responden Mengenai “Membantu rekan kerja apabila membutuhkan bantuan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	38	190	55,88
Sering	4	30	120	44,12
Jarang	3	0	0	0,00
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	310	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 pegawai menjawab selalu dengan presentase 57,35% dan menjawab sering dengan presentase 42,65%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{310}{340} \times 100\% = 91,18\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 91,18% yang berarti sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor selalu membantu rekan kerja.

Tabel 4.55 Tanggapan Responden Mengenai “Mengutamakan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	24	120	35,29
Sering	4	33	132	48,53
Jarang	3	11	33	16,18
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		68	285	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 68 pegawai menjawab selalu dengan presentase 35,29%, menjawab sering dengan presentase 48,53%, dan menjawab jarang dengan presentase 16,18%. Tanggapan total responden, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{285}{340} \times 100\% = 83,82\% \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari total responden sebesar 83,82% yang berarti sangat baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor dapat mengutamakan kerja sama dalam bekerja.

Tabel 4. 56 Skor Total dan Rata-Rata Indikator Variabel Kinerja

No.	Intrumen Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-Rata Indikator
<b>Kualitas</b>			
1.	Dapat mengerjakan pekerjaan lebih baik dari standar yang ditetapkan.	83,24%	77,35%
2.	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.	76,47%	
3.	Dapat meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan.	72,35%	

No.	Intrumen Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-Rata Indikator
<b>Kuantitas</b>			
4.	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan.	83,82%	82,75%
5.	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik dari sebelumnya.	74,71%	
6.	Dapat memahami tugas yang diberikan oleh pimpinan.	89,71%	
<b>Waktu</b>			
7.	Tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya.	83,82%	83,92%
8.	Dapat memanfaatkan waktu secara efisien.	82,65%	
9.	Mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan.	85,29%	
<b>Penekanan Biaya</b>			
10.	Selalu menggunakan fasilitas sebagai penunjang pekerjaan.	91,18%	88,24%
11.	Menggunakan anggaran instansi hanya untuk keperluan instansi.	95,29%	
12.	Pegawai mampu melakukan perencanaan dengan matang.	78,24%	
<b>Pengawasan</b>			
13.	Pegawai mampu bekerja secara mandiri.	80%	81,96%
14.	Pegawai memerlukan pengawasan dalam aktivitas pekerjaan.	89,41%	
15.	Pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik walau tidak adanya pengawasan dari pimpinan.	76,47%	
<b>Hubungan Antar Karyawan</b>			
16.	Menjaga hubungan baik antar rekan kerja dan pimpinan.	92,65%	89,22%
17.	Membantu rekan kerja apabila membutuhkan bantuan.	91,18%	
18.	Mengutamakan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.	83,82%	
<b>Rata - Rata</b>		<b>83,91%</b>	

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tanggapan responden di atas mengenai lingkungan kerja, menghasilkan rata-rata sebesar 83,91%. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja memiliki nilai sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi pada tanggapan responden terdapat pada indikator hubungan antar karyawan dengan presentase 89,22%. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada kualitas dengan presentase 77,35%.

Tabel 4.57 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

<i>Statistics</i>		
Total		
<i>N</i>	<i>Valid</i>	68
	<i>Missing</i>	0
<i>Mean</i>		75,51
<i>Std. Error of Mean</i>		0,60995
<i>Median</i>		75,0000
<i>Mode</i>		77,00
<i>Std. Deviation</i>		5,02974
<i>Variance</i>		25,298
<i>Range</i>		18,00
<i>Minimum</i>		66,00
<i>Maximum</i>		84,00
<i>Sum</i>		5135,00

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 26 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata perbutir dan perindikator motivasi kerja adalah sebesar 75,51%, dengan *range* 18 dan total skor sebesar 5135. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pada DISDUKCAPIL Kabupaten Bogor, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{Skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{Skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor teoritis} = \frac{1 (18) + 5 (18)}{2} = 54$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 75,51 dan skor rata-rata teoritik sebesar 54. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai  $75,51 > 54$ , maka dapat dikatakan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja yaitu baik.

#### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. *Kolmogrov Smirnov* adalah model untuk mengetahui normal atau tidaknya regresi berganda.

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka nilai residual tidak berdistribusi normal

Tabel 4.58 Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		68
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4,57818048
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,074
	<i>Positive</i>	0,074
	<i>Negative</i>	-0,074
<i>Test Statistic</i>		0,074
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS26 2023

Berdasarkan pada tabel di atas mengenai hasil uji normalitas, diketahui nilai *Asymp* Signifikansi 0,200. Hal ini dikatakan bahwa lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian asumsi dalam analisis regresi berganda. Asumsi ini menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Dalam pengujiannya, ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat dilihat pada nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 4.59 Hasil Uji Multikolinearisme

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>								
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	29,826	12,283		2,428	0,018		
	Lingkungan Kerja	0,424	0,144	0,332	2,948	0,004	1,000	1,000
	Motivasi Kerja	0,308	0,134	0,259	2,296	0,025	1,000	1,000

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS26 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai *Tolerance* Lingkungan Kerja sebesar  $1 > 0,10$  dan Nilai VIF dari Lingkungan Kerja sebesar 1 lebih kecil dari 10,00. Nilai *Tolerance* Motivasi

Kerja Sebesar  $1 > 0,10$  dan Nilai VIF dari Lingkungan Kerja sebesar 1 lebih kecil dari 10,00. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala mulikolinearitas. Karena nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan  $VIF < 10,00$ .

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.60 Hasil Uji Heteroskedastisitas

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,775	6,780		1,442	0,154
	Lingkungan Kerja	-0,121	0,079	-0,185	-1,523	0,132
	Motivasi Kerja	0,028	0,074	0,045	0,371	0,712

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS26 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa hasil uji Heteroskedastisitas nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,132, lebih besar dari 0,05 dan nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0,712, lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda untuk mengukur suatu intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dan membuat prediksi perkiraan nilai Y dan X. dalam analisis ini, suatu variabel yang mempengaruhi disebut sebagai variabel bebas atau *independent* dan variabel yang dipengaruhi disebut sebagai variabel terikat atau *dependent*. Analisis regresi linear berganda ini dilakukan dengan cara menetapkan persamaan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$ . setelah itu dilakukan uji regresi dengan menggunakan aplikasi SPSS 26, maka hasil yang didapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.61 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,823	12,264		2,432	0,018
	Lingkungan Kerja	0,423	0,144	0,331	2,942	0,005
	Motivasi Kerja	0,309	0,134	0,259	2,304	0,024

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS26 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui hasil persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1(X_1) + b_2(X_2)$$

$$Y = 29,823 + 0,423X_1 + 0,309X_2$$

Model persamaan regresi dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi *standardized* adalah sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar 29,823, artinya jika variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja bernilai 0, maka nilai kinerja adalah 29,823.
2.  $b_1$  bernilai 0,423, menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,423 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3.  $b_2$  bernilai 0,309, menyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,309 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.3.4 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji signifikansi parsial menunjukkan pengaruh anatar satu variabel *independen* secara individu dalam variasi variabel *dependen*. Apabila t hitung  $>$  t tabel, maka variabel *independen* secara individual mempengaruhi variabel *dependen*, sebaliknya apabila t hitung  $<$  t tabel, maka variabel *independen* secara individual tidak mempengaruhi variabel *dependen*.

Tabel 4.62 Hasil Uji Parsial (Uji T) Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48,619	9,452		5,144	0,000
	Lingkungan Kerja	0,423	0,148	0,331	2,849	0,006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS26 2023

Langkah pengujian:

$H_0 : \beta_4 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

$H_a : \beta_4 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Hasil uji parsial pada variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah t hitung 2,849  $>$  nilai t tabel 1,997 (Lampiran 10). Pengujian secara SPSS dengan melihat signifikan = 0,006 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.63 Hasil Uji Parsial (Uji T) Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	56,724	8,634		6,570	0,000
	Motivasi Kerja	0,309	0,142	0,259	2,180	0,033

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS26 2023

Langkah pengujian:

$H_0 : \beta_4 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

$H_a : \beta_4 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Hasil uji parsial pada variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja Berdasarkan pada tabel di atas, hasil uji parsial menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) adalah  $t$  hitung  $2,180 <$  nilai  $t$  tabel  $1,997$  (Lampiran 10). Pengujian secara SPSS dengan melihat signifikan  $= 0,033$  lebih kecil dari  $0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

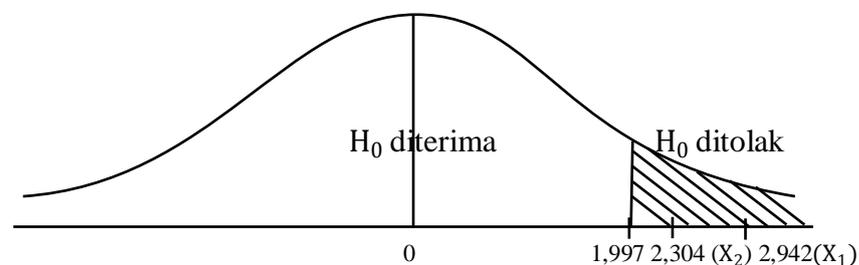
Berikut adalah kurva pengujian secara parsial:

1. Jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel pada  $\alpha = 0,05\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti adanya pengaruh.
2. Jika nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel pada  $\alpha = 0,05\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti tidak adanya pengaruh.

$$T \text{ tabel} = 1,997$$

$$T \text{ hitung } X_1 = 2,942$$

$$T \text{ hitung } X_2 = 2,304$$



Gambar 4.5 Kurva Uji T Hipotesis

### 4.3.5 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji f) untuk mengetahui apakah semua variabel *independen* (variabel bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* (variabel terikat). Apabila taraf signifikansi hasil pengujian sebesar  $< 0,05$  ( $H_0$  ditolak) dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Sedangkan jika taraf signifikansi hasil pengujian sebesar  $> 0,05$  ( $H_0$  diterima) dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama – sama antara variabel *independen* dan variabel *dependen*.

Tabel 4.64 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	301,404	2	150,702	6,979	.002 <sup>b</sup>
	Residual	1403,596	65	21,594		
	Total	1705,000	67			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS26 2023

Langkah pengujian:

$H_0 : \beta_4 = \beta_5 = 0$ , tidak berpengaruh secara simultan dari variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

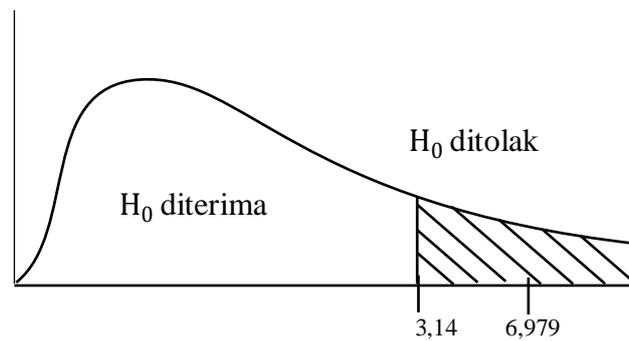
$H_0 : \beta_4 = \beta_5 \neq 0$ , terdapat pengaruh secara simultan dari variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil pengujian simultan dapat diketahui nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah  $f$  hitung  $6,979 > f$  tabel  $3,14$  (Lampiran 11). Pengujian secara SPSS dengan melihat signifikan =  $0,002$  lebih kecil dari  $0,05$ . Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, hal ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel kinerja. Berikut adalah kurva hasil pengujian secara simultan:

1. Jika  $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti adanya pengaruh.
2. Jika  $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti tidak adanya pengaruh.

$$F_{\text{tabel}} = 3,14$$

$$F_{\text{hitung}} = 6,979$$



Gambar 4.6 Kurva Uji F Hipotesis

#### 4.3.6 Uji Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai pengaruh pada variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari dua menggunakan *adjusted R square* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.65 Hasil Uji Determinasi Lingkungan Kerja (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.331 <sup>a</sup>	0,110	0,096	4,79621
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS26 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui nilai *R square* lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,110, nilai tersebut berarti bahwa kelayakan model dari variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 11%.

Tabel 4.66 Hasil Uji Determinasi Motivasi Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.259 <sup>a</sup>	0,067	0,053	4,90900
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS26 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui nilai *R square* motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,067, nilai tersebut berarti bahwa kelayakan model dari variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 6,7%. Dari dua tabel di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 17,7% dan 82,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### **4.4 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian**

##### **4.4.1 Lingkungan Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor**

Lingkungan kerja dalam instansi merupakan salah satu faktor yang penting dalam upaya peningkatan kinerja, maka perlu dikelola dengan baik sehingga dapat memotivasi para pegawai dalam pelaksanaan aktivitas bekerja. lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan kemungkinan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada indikator pencahayaan, diperoleh hasil rata – rata sebesar 81,69%, aspek ini mengukur lingkungan kerja pada kebutuhan pencahayaan dalam ruang lingkup kerja. Hal ini berpengaruh terhadap tingkat kenyamanan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, dengan pencahayaan yang cukup maka pegawai akan bekerja dengan baik.

Selanjutnya pada indikator warna, diperoleh hasil rata-rata sebesar 85,66%, aspek ini mengukur lingkungan kerja pada warna dan dekorasi pada ruang kerja. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai dalam bekerja. Dengan tata warna dan dekorasi yang menarik dan sesuai, maka kenyamanan dalam bekerja akan terasa.

Kemudian pada indikator udara, diperoleh hasil rata-rata sebesar 71,47%, aspek ini mengukur lingkungan kerja pada udara dan suhu pada ruang kerja. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kelangsungan dalam bekerja. Maka harus diperhatikan dalam kebutuhan sirkulasi udara dalam ruang kerja, kebutuhan ventilasi udara yang cukup, dan pendingin udara untuk kenyamanan dalam bekerja.

Pada indikator suara, diperoleh hasil rata-rata sebesar 79,26%. Aspek ini mengukur lingkungan kerja pada suara dalam ruang kerja. Suara bising akan mengganggu kenyamanan dan konsentrasi dalam bekerja, hal-hal yang berhubungan dengan suara di ruang kerja seperti suara musik bahkan suara rekan kerja yang mengobrol.

Dari beberapa rata-rata indikator tersebut, yang menghasilkan nilai rata – rata responden tertinggi yaitu pada indikator warna dengan presentase sebesar 85,66%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator udara dengan presentase sebesar 71,47%. Lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kenyamanan suatu organisasi dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai  $63,62 > 47,5$ , yang berarti rata-rata jawaban responden pada instrumen variabel lingkungan kerja baik.

#### **4.4.2 Motivasi Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor**

Motivasi merupakan proses mempengaruhi pegawai agar bersemangat dan dapat mencapai hasil yang ditetapkan. Motivasi yang baik akan melakukan pekerjaan secara optimal dan juga sebaliknya, apabila seorang pegawai tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal baru yang bisa dilakukan demi mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan adanya motivasi dalam setiap individu, maka akan terjadi peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada indikator kebutuhan akan apresiasi diperoleh dengan nilai rata – rata 81,94%. Kebutuhan akan apresiasi yang dimaksud adalah penghargaan yang diberikan oleh pimpinan atas pencapaian dalam melakukan tugas dan tujuan. Kemudian pada indikator kebutuhan akan afiliasi diperoleh dengan nilai rata – rata 80,29%. Kebutuhan akan afiliasi yang dimaksud adalah bekerja sama dengan rekan kerja, saling bertukar pikiran dan menjaga hubungan sosial di tempat kerja. Selanjutnya pada indikator kebutuhan akan kekuatan diperoleh dengan nilai rata – rata 80,76%. Kebutuhan akan kekuasaan yang dimaksud adalah mengutamakan tugas daripada kepentingan pribadi, bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan dalam kenaikan jabatan.

Dari beberapa rata – rata indikator tersebut, yang menunjukkan nilai rata – rata tertinggi yaitu terdapat pada indikator kebutuhan akan apresiasi dengan presentase 81,94%. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata – rata terendah yaitu terdapat pada indikator kebutuhan akan afiliasi dengan presentase sebesar 80,29%. Motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai  $60,75 > 45$ , yang berarti rata-rata jawaban responden pada instrumen variabel motivasi kerja baik.

#### **4.4.3 Kinerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor**

Hasil uji hipotesis menyatakan terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja. Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia yang didukung oleh Menurut Sofyandi (2018), bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja melalui fungsi atau aktivitas manajemen sumber daya manusia terdiri dari faktor internal yang berasal dari suatu organisasi. Pada dasarnya lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan kenyamanan pegawai dalam bekerja, sehingga dapat bekerja secara optimal.

Kemudian menurut Afandi (2018), bahwa motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan sungguh-sungguh sehingga hasil yang dicapai dari

aktifitas tersebut mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Pada dasarnya motivasi mengacu secara individual untuk bekerja lebih keras lagi untuk capat mencapai tujuan yang diinginkannya.

Menurut Kasmir (2018), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar tempat kerja. Lingkungan yang baik akan menimbulkan semangat dan bergairah dalam bekerja. Sama halnya dengan motivasi kerja, dengan motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut yang akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja dan motivasi kerja yang rendah akan terjadinya penurunan kinerja pegawai. Oleh karena itu dalam manajemen sumber daya manusia dirancang untuk mempengaruhi sikap, perilaku, kinerja agar mampu membeirkan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Hasil skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai  $75,51 > 54$ , yang berarti rata-rata jawaban responden pada instrumen variabel kinerja baik.

#### **4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor**

Dalam mengetahui adanya pengaruh pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja, maka dilakukannya perhitungan dengan statistik analisis linear berganda. Hasil analisis linear berganda (analisis koefisien regresi  $X_1$ ) sebesar 0,423, yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja.

Kemudian hasil uji signifikan parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah  $0,006 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,849 >$  nilai t tabel 1,997, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dikatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuranisa Khodijah dan Nidya Dudija (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan positif secara parsial terhadap kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Cimanuk Citanduy. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Gede Adi Kirana, Anak Agung Ayu Sriathi, dan I Gusti Made Suwandana (2022) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor

Dalam mengetahui adanya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja, maka dilakukan perhitungan dengan statistik linear berganda. Hasil analisis sebesar 0,309, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Kemudian hasil uji signifikan parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah  $0,033 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,180 < \text{nilai t tabel } 1,997$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuranisa Khodijah dan Nidya Dudija (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan positif secara parsial terhadap kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Cimanuk Citanduy. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuranisa Khodijah dan Nidya Dudija (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### 4.4.6 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor

Dalam mengetahui adanya pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai maka dilakukan uji f. hasil uji ini nilai signifikansi berpengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai sebesar  $0,002 < 0,05$  dan f hitung  $6,979 > f \text{ tabel } 3,14$ . Hal ini membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti adanya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama – sama.

Diketahui nilai *R square* lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,110 atau 11% dan nilai *R square* lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,067 atau 6,7%. Maka hasil uji koefisien determinasi (*R Square*) lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,177 atau sebesar 17,7 % dan 82,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuranisa Khodijah dan Nidya Dudija (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja sama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Gede Adi Kirana, Anak Agung Ayu Sriathi, dan I Gusti Made Suwandana (2022) yang menyatakan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusdiana Simamora dan Robin Zheng (2019) yang menyatakan bahwa variabel secara bersama-sama adalah signifikan terhadap kinerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang diperoleh dari bab sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, maka memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif didapatkan bahwa lingkungan kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 79,52% yang berarti indikator lingkungan kerja termasuk kategori baik, dengan indikator yang menghasilkan nilai rata-rata responden tertinggi yaitu pada indikator warna dengan presentase sebesar 85,66%. Sedangkan indikator yang menghasilkan nilai rata-rata responden terendah yaitu pada indikator udara dengan presentase sebesar 71,47%. Hasil skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai  $63,62 > 47,5$ , yang berarti rata-rata jawaban responden pada instrumen variabel lingkungan kerja baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif didapatkan bahwa motivasi kerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 81% yang berarti indikator motivasi kerja termasuk kategori sangat baik, dengan indikator menunjukkan nilai rata-rata tertinggi yaitu terdapat pada indikator kebutuhan akan apresiasi dengan presentase 81,94%. Sedangkan indikator yang menghasilkan nilai rata-rata responden terendah yaitu pada indikator kebutuhan afiliasi dengan presentase sebesar 80,29%. Hasil skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai  $60,75 > 45$ , yang berarti rata-rata jawaban responden pada instrumen variabel motivasi kerja baik.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif didapatkan bahwa kinerja pegawai menunjukkan nilai rata-rata sebesar 83,91% yang berarti kinerja termasuk kategori sangat baik, dengan indikator menunjukkan nilai rata-rata tertinggi yaitu terdapat pada indikator hubungan antar karyawan dengan presentase 89,22%. Sedangkan indikator yang menghasilkan nilai rata-rata responden terendah yaitu pada indikator kualitas dengan presentase 77,35%. Hasil skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai  $75,51 > 54$ , yang berarti rata-rata jawaban responden pada instrumen variabel kinerja baik.
4. Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel lingkungan kerja, memiliki nilai sebesar  $0,006 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$   $2,849 >$  nilai  $t$  tabel  $1,997$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat diartikan bahwa adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

5. Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel motivasi kerja, memiliki nilai sebesar  $0,033 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $2,180 < \text{nilai } t \text{ tabel } 1,997$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat diartikan bahwa adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Analisis regresi linear berganda yaitu  $Y$  (kinerja) =  $29,823 + 0,423$  (lingkungan kerja) +  $0,309$  (motivasi kerja) dan hasil uji  $F$  diperoleh dengan nilai sebesar  $0,002 < 0,05$  dan  $f$  hitung  $6,979 > f \text{ tabel } 3,14$ . Hal ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja. Selanjutnya terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dilihat dari nilai  $R \text{ square}$  lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar  $0,110$  atau  $11\%$  dan nilai  $R \text{ square}$  lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar  $0,067$  atau  $6,7\%$ . Maka hasil uji koefisien determinasi ( $R \text{ Square}$ ) lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar  $0,177$  atau sebesar  $17,7\%$  dan  $82,3\%$  dipengaruhi oleh variabel lain.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran sebagai berikut:

1. Diketahui nilai rata-rata terendah pada pernyataan kondisi udara dan sirkulasi udara di ruang kerja sudah baik, dan pada pernyataan pendingin udara pada ruang kerja bekerja dengan baik. Maka saran yang diberikan kepada instansi yaitu perlu adanya evaluasi lingkungan kerjanya khususnya untuk sirkulasi udara bagi pegawai dengan cara memperbaiki pendingin udara jika terjadinya kerusakan, sehingga kebutuhan udara di dalam ruang kerja terpenuhi.
2. Diketahui nilai rata-rata terendah pada pernyataan menikmati bekerja sama dengan orang lain dibandingka bekerja sendiri. Maka saran yang diberikan kepada pegawai agar meningkatkan kerjasama dengan rekan kerja serta saling membantu satu sama lain untuk mencapai tujuan yang sama dengan cara mendakan acara untuk mempererat hubungan antar pegawai seperti *family gathering*.
3. Diketahui nilai rata-rata terendah pada pernyataan dapat meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan. Maka saran yang diberikan kepada pegawai agar lebih diperhatikan dan lebih teliti dalam melakukan pekerjaannya untuk peningkatan kinerja dengan cara melakukan pelatihan bagi pegawai.
4. Penulis memberikan saran untuk peneliti selanjutnya untuk bisa lebih memperhatikan variabel-variabel diluar lingkungan kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai, serta memperluas jangkauan penelitian dengan menambah jumlah variabel atau mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafala.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Amstrong, M. & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice, Thirteenth*. London: Kogan Page.
- \_\_\_\_\_. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice, Fifteenth*. London: Kogan Page
- Ansory, H. & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. & Varkkey, B. (2018). *Human Resource Management, Fifteenth Edition*. India: Pearson.
- Ghozali, I. (2018). *Apilasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Khodijah, N., and Dudija, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung (BPDASHL) Cimanuk Citanduy. *eProceedings of Management*, 7(1).
- Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 26-30. DOI: <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396>.

- Laksono, B. R., and Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249-258. DOI: <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>.
- Laraswati, R., & Oktafien, S. (2020). The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. Bivouac Outdoor Equipment Bandung. *Technium Soc. Sci. J.*, 14, 376.
- Ningsih, S. & Dukalang, H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*. Vol 1, No. 1.
- Noorzaman, S., & Rohmah, S. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemadam Kebakaran Kota Bogor. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, Vol. 13, No. 2.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019. *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/107573/pp-no-30-tahun-2019>.
- Polly, M. D., Laan, R., & Gesi, B. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*. Vol. 3, No.1, 13-27.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Robbins, P. Stephen & Judge, A. Timothy. (2011). *Organizational Behavior, Fifteenth Edition*. Boston: Pearson.
- Rothwell, J. William. (2012). *The Encyclopedia of Human Resource Management*, . San Francisco, Second Edition: Pfeiffer.
- Sabrina, R & Sulasmi, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Umsru Press. <https://publication.umsu.ac.id/index.php/bk/article/view/132>.
- Sardiman. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Septianti, D., & Frastuti, M. (2019). Pengaruh Penggunaan Media Berbasis Internet, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Berwirausaha Online Mahasiswa Universitas Tridinanti Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*. Vol. 10, No. 2, 130-138.
- Siahaan, S. & Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30. DOI: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3402>.

- Simamora, R., & Zheng, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan STMIK Time Medan. *Jurnal Ilmiah SMART*, 3(2), 96-107.
- Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stewart, L. G. & Brown, G. K. (2010). *Human Resource Management : Linking Strategy to Practice, Second Edition*. Unite State of Amerika: Wiley.
- Sudaryo, Y., Aribowo, & Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sulistiyani, A.T. & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendekatan Teoritik dan Praktik untuk Organisasi Publik)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, M. & Priansa, D.J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep-Konsep Kunci)*. Bandung: Alfabeta Cv.
- Sunyoto, D. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus), Edisi Ketiga*. Jakarta: CAPS.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7-13. DOI: <https://doi.org/10.35797/jab.v11.i1.7-13>.
- Triadi, R., & Hidayah, S. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh komitmen organisasi (Studi pada pegawai kantor pertanahan kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*. Vol. 26, No. 47.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Aulia Rahmawati  
Alamat : Puri Kencana Asri Blok A No. 2 RT05/RW09,  
Kecamatan Tanah Seral, Kota Bogor  
Tempat dan Tanggal Lahir : Jakarta, 11 Agustus 2001  
Agama : Islam  
Pendidikan  
• SD : SDN Kencana 2  
• SMP : SMP Taruna Terpadu  
• SMK : SMK Taruna Terpadu 1  
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juni 2023  
Peneliti,

(Aulia Rahmawati)

# **LAMPIRAN**

## **Lampiran 1 Kusioner Penelitian**

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor  
Di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubung dengan penyusunan skripsi Program Studi Manajemen Universitas Pakuan, bersama ini saya bermaksud melakukan penelitian:

Nama : Aulia Rahmawati  
NPM : 021119052  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Memohon untuk kesediaan Bapak/Ibu untuk kiranya berpartisipasi dalam mengisi kusioner penelitian ini yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BOGOR”. Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kusioner.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kusioner ini. Adapun tujuan dari kusioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penyusunan skripsi. Jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu dalam kusioner akan saya jamin kerahasiaannya karena kusioner ini digunakan untuk kegiatan penelitian. Besar harapan saya kepada Bapak/Ibu dalam pengisian kusioner ini, atas perhatian Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih banyak telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kusioner ini.

Peneliti,

Aulia Rahmawati

## I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
3. Pendidikan :  SLTA  Diploma  S1  S2  S3
4. Lama Bekerja :  1-5 Tahun  6-10 Tahun  10> Tahun

## II. PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu dimohon untuk dapat menjawab pertanyaan dengan cara memberi *checklist* (  $\surd$  ) pada salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

### Keterangan:

SS	: Sangat Setuju	SL	: Selalu
S	: Setuju	SR	: Sering
RR	: Ragu-Ragu	J	: Jarang
TS	: Tidak Setuju	P	: Pernah
STS	: Sangat Tidak Setuju	TP	: Tidak Pernah

### Lingkungan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
<b>Pencahayaannya</b>						
1.	Kebutuhan pencahayaan di ruang kerja terpenuhi sesuai dengan kebutuhan.					
2.	Sumber cahaya yang masuk pada ruang kerja sudah baik.					
3.	Letak jendela pada ruang kerja mempengaruhi pekerjaan.					
4.	Penerangan di ruang kerja mendukung pekerjaan.					
<b>Warna</b>						
1.	Pemilihan warna yang tepat pada ruang kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja.					
2.	Warna cat pada ruang kerja tidak membosankan.					
3.	Penempatan dekorasi pada ruang kerja sudah tepat.					
4.	Tata warna dan dekorasi pada ruang kerja menimbulkan semangat dalam bekerja.					
<b>Udara</b>						

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Kondisi udara dan sirkulasi udara di ruang kerja sudah baik.					
2.	Ventilasi udara pada ruang kerja sudah memadai.					
3.	Kelembapan dan suhu udara di ruang kerja sudah baik.					
4.	Pendingin udara pada ruang kerja bekerja dengan baik.					
<b>Suara</b>						
1.	Suara musik pada ruang kerja dapat mendukung suasana hati dan pikiran dalam bekerja.					
2.	Ruang kerja terbebas dari suara bising yang mengganggu pekerjaan.					
3.	Lingkungan kerja jauh dari kebisingan sehingga dapat berkonsentrasi dalam bekerja.					
4.	Suara bising di ruang kerja dapat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja.					

### Motivasi Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
<b>Kebutuhan akan Prestasi</b>						
1.	Berusaha semaksimal dalam menjalankan setiap tugasnya untuk menjadi lebih baik.					
2.	Mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.					
3.	Penghargaan yang diberikan kepada pegawai dapat memotivasi pegawai dalam bekerja.					
4.	Mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja.					
5.	Berusaha untuk mencapai target yang diberikan.					
<b>Kebutuhan akan Afiliasi</b>						
6.	Merasa bangga atas hasil kerja dan mendapat apresiasi dari atasan dan rekan kerja.					
7.	Hubungan sosial dengan rekan kerja dapat membuat nyaman dalam bekerja.					
8.	Berusaha menerima kritik dan saran yang membangun dari rekan kerja.					

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
9.	Senang bermusyawarah dengan rekan kerja apabila terjadi perbedaan pendapat.					
10.	Menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri.					
<b>Kebutuhan akan Kekuasaan</b>						
11.	Berusaha mempengaruhi rekan kerja agar tujuan tercapai lebih baik.					
12.	Mengutamakan tugas daripada kepentingan pribadi.					
13.	Berkesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang dicapai oleh pimpinan.					
14.	Bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan.					
15.	Adanya semangat dan dorongan untuk mencapai atau mendapatkan penghargaan.					

### Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	SL	SR	J	P	TP
<b>Kualitas</b>						
1.	Dapat mengerjakan pekerjaan lebih baik dari standar yang ditetapkan.					
2.	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.					
3.	Dapat meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan.					
<b>Kuantitas</b>						
1.	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan.					
2.	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik dari sebelumnya.					
3.	Dapat memahami tugas yang diberikan oleh pimpinan.					
<b>Waktu</b>						
1.	Tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya.					
2.	Dapat memanfaatkan waktu secara efisien.					
3.	Mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan.					
<b>Penekanan Biaya</b>						
1.	Selalu menggunakan fasilitas sebagai penunjang pekerjaan.					
2.	Menggunakan anggaran instansi hanya untuk keperluan instansi.					

No.	Pernyataan	SL	SR	J	P	TP
3.	Pegawai mampu melakukan perencanaan dengan matang.					
<b>Pengawasan</b>						
1.	Pegawai mampu bekerja secara mandiri.					
2.	Pegawai memerlukan pengawasan dalam aktivitas pekerjaan.					
3.	Pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik walau tidak adanya pengawasan dari pimpinan.					
<b>Hubungan Antar Karyawan</b>						
1.	Menjaga hubungan baik antar rekan kerja dan pimpinan.					
2.	Membantu rekan kerja apabila membutuhkan bantuan.					
3.	Mengutamakan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.					

### Lampiran 2 Jawaban Reponden Lingkungan Kerja

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	Total
1	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	57
2	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	67
3	3	4	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	65
4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	62
5	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	61
6	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	69
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	63
8	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	66
9	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	67
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	60
11	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	62
12	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	69
13	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	69
14	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	67
15	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	5	60
16	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	63
17	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	68
18	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	67
19	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	3	5	67
20	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	54
21	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	65
22	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	70

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	Total
23	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	3	3	4	3	5	5	63
24	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	2	4	4	63
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	64
26	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	70
27	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	68
28	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	3	3	5	64
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	67
30	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	3	4	58
31	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	2	3	4	3	4	4	57
32	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	3	2	4	4	3	4	59
33	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	62
34	3	3	4	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	60
35	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	60
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	57
37	4	4	5	4	3	4	5	4	3	3	2	2	4	3	3	5	58
38	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	54
39	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	60
40	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	5	68
41	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	66
42	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	60
43	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	61
44	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	65
45	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	5	4	5	4	63
46	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	67
47	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	66
48	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	66
49	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	69
50	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	65
51	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	67
52	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	67
53	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	63
54	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	63
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	65
56	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	59
57	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	66
58	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	67
59	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	66
60	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	63
61	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	57
62	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	61
63	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	59
64	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	69

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	Total
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
66	3	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	5	4	5	5	66
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	63
68	3	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	63

### Lampiran 3 Jawaban Reponden Motivasi Kerja

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X.15	Total
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	63
2	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	66
3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	64
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	54
5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	54
6	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	66
7	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
8	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	56
9	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
10	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	64
11	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	66
12	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	62
13	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	59
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	57
15	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	61
16	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
17	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	61
18	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	67
19	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	61
20	5	5	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	62
21	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	53
22	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	65
23	5	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	64
24	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	56
25	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	3	4	5	5	66
26	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	57
27	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	64
28	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
29	5	5	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	3	5	5	60
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	62
31	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	56
32	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	54
33	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	67
34	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	59

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X.15	Total
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	58
36	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	59
37	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	68
38	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	64
39	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	58
40	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	67
41	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	62
42	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	62
43	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	64
44	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	56
45	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	65
46	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	57
47	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	57
48	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	65
49	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	57
50	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	64
51	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	55
52	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	5	61
53	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	66
54	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	63
55	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	65
56	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	59
57	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
58	5	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	56
59	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	64
60	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	68
61	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	52
62	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	60
63	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	67
64	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	56
65	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	60
66	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	56
67	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	55
68	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	57

#### Lampiran 4 Jawaban Reponden Kinerja

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Total	
1	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
2	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	83
3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	77

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Total
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	76
6	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	80
7	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	77
8	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	80
9	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	81
10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	73
11	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	73
12	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	76
13	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	77
14	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	81
15	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	82
16	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	83
17	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	79
18	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	80
19	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	83
20	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	84
21	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	79
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	74
23	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	77
24	4	3	3	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	77
25	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
26	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	77
27	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	77
28	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	72
29	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	81
30	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	72
31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	74
32	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	71
33	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	71
34	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	66
35	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
36	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	72
37	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	83
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	72
39	3	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	74
40	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	80
41	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	69
42	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	3	67
43	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5	5	3	68
44	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	70
45	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	75
46	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	5	5	75

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Total
47	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	75
48	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	79
49	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	81
50	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	4	3	73
51	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	3	68
52	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	78
53	4	3	3	4	4	5	3	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	74
54	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	82
55	4	4	3	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	72
56	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	5	3	5	5	4	68
57	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	71
58	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	81
59	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	76
60	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	82
61	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	66
62	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4	4	71
63	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	74
64	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	72
65	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	3	73
66	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	74
67	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	73
68	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	69

### Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

		Correlations																Total
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.272	.130	.217	.348	.148	-.134	.330	.176	-.017	.127	-.037	.127	-.223	-.040	.141	.364*
	Sig. (2-tailed)		.146	.494	.249	.059	.435	.479	.075	.354	.930	.504	.846	.505	.236	.833	.457	.048
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.272	1	.322	.111	.329	.245	.178	.364*	.317	.221	.373*	.000	.240	.296	.177	.093	.642**
	Sig. (2-tailed)	.146		.082	.560	.076	.192	.347	.048	.088	.240	.042	1.000	.202	.113	.348	.624	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.130	.322	1	.396*	.118	.088	.064	.391*	-.038	-.040	.100	.044	-.086	.106	.000	.134	.376*
	Sig. (2-tailed)	.494	.082		.030	.535	.645	.738	.033	.843	.835	.598	.818	.652	.578	1.000	.481	.040
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.217	.111	.396*	1	.061	.181	.131	.268	-.019	-.020	-.052	.226	.022	.273	.049	.276	.428*
	Sig. (2-tailed)	.249	.560	.030		.750	.339	.490	.152	.919	.915	.787	.230	.908	.145	.797	.141	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.348	.329	.118	.061	1	.134	-.098	.426*	.035	.061	.051	-.134	.224	-.184	.282	.287	.408*
	Sig. (2-tailed)	.059	.076	.535	.750		.479	.608	.019	.855	.750	.788	.479	.235	.331	.130	.124	.025

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.148	.245	.088	.181	.134	1	.181	.000	.086	.226	.457*	.200	.196	.121	.000	.267	.483**
	Sig. (2-tailed)	.435	.192	.645	.339	.479		.337	1.000	.651	.230	.011	.289	.300	.525	1.000	.154	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	-.134	.178	.064	.131	-.098	.181	1	.000	-.219	.361	.166	.254	.035	.350	.000	.443*	.402*
	Sig. (2-tailed)	.479	.347	.738	.490	.608	.337		1.000	.245	.050	.381	.176	.852	.058	1.000	.014	.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.330	.364*	.391*	.268	.426*	.000	.000	1	.026	.134	-.113	.000	-.029	.143	.280	-.091	.425*
	Sig. (2-tailed)	.075	.048	.033	.152	.019	1.000	1.000		.893	.480	.552	1.000	.879	.450	.134	.634	.019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.176	.317	-.038	-.019	.035	.086	-.219	.026	1	.253	.345	.431*	.257	.239	.272	-.184	.408*
	Sig. (2-tailed)	.354	.088	.843	.919	.855	.651	.245	.893		.177	.062	.017	.170	.203	.146	.330	.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	-.017	.221	-.040	-.020	.061	.226	.361	.134	.253	1	.361*	.587**	.110	.055	.049	.034	.460*
	Sig. (2-tailed)	.930	.240	.835	.915	.750	.230	.050	.480	.177		.050	.001	.561	.775	.797	.857	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.11	Pearson Correlation	.127	.373*	.100	-.052	.051	.457*	.166	-.113	.345	.361*	1	.228	.503**	.230	.041	.261	.578**
	Sig. (2-tailed)	.504	.042	.598	.787	.788	.011	.381	.552	.062	.050		.225	.005	.222	.828	.163	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.12	Pearson Correlation	-.037	.000	.044	.226	-.134	.200	.254	.000	.431*	.587**	.228	1	.098	.121	.000	.191	.429*
	Sig. (2-tailed)	.846	1.000	.818	.230	.479	.289	.176	1.000	.017	.001	.225		.607	.525	1.000	.313	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.13	Pearson Correlation	.127	.240	-.086	.022	.224	.196	.035	-.029	.257	.110	.503**	.098	1	.437*	.117	-.015	.446*
	Sig. (2-tailed)	.505	.202	.652	.908	.235	.300	.852	.879	.170	.561	.005	.607		.016	.538	.938	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.14	Pearson Correlation	-.223	.296	.106	.273	-.184	.121	.350	.143	.239	.055	.230	.121	.437*	1	.428*	-.018	.482**
	Sig. (2-tailed)	.236	.113	.578	.145	.331	.525	.058	.450	.203	.775	.222	.525	.016		.018	.923	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.15	Pearson Correlation	-.040	.177	.000	.049	.282	.000	.000	.280	.272	.049	.041	.000	.117	.428*	1	-.050	.382*
	Sig. (2-tailed)	.833	.348	1.000	.797	.130	1.000	1.000	.134	.146	.797	.828	1.000	.538	.018		.794	.037
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.16	Pearson Correlation	.141	.093	.134	.276	.287	.267	.443*	-.091	-.184	.034	.261	.191	-.015	-.018	-.050	1	.409*
	Sig. (2-tailed)	.457	.624	.481	.141	.124	.154	.014	.634	.330	.857	.163	.313	.938	.923	.794		.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.364*	.642**	.376*	.428*	.408*	.483**	.402*	.425*	.408*	.460*	.578**	.429*	.446*	.482**	.382*	.409*	1
	Sig. (2-tailed)	.048	.000	.040	.018	.025	.007	.028	.019	.025	.010	.001	.018	.014	.007	.037	.025	
	N	30	30	30	30	30	30	30	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).																		





Y.8	Pearson Correlation	-.154	.000	-.212	-.069	.050	-.048	.652**	1	.257	.473**	.256	.155	-.097	.219	.229	.383*	.299	.048	.437*
	Sig. (2-tailed)	.416	1.000	.262	.718	.793	.800	.000		.170	.008	.172	.414	.609	.246	.223	.037	.108	.800	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	-.014	.136	.433*	.203	.057	.182	.293	.257	1	.155	.178	.305	.327	.232	.201	.084	-.036	.293	.573**
	Sig. (2-tailed)	.939	.474	.017	.282	.763	.335	.116	.170		.412	.347	.101	.077	.218	.287	.659	.851	.116	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	-.093	.062	.085	.097	.257	.262	.321	.473**	.155	1	.327	-.010	.015	-.161	.292	.154	.263	.029	.429*
	Sig. (2-tailed)	.624	.743	.654	.611	.171	.161	.084	.008	.412		.078	.957	.939	.394	.117	.416	.160	.878	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.11	Pearson Correlation	-.062	.248	.174	.315	.125	.274	.200	.256	.178	.327	1	.079	.101	.005	-.050	.111	.380*	-.116	.435*
	Sig. (2-tailed)	.743	.186	.357	.090	.509	.143	.289	.172	.347	.078		.679	.596	.978	.793	.558	.038	.542	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.12	Pearson Correlation	.340	.123	.260	.100	.010	.134	.248	.155	.305	-.010	.079	1	-.163	.163	.171	.000	-.129	.344	.459*
	Sig. (2-tailed)	.066	.518	.165	.601	.959	.481	.186	.414	.101	.957	.679		.388	.388	.365	1.000	.496	.063	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.13	Pearson Correlation	.299	.250	.245	.115	.033	-.099	-.036	-.097	.327	.015	.101	-.163	1	.403*	.470**	.190	-.020	-.036	.375*
	Sig. (2-tailed)	.108	.182	.192	.545	.864	.603	.850	.609	.077	.939	.596	.388		.027	.009	.314	.915	.850	.041
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.14	Pearson Correlation	.152	.019	-.201	.141	-.079	.009	.396*	.219	.232	-.161	.005	.163	.403*	1	.242	.333	.071	.261	.416*
	Sig. (2-tailed)	.423	.920	.286	.458	.678	.962	.031	.246	.218	.394	.978	.388	.027		.198	.072	.709	.164	.022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.15	Pearson Correlation	.245	-.182	-.028	-.121	-.132	-.085	.226	.229	.201	.292	-.050	.171	.470**	.242	1	.449*	.128	.368*	.430*
	Sig. (2-tailed)	.192	.336	.885	.525	.488	.656	.229	.223	.287	.117	.793	.365	.009	.198		.013	.502	.046	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.16	Pearson Correlation	.216	.040	-.092	.134	.098	-.094	.094	.383*	.084	.154	.111	.000	.190	.333	.449*	1	.373*	.378*	.475**
	Sig. (2-tailed)	.253	.832	.629	.479	.607	.619	.619	.037	.659	.416	.558	1.000	.314	.072	.013		.042	.039	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.17	Pearson Correlation	.267	-.043	-.167	.344	.115	.191	.111	.299	-.036	.263	.380*	-.129	-.020	.071	.128	.373*	1	.111	.383*
	Sig. (2-tailed)	.154	.821	.378	.063	.546	.311	.560	.108	.851	.160	.038	.496	.915	.709	.502	.042		.560	.037
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.18	Pearson Correlation	.106	-.191	.096	.102	.065	.205	.062	.048	.293	.029	-.116	.344	-.036	.261	.368*	.378*	.111	1	.409*
	Sig. (2-tailed)	.577	.311	.615	.593	.734	.276	.743	.800	.116	.878	.542	.063	.850	.164	.046	.039	.560		.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.385*	.380*	.413*	.521**	.388*	.383*	.426*	.437*	.573**	.429*	.435*	.459*	.375*	.416*	.430*	.475**	.383*	.409*	1
	Sig. (2-tailed)	.035	.038	.023	.003	.034	.037	.019	.016	.001	.018	.016	.011	.041	.022	.018	.008	.037	.025	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	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 8 Tabel Distribusi R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
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

## Lampiran 9 Surat Keterangan Magang dan Penelitian



**PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR**  
**DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL**  
Jalan Raya Tegar Beriman Kelurahan Pakansari, Cibinong Kode pos 16914  
Telp. 021.8758419 Fax. 021.8766045

### SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NOMOR : 800 / 1879- Sekret

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Denny Sutresna, S.E.,M.Si**  
NIP : 197504022006041013  
Pangkat/ Gol : Pembina - IV/a  
Jabatan : Pt. Kasubag Umum dan Kepegawaian

Menerangkan bahwa :

Nama : **AULIA RAHMAWATI**  
NIM : 021119052  
Program Studi : Manajemen

Bahwa yang bersangkutan adalah Mahasiswa Universitas Pakuan yang telah melaksanakan program Praktek Kerja Lapangan (PKL)/Magang di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor mulai tanggal 31 Agustus 2022 s.d 29 Oktober 2022.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sesungguhnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Cibinong  
Pada Tanggal : 14 Oktober 2022

**Pt. KASUBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN  
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL  
KABUPATEN BOGOR,**



**Denny Sutresna, S.E.,M.Si**  
Pembina -IV/a  
NIP. 197504022006041013

## Lampiran 10 Tabel Distribusi T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	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
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079

## Lampiran 11 Tabel Distribusi F Tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81