

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BANDUNG**

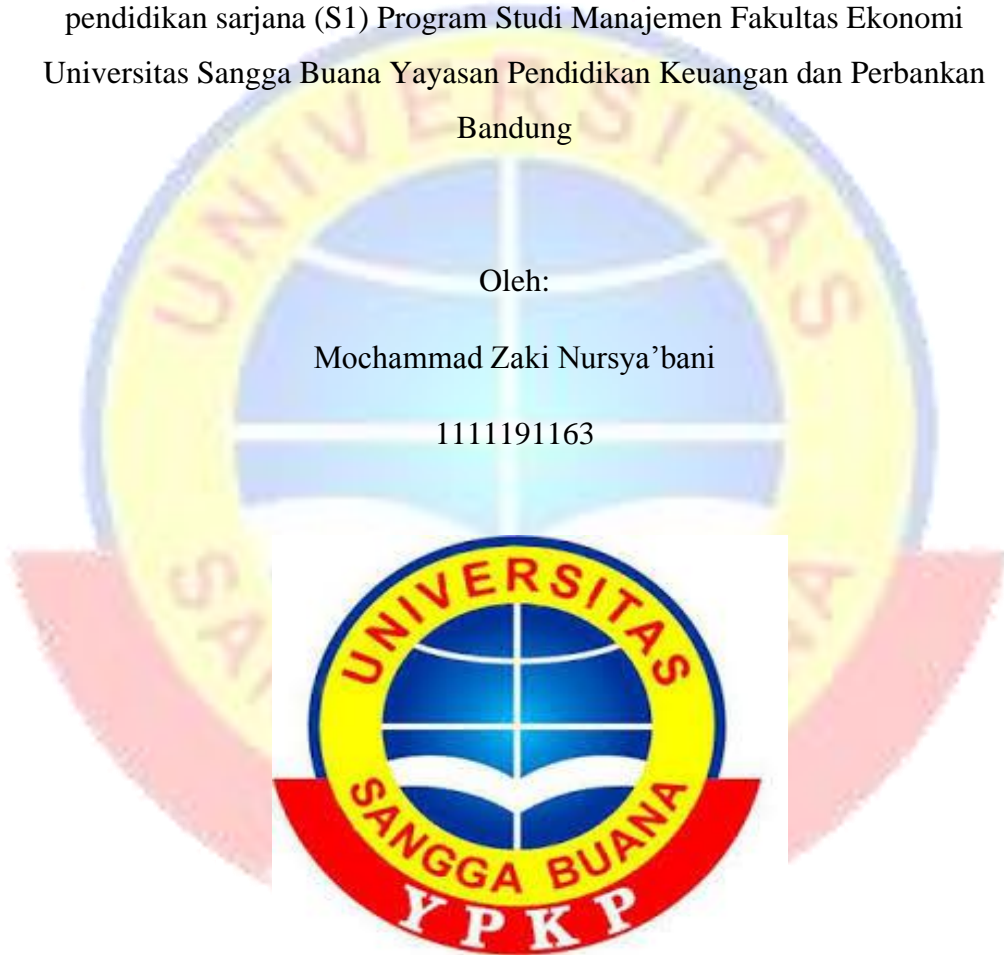
SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang pendidikan sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana Yayasan Pendidikan Keuangan dan Perbankan Bandung

Oleh:

Mochammad Zaki Nursya'bani

1111191163



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SANGGA BUANA YPKP

BANDUNG

2024

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mochammad Zaki Nursya'bani

NPM : 1111191163

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung

Jenjang Program : Sarjana (S1)

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Perguruan Tinggi : Universitas Sangga Buana YPKP

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini merupakan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli saya sendiri. Saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Sangga Buana YPKP atau perguruan tinggi lainnya.

Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Sangga Buana YPKP.

Demikian pernyataan ini saya buat.

Bandung, 24 April 2024

Yang Menandatangani pernyataan,



Mochammad Zaki Nursya'bani

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung

Nama : Mochammad Zaki Nursya'ban

NPM : 111191163

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Fakultas : Ekonomi

Jenjang Program : Sarjana (S1)

Program Studi : Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Sangga Buana YPKP

Tempat Penelitian : Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung

Lama Penelitian : 6 (enam) Bulan

Telah disetujui oleh

Bandung, 24 April 2024

Pembimbing



(Abdul Fidayan, SE., M.Si., CHRM., CHCO)

Penguji I



(Drs. H. Dekrita Komarasakti, M.Si)

Penguji II



(H. Saepudin, SE., M.Si)

Mengetahui,

Wakil Dekan Fakultas Ekonomi



(Dr. Welly Surjono, SE., M.Si)

Ketua Program Studi Manajemen S1



(Fitria Liliyana, SE., M.Si)

KATA PENGANTAR

Puji syukur panjatkan ke hadirat Tuhan Yang maha Esa atas rahkmat dan karunia yang dilimpahkan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung” dengan baik. Skripsi ini merupakan salah satu pra syarat yang harus dipenuhi oleh mahasiswa dalam memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dari Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

Dalam kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih sedalam-sedalamnya kepada berbagai pihak yang telah memberi bantuan berupa arahan dan dorongan. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak Dr. H. Didin Saepudin SE., M.Si. selaku Rektor Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
2. Bapak Dr. Teguh Nurhadi Suharsono S.T., M.T. selaku Wakil Rektor I Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
3. Bapak Bambang Susanto SE., M.Si. selaku Wakil Rektor II Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
4. Ibu Dr. Nurhaeni Sikki S.A.P., M.A.P. selaku Wakil Rektor III Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
5. Ibu Hj. R. Aryanti Ratnawati, SE., MSi. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
6. Bapak Dr. Welly Surjono, SE., M.Si. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
7. Ibu Fitria Lilyani, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

8. Bapak Tahmat, SE., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
9. Bapak Dr. Sumeidi Kadarisman, SE., M.M. selaku Dosen Wali Kelas A2.
10. Bapak Abdul Fidayan SE., M.Si, CHRM., CHCO. selaku pembimbing yang telah memberikan arahan dan motivasi selama penyusunan skripsi ini.
11. Keluarga yang telah memberikan support dan doa selama penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun demi perbaikan dikemudian hari. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat.

Bandung, 24 April 2024

Mochammad Zaki Nursya'bani

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung

ABSTRAK

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Hal tersebut menuntut perusahaan secara umum dituntut untuk terus mampu melakukan pembaharuan agar roda perusahaan dapat berjalan lebih baik. Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bandung merupakan salah satu unsur Satker Perangkat Daerah. Penelitian ini di latar belakang dengan banyaknya pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan, rendahnya motivasi akibat tidak adanya jenjang karir dan salah satu lingkungan kerja fisik terlihat pada pencahayaan di ruang kerja yang kurang maksimal. Penelitian ini dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. penelitian ini menggunakan 60 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan analisis menggunakan *SPSS Vers. 26.0 For windows* koefisien determinasi penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 0,413, yang artinya Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 41,3% dan sisanya 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dalam penelitian ini didapat persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 8,637 + 0,538X_1 + 0,355X_2 + \epsilon$. Pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa dengan tingkat signifikansi 5% Uji F mendapatkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ $20,022 > 3,159$ serta Uji t variabel Lingkungan Kerja (X_1) mendapatkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,989 > 2,002$ dan variabel Motivasi Kerja (X_2) mendapatkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,635 > 2,002$, hasil pengujian tersebut mengartikan bahwa Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara simultan maupun parsial.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN	i
KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Pembatasan Masalah	11
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.6 Kegunaan Penelitian	12
1.6.1 Kegunaan Teoritis	12
1.6.2 Kegunaan Praktis	13
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Teori dan Konsep	15
2.1.1 Manajemen	15
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2 Lingkungan Kerja	20
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja	21
2.2.3 Jenis Lingkungan Kerja	22
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	22
2.2.5 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	23
2.3 Motivasi Kerja	24
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	24

2.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja	26
2.3.3 Jenis Motivasi Kerja.....	27
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	28
2.3.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	30
2.4 Kinerja Pegawai.....	31
2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai	31
2.4.2 Penilaian Kinerja Pegawai.....	32
2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	33
2.4.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai	33
2.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	35
2.5.1 Kerangka Pemikiran	35
2.5.2 Paradigma Penelitian.....	37
2.5.3 Studi Empiris.....	38
2.5.4 Hipotesis Penelitian.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Objek dan Subjek Penelitian.....	41
3.2 Desain Penelitian	41
3.3 Metode Penelitian	42
3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian	43
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
3.4.1 Populasi Penelitian	45
3.4.2 Sampel Penelitian.....	45
3.6 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian.....	46
3.5.1 Teknik Pengumpulan Data	46
3.5.2 Teknik Pengumpulan Instrumen Penelitian	48
3.7 Teknik Analisis Data	49
3.6.1 Uji Validitas	49
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	50
3.6.3 <i>Method of Successive Internal (MSI)</i>	51
3.8 Metode Analisis Data.....	52
3.6.4 Analisis Deskriptif.....	53
3.6.5 Uji Asumsi Klasik	55

3.6.6 Analisis Verifikatif	57
3.6.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda	58
3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda	58
3.6.2.3 Analisis Koefisiensi Determinasi	60
3.9 Pengujian Hipotesis	61
3.8.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)	61
3.8.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	65
4.1 Hasil Penelitian	65
4.1.1 Karakteristik Responden	65
4.1.2 Uji Instrumen Penelitian.....	67
4.1.2.1 Uji Validitas.....	67
4.1.2.2 Uji Reliabilitas.....	69
4.1.3 Hasil Analisis Deskriptif	70
4.1.3.1 .Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	72
4.1.3.2Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja (X2).....	73
4.1.3.3Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	76
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	79
4.1.4.1 Uji Normalitas	79
4.1.4.2 Uji Multikolinearitas.....	80
4.1.4.3 Uji Heterokedastisitas.....	80
4.1.5 Regresi Linear Berganda: Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	81
4.1.5.1 Persamaan Regresi Berganda	82
4.1.5.2 Analisis Korelasi Pearson Product Moment	83
4.1.5.3 Analisis Koefisien Determinasi	84
4.1.6 Hasil Uji Hipotesis Penelitian	85
4.1.6.1 Uji Simultan (Uji F).....	85

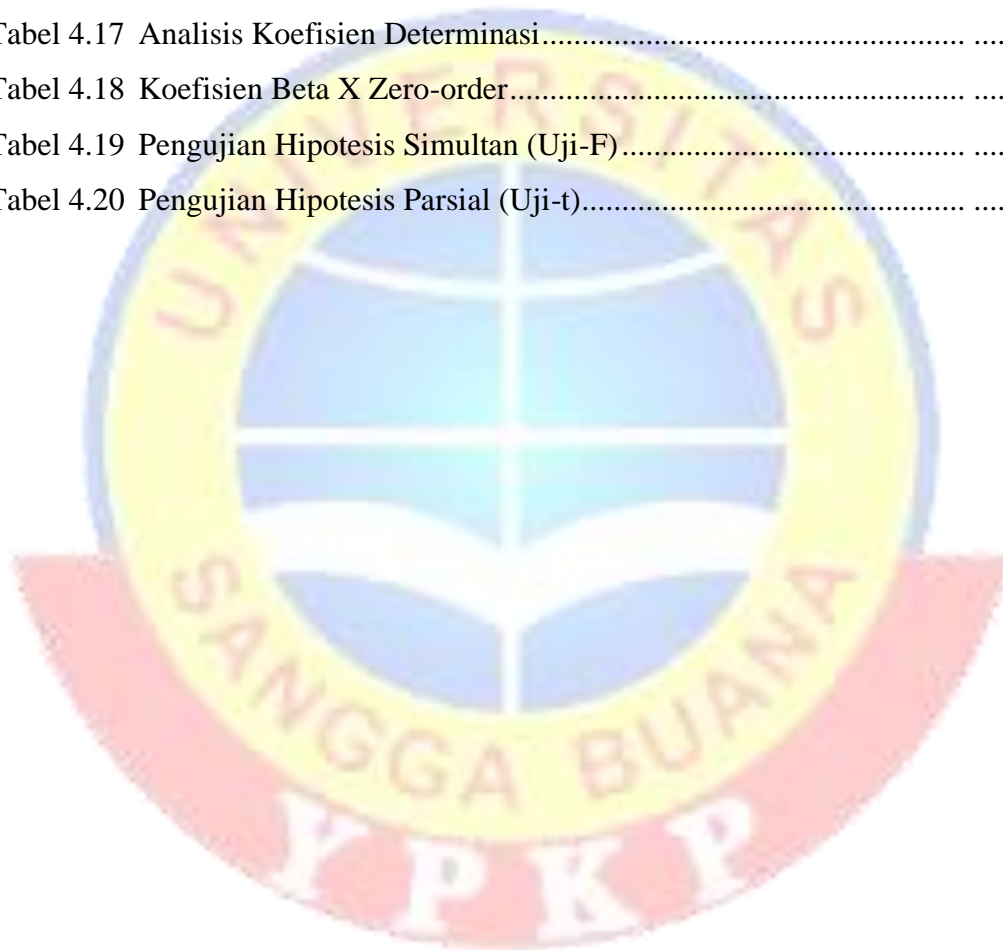
4.1.6.2 Uji Parsial (Uji-t).....	87
4.2 Pembahasan	89
4.2.1 Hasil analisis mengenai Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung....	90
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.....	91
4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung	92
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.....	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Standar Nilai Kinerja Pegawai	2
Tabel 1.2	Catatan Penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung	3
Tabel 1.3	Hasil Kuesioner Pra Survei Kinerja Pegawai.....	4
Tabel 1.4	Fasilitas Lingkungan Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung	5
Tabel 1.5	Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja	7
Tabel 1.6	Absensi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung Tahun 2022	8
Tabel 1.7	Hasil Pra Survei Motivasi Kerja.....	9
Tabel 1.8	Waktu Pelaksanaan Penelitian	14
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	38
Tabel 3.1	Desain Penelitian.....	42
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel.....	44
Tabel 3.3	Skala Likert	53
Tabel 3.4	Kategori Skala	55
Tabel 3.5	Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi	60
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 4.3	Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	67
Tabel 4.4	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)	68
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)	68
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	69
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian.....	70
Tabel 4.8	Interprestasi Interval Jawaban dan Skor.....	71
Tabel 4.9	Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1)	72

Tabel 4.10 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X2)	73
Tabel 4.11 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)	76
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	79
Tabel 4.13 Nilai VIF Uji Multikolinearitas.....	80
Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Persamaan Regresi.....	82
Tabel 4.15 Nilai Koefisien Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	83
Tabel 4.16 Koefisien Korelasi dan Taksirannya	83
Tabel 4.17 Analisis Koefisien Determinasi.....	84
Tabel 4.18 Koefisien Beta X Zero-order.....	85
Tabel 4.19 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F).....	86
Tabel 4.20 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t).....	88



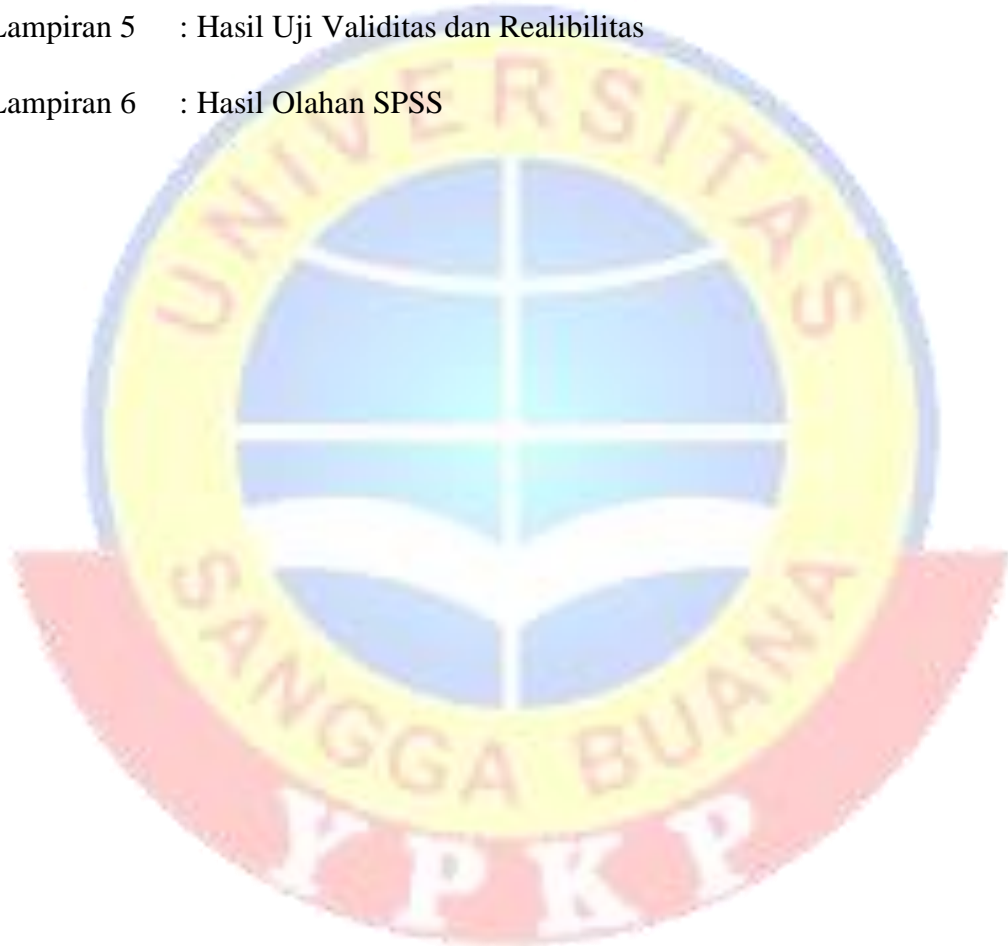
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian.....	37
Gambar 3.1 Garis Kontinum.....	55
Gambar 4.1 Garis Kontinum.....	71
Gambar 4.2 Garis Kontinum Variabel Lingkungan Kerja (X1)	73
Gambar 4.3 Garis Kontinum Variabel Motivasi Kerja (X2).....	76
Gambar 4.4 Garis Kontinum Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	78
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	81



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 3 : Tabulasi Data
- Lampiran 4 : Hasil Interval Data dengan MSI
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Realibilitas
- Lampiran 6 : Hasil Olahan SPSS



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Perkembangan dunia semakin pesat tidak terkecuali perubahan yang membawa dampak positif maupun dampak negatif bagi Indonesia, hal tersebut menuntut perusahaan secara umum dituntut untuk terus mampu melakukan pembaharuan agar roda perusahaan dapat berjalan lebih baik dan dapat mengimbangi perkembangan dan perubahan. Hal tersebut harus dilakukan agar perusahaan tidak tertinggal. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk terus mengadakan pembaharuan pada perusahaan yang telah berjalan selama ini dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bandung merupakan salah satu unsur Satker Perangkat Daerah yang bertugas untuk membantu Wali Kota Bandung dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, khususnya di bidang Lingkungan Hidup. Dimana dengan banyaknya agenda kegiatan yang telah diagendakan, mau tidak mau pegawai melakukan pekerjaannya dengan ekstra cepat dan sigap. Untuk melaksanakan tugasnya, pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung harus memiliki sumber daya manusia yang baik untuk melaksanakan tugasnya. Bahwa terdapat 4 indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui baik tidaknya kinerja pegawai pada sebuah perusahaan. Indikator tersebut yaitu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.

Oleh karena itu secara periodik setiap tahun Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung melakukan penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) untuk mengetahui sejauh mana pencapaian kemajuan kinerja seluruh pegawai. Menurut penjelesan Kepala Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung, penilaian kinerja pegawai yang dilakukan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung didasarkan pada beberapa aspek penilaian yaitu kuantitas dalam bekerja, kualitas dalam bekerja, waktu dalam mengerjakan tugas, dan biaya dalam bekerja. Penilaian kinerja yang dilakukan adalah hasil dari penilaian yang dilakukan langsung oleh masing-masing kepala divisi dan diserahkan kebagian SDM untuk diolah menjadi sebuah data penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Namun setelah dilakukan observasi dan wawancara dari beberapa data yang diperoleh menunjukkan indikasi adanya kinerja pegawai yang masing kurang memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh Perusahaan. Karena menurut penjelasan Kepala Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung target kinerja pegawai yang diharapkan Perusahaan adalah dengan memperoleh nilai kumulatif ada 5, yaitu sangat baik, baik, cukup, kurang dan buruk. Data tersebut diperoleh berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan dari Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung sebagai berikut:

Tabel 1.1
Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Nilai	Predikat	Keterangan
1	>90	A	Sangat Baik
2	76 sd 90	B	Baik
3	61 sd 75	C	Cukup
4	51 sd 60	D	Kurang
5	<51	E	Buruk

Sumber: Data sekunder Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja pegawai yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung akan dicocokkan menurut bobot terdapat didalam tabel 1.1 tersebut diatas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Kepegawaian bahwa hasil perilaku kerja pegawai masih kurang dari yang diharapkan disebabkan oleh kurangnya konsistensi pegawai untuk menuntaskan suatu pekerjaan, kurang taat dalam menaati peraturan yang berlaku, kurang mampu dalam saling bekerja sama dengan rekan kerja. Penilaian kinerja Pegawai Negeri dilakukan berdasarkan prinsip obyektif, 9 terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja PNS dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 tahun (akhir Desember tahun bersangkutan) yang terdiri atas unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Unsur perilaku kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dievaluasi harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas jabatan PNS yang dinilai. Berikut merupakan data rekap kinerja pegawai yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 1.2
Catatan Penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) Pegawai Dinas
Lingkungan Hidup Kota Bandung

No	Unsur yang dinilai	2020	Ket.	2021	Ket.	2022	Ket.
		Angka		Angka		Angka	
1	Kuantitas	94,37	Sangat Baik	90	Baik	88,78	Baik
2	Kualitas	95,06	Sangat Baik	91,5	Sangat Baik	87,47	Baik
3	Waktu	93,47	Sangat Baik	94,4	Sangat Baik	90	Baik
4	Biaya	90,06	Sangat Baik	90	Baik	90	Baik
	Jumlah	373		366		356	
	Nilai Rata-rata	93,24	Sangat Baik	91,48	Sangat Baik	89,06	Baik

Sumber: Data Sekunder Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung diolah peneliti 2023

Data pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa tahun 2020 menunjukkan nilai kumulatif 93,24 sangat baik, namun pada tahun 2021 mengalami penurunan yaitu sebesar 91,38. Sedangkan pada tahun 2022 kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 89,06 karena nilai kumulatif hanya mendapatkan nilai baik masih belum memenuhi target Perusahaan karena terjadi penurunan dari tahun 2020 sampai 2022. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap tahunnya kinerja pegawai masih tidak stabil.

Menindak lanjuti data yang diperoleh peneliti melakukan pra survei kepada 20 responden secara acak dari tiap divisi yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Pra survei dilakukan dengan memberikan pernyataan kepada pegawai tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut saat bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Berikut merupakan data yang diperoleh dari hasil kuesioner pra survei terhadap 20 responden yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra Survei Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1.	Saya bisa mencapai standar hasil kerja perusahaan/instansi	6	30	14	70
2.	saya bisa meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	5	25	15	75
3.	Saya menggunakan waktu kerja dengan maksimal tanpa mengerjakan aktifitas pribadi	3	15	16	80
Rata-Rata			23		75

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Hasil pra survei dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 6 orang responden 30% menyebutkan bahwa mereka bisa mencapai standar perusahaan. Lalu hanya 5 orang responden 25% yang menyebutkan bahwa mereka bisa meningkatkan setiap pekerjaan saya dengan tepat waktu. Terakhir, hanya 3 orang responden 15% menyebutkan bahwa mereka menggunakan waktu kerja dengan maksimal tanpa mengerjakan aktifitas pribadi. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang harus jadi perhatian utama perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola lingkungan kerja pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang

tidak terjaga dan terawat dengan baik dapat mengakibatkan kejenuhan bekerja, ketidaknyamanan dalam melakukan proses, serta tekanan yang tinggi akibat buruknya lingkungan kerja. Akibatnya dapat membuat pegawai tidak betah dalam melakukan pekerjaannya yang bisa mengarah pada tindakan mengundurkan diri pegawai berpengalaman dan terbaik dari perusahaan yang sangat merugikan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa salah satu lingkungan kerja fisik yang membuat pegawai merasa kurang nyaman saat melakukan pekerjaan terlihat pada pencahayaan di ruang kerja yang kurang maksimal yang disebabkan karena ada beberapa lampu yang mengalami kerusakan yang terpasang didalam ruangan tersebut. pencahayaan yang kurang juga dikarenakan desain bangunan yang terlalu tinggi. Selain itu ventilasi udara pada ruang pekerjaan ada yang tidak berfungsi yang mengakibatkan sirkulasi keluar masuknya udara menjadi sedikit. Selain itu sering terjadinya miskomunikasi antar pegawai yang juga dapat menyebabkan berkurangnya kualitas bekerja, sementara kendala lain adalah kesulitan dalam berkomunikasi di antara pegawai yang disebabkan oleh adanya suara bising ditimbulkan. Agar tetap dapat menjalin komunikasi dengan sesama pegawai, maka seringkali para pegawai harus berbicara dengan suara yang cukup keras dengan pegawai lainnya diruang kerja.

Tabel 1.4

Fasilitas Lingkungan Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung

No	Jenis	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Buruk/Rusak
1	Lampu	22	15	7
2	Air Conditioner (AC)	6	4	2
3	Ceiling Fan	2	2	-
4	Ventilasi	16	12	4
5	Meja	50	46	4
6	Kursi	50	41	9
7	Pengharum Ruangan	7	6	1
8	Papan Tulis	8	7	1

No	Jenis	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Buruk/Rusak
9	Toilet	2	2	-
10	Bangunan	5	5	-
11	Komputer	30	22	8
12	Lemari	10	7	3
13	Printer	5	5	-
14	Dispenser	5	5	-
15	Tempat Sampah	13	13	-

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung 2023

Pada tabel 1.4 terdapat data mengenai lingkungan kerja fisik yang berada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Data tersebut menjelaskan mengenai peralatan, perlengkapan dan bangunan yang ada di perusahaan dalam kondisi baik maupun buruk. Adanya perlengkapan, peralatan dan bangunan dengan ukuran dan bahan yang tepat akan menyebabkan pegawai merasa sesuai dan senang menggunakannya. Namun, masih banyak fasilitas-fasilitas yang ada dalam keadaan buruk. Seperti lampu, AC, ventilasi, meja, kursi, pengharum, papan tulis, komputer dan lemari. Padahal fasilitas-fasilitas seperti ini sangat penting untuk menunjang aktivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi fasilitas yang buruk bisa menyebabkan pegawai akan kurang semangat untuk bekerja di perusahaan. Kondisi perlengkapan dan peralatan yang buruk, tidak langsung diatasi oleh perusahaan. Seharusnya demi meningkatkan semangat kerja para pegawai, perusahaan harus memperhatikan kondisi fasilitas-fasilitas yang ada di sekitar pegawai. Dengan demikian produktivitas kerja diharapkan dapat meningkat.

Lingkungan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung secara keseluruhan masih belum optimal. Maka, peneliti mencoba melakukan pra survei dengan menyebarkan kuesioner dengan jumlah responden 20 orang sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1.	Peralatan yang diberikan perusahaan/instansi untuk melakukan aktivitas pekerjaan sudah lengkap dan memadai (meja, kursi, ATK, dll)	5	25	15	75
2.	Suhu udara di ruangan kerja sudah cukup baik	5	25	15	75
3.	Suasana kerja yang nyaman di ruang kerja	4	20	16	80
4.	Saya nyaman berada di lingkungan kerja karena hubungan yang harmonis dengan rekan kerja (atasan dan bawahan)	5	25	15	75
Rata-Rata			24		76

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.5 diatas menunjukkan kondisi lingkungan kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Hasil pra survei tersebut menunjukkan bahwa pegawai tidak merasa puas atas lingkungan fisik maupun non fisik yang diberikan perusahaan, hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden yang rata-rata menyatakan tidak setuju sebesar 76%. Data tersebut telah mewakili permasalahan lingkungan kerja, yaitu masih banyak pegawai yang merasa bahwa peralatan yang diberikan perusahaan yang masih belum sesuai, dan juga masih banyak pegawai yang menganggap suasana kerja yang kurang nyaman di ruang kerja.

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai, menjaga motivasi pegawai itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya.

Observasi langsung yang dilakukan peneliti, pegawai menyatakan bahwa terjadinya penurunan kinerja pegawai disebabkan karena rendahnya motivasi

dalam bekerja serta keadaan lingkungan kerja yang tidak nyaman. Rendahnya motivasi ini akibat tidak adanya jenjang karir baik bagi pegawai tetap maupun pegawai kontrak. Hubungan dengan atasan yang berpusat pada produktivitas hasil membuat pegawai merasa jenuh dan bosan dalam bekerja sementara pencapaian tujuan pribadi seperti promosi jabatan sangat sulit ditawarkan perusahaan. Keadaan tersebut berpengaruh terhadap tingkat absensi pegawai pada perusahaan ini menjadi tinggi setiap bulannya.

Hal tersebut dapat dibuktikan lewat tabel absensi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung berikut ini:

Tabel 1.6
Absensi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung
Tahun 2022

Bulan	Keterangan				Jumlah
	S	TK	T	K	Persentase
Januari	15	128	441	3	12%
Februari	17	110	290	7	8%
Maret	11	132	292	4	9%
April	4	43	400	7	9%
Mei	14	33	284	7	7%
Juni	13	45	379	8	9%
Juli	15	43	363	2	8%
Agustus	15	24	342	2	8%
September	27	25	355	11	8%
Oktober	20	25	329	4	7%
November	25	1	297	4	6%
Desember	22	4	445	3	9%
Jumlah					100%

Sumber: Data absensi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung 2022

Keterangan:

S : Sakit

T : Terlambat

Tk : Tanpa Keterangan

K : Tidak Cek Wajah

Berdasarkan tabel 1.6 Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung hasil absensi pegawai dari bulan Januari 2022 sampai dengan Desember 2022 di atas, terlihat bahwa tingkat absensi pegawai cenderung tidak stabil dengan fluktuasi yang signifikan setiap bulannya. Dalam beberapa bulan, terdapat persentase absensi yang termasuk tinggi seperti pada bulan Januari dengan nilai 12%, lalu mengalami penurunan dibulan Februari 2022 dengan nilai 8% dan dibulan selanjutnya mengalami kenaikan dan penurunan yang cenderung belum stabil. Terjadi dibulan Maret 2022 s.d Oktober 2022. Pada bulan November, persentase absensi tersebut merupakan nilai yang paling kecil dari yang lain yaitu sekitar 6%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat masalah dalam kehadiran pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Tingkat keterlambatan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung masih tinggi, kurangnya motivasi saat bekerja dapat mengakibatkan pegawai rajin dalam bekerja.

Terlambatnya waktu masuk kerja bisa mengakibatkan keterlambatannya pegawai dalam bekerja yang disebabkan oleh kurangnya motivasi yang disebabkan oleh kurangnya motivasi pegawai untuk datang bekerja tepat waktu hal itu akan mengakibatkan tujuan perusahaan terhambat.

Melihat tingkat motivasi yang menurun di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Peneliti melakukan pra survei kepada responden 20 orang sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Pra Survei Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1.	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir	5	25	15	75

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
2.	Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya	10	50	10	50
3.	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi	6	30	14	70
Rata-Rata			35		65

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.7 menunjukkan bahwa kondisi motivasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung masih sangat rendah, hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden yang rata-rata menyatakan tidak setuju sebesar 65%. Data tersebut telah mewakili permasalahan motivasi kerja, yaitu masih banyak pegawai yang merasa bahwa kesempatan mengembangkan karir belum optimal yang diharapkan pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini didukung penelitian sebelumnya sebagai berikut:

1. Agus Dwi Cahya, Novia Tri Ratnasari dan Yudi Prasetya Putra (2021) “Pengaruh Lingkungan kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (STUDI KASUS UMKM BUAH BARU ONLINE (BBO) DI GAMPING YOGYAKARTA)”.
2. Anggreany Hustia (2020) “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi”.
3. Fahat Duwi Prastiyo (2019) “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jne Cabang Madiun”.

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka penulis mencoba kemudian tertarik mengangkat judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan di atas, masalah pada penelitian ini kemudian diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung masih belum sesuai target Perusahaan karena nilai yang ditunjukkan masih tidak stabil (periode 2020 sampai 2022).
2. Lingkungan kerja yang ada belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai.
3. Pegawai merasa masih kesulitan dalam berkomunikasi di antara pegawai yang disebabkan oleh adanya suara bising ditimbulkan.
4. Sulitnya mendapatkan kenaikan jabatan bagi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.
5. Pegawai kurang memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan. Agar peneliti lebih fokus dan mendalam, maka peneliti membatasi masalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independent) dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.
2. Variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.
3. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada pembatasan masalah, maka ada beberapa hal yang akan menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung?

2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.
2. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.

1.6 Kegunaan Penelitian

Berikut ini adalah beberapa manfaat yang bisa diberikan dari hasil pelaksanaan penelitian ini, yaitu:

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan bidang manajemen, khususnya mengenai bidang manajemen sumber daya manusia yaitu tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.6.2 Kegunaan Praktis

Berikut ini adalah beberapa manfaat praktis yang bisa diberikan dari hasil pelaksanaan penelitian ini, yaitu:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti sebagai pengetahuan, wawasan, dan informasi mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

2. Bagi instansi

diharapkan dapat menjadi informasi sebagai bahan dalam mempertimbangkan dan menilai kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan khususnya lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Berikut adalah lokasi dan waktu selama melakukan penelitian di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.

1. Lokasi Penelitian

Lokasi dan tempat yang menjadi objek penelitian yakni bertempat di Jl. Sadang Tengah No. 4-6, Sekeloa, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat, 40134.

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilakukan dari Maret 2023 sampai dengan Desember 2023:

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori dan Konsep

2.1.1 Manajemen

Semua organisasi membutuhkan manajemen karena tanpanya, semua upaya akan sia-sia dan mencapai tujuan akan lebih sulit. Manajemen, sebagai ilmu pengetahuan, juga bersifat universal dan menggunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis, yang mencakup konsep, kaidah, dan prinsip yang mungkin berlaku di mana pun manajemen berada.

Manajemen adalah seni dan ilmu mengatur bagaimana sumber daya manusia dan sumber daya lainnya digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen juga diperlukan untuk memastikan bahwa kegiatan bisnis dapat berjalan dengan baik. Berikut kutipan dan dijelaskan pengertian manajemen dan pendapat-pendapat menurut para ahli, yaitu:

Menurut Afandi (2018) Manajemen adalah proses kerja sama antar pegawai untuk mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugas perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses ini memungkinkan penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan dengan lebih efektif dan efisien.

Menurut Ernie dan Kurniawan (2018) mengatakan manajemen adalah proses mencapai tujuan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pegawai dan sumber daya organisasi lainnya.

Menurut Kristina dan Widyaningrum (2019) Manajemen adalah manajemen semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah suatu ilmu atau seni yang mempelajari suatu proses kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.

Manajemen memiliki beberapa fungsi. Fungsi-fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Menurut Aditama (2020:10) fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang selalu ada dan berada dalam proses manajemen yang menjadi patokan bagi manajer dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Fungsi dalam manajemen dikenal dengan *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* (POAC). Fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Dalam mengawali setiap aktivitas pada sebuah pekerjaan dalam organisasi bisnis, dibutuhkan fungsi perencanaan sebagai tahapan pertama untuk menentukan arah dan tujuan organisasi ke depan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk struktur organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang di dalam visi dan misi perusahaan dan sumber daya organisasi.

3. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan merupakan proses implementasi dari segala bentuk rencana, konsep, ide dan gagasan yang telah disusun sebelumnya dalam rangka mencapai tujuan, yaitu visi dan misi perusahaan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan pengendalian terhadap kinerja perusahaan. Dalam hal ini memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan berjalan sesuai dengan prosedur yang telah dibuat atau tidak. Fungsi pengendalian ini akan memonitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan dalam pelaksanaan, sehingga bisa segera terdeteksi lebih dini untuk dapat dilakukan upaya pencegahan dan perbaikan.

Pengendalian berfungsi untuk mencegah kesalahan. Karena banyak pekerja bekerja pada suatu kegiatan, kesalahan seperti cara kerja atau salah menggunakan waktu pasti akan terjadi dan akan memengaruhi hasil. Untuk mencegah kesalahan dalam pekerjaan, tindakan preventif harus segera dilakukan, yang menjadi tanggung jawab manajer. Manajer harus memiliki kemampuan tinggi dalam menjalankan kegiatan pengendalian agar mereka tidak menimbulkan masalah baru.

Salah satu fungsi manajemen adalah pengawasan, yang mencakup menilai dan melakukan koreksi jika diperlukan, sehingga pekerjaan bawahan dapat disesuaikan dengan tujuan yang telah ditetapkan semula. Dengan melakukan pengawasan, penyimpangan dalam organisasi akan diketahui. Kegiatan ini dilakukan untuk memperbaiki kegiatan sebelumnya dan berfungsi sebagai panduan untuk kegiatan berikutnya. Kegiatan pengawasan ini dilakukan untuk mempermudah pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia melalui aktivitas organisasi dan fungsi operasionalnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari setiap perusahaan atau setiap organisasi. Pada akhirnya, setiap aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia berdampak pada output perusahaan yang bersangkutan. Perusahaan harus memahami sumber daya

manusia mengingat peran pentingnya. Menurut beberapa pakar, berikut adalah definisi manajemen SDM:

Menurut Aditama dan Roni Angger (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang Sumber Daya Manusia atau dalam kepegawaian. Oleh karena itulah manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai berikut: manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* sehingga efektivitas dan efisiensi Sumber Daya Manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin.

Menurut Sihotang dalam Sinambela, L.P (2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Marwansyah dalam Cahyawening (2019) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang terintegrasi.

Dari sejumlah definisi para ahli yang disebutkan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu manajemen yang diterapkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang dilakukan melalui pengaplikasian fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, penghargaan, penilaian, pemeliharaan, pemberian kompensasi, dan pemisahan tenaga kerja, sehingga tercapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan di bidang sumber daya manusia pasti ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan, (2019), fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

- 1) Perencanaan, tenaga kerja yang baik dibutuhkan organisasi untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan. Dalam perencanaan ini tenaga kerja direncanakan secara efektif dan efisien.
- 2) Pengorganisasian, hubungan kerja, pembagian kerja dan wewenang ialah kegiatan untuk mengatur pegawai.
- 3) Pengarahan, mengintruksikan pegawai untuk bekerja sama secara baik dan efektif demi mencapai tujuan.
- 4) Pengendalian, mengendalikan para pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku atau yang telah disepakati dan jika terjadi kesalahan diperbaiki.

2. Fungsi Operasional

- 1) Pengadaan, proses seleksi, pemindahan, penempatan sesuai dengan kebutuhan di perusahaan untuk mencapai tujuannya.
- 2) Pengembangan dan peningkatan mulai dari keterampilan, teori dan moral pegawai hingga pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja saat ini atau di masa depan.
- 3) Kompensasi, pemberian langsung atau tidak langsung atas apa yang telah diberikan seorang pegawai kepada perusahaannya.
- 4) Pengintegrasian, aktivitas untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai sehingga terbentuk kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

- 5) Pemeliharaan, kegiatan untuk memelihara fisik, mental atau loyalitas pegawai agar dapat bekerjasama di kemudian hari.
- 6) Kedisiplinan, kedisiplinan untuk mematuhi standar perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal.
- 7) Pemutusan, putusnya hubungan kerja dengan perusahaan. hal ini dapat dilakukan oleh pegawai sendiri atau kontrak berakhir dan alasan lainnya.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Heny Sidanti yang dikutip dari Nurul Intan Febrianti (2019:10) Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kinerja pegawai, karena lingkungan tersebut memiliki dampak langsung pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang akhirnya akan memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Sedangkan menurut Anam (2018:46) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekeliling pegawai sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Menurut Adha, Qomariah, & Hafidzi (2019:50) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan sebagai keseluruhan peralatan dan alat-alat yang dihadapi, lingkungan sekitarnya pada saat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengorganisasian kerja baik yang dilakukan satu orang maupun lebih dari satu orang. Sedangkan menurut Nitisemito yang dikutip dari Widyawati (2020:17) mengungkapkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang signifikan dalam membentuk kinerja keseluruhan individu di tempat kerja, serta dapat memberikan dampak positif

atau negatif tergantung pada jenis pekerjaan dan hubungan dengan atasan. Jika lingkungan tersebut memberikan rasa aman, kenyamanan, dan kepuasan kepada pegawai, mereka akan lebih efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Akibatnya, hal ini akan meningkatkan produktivitas keseluruhan organisasi.

2.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:57) mengatakan manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang produktif. Menurut Enny (2019:57) lingkungan kerja yang kondusif adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar bawahan sendiri.

Dengan lingkungan kerja yang produktif, tentu kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya akan bertambah. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap setiap pegawainya. Sehingga para pegawai bisa memiliki perasaan yang senang terhadap lingkungan di mana ia bekerja.

Ada banyak hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, namun yang pasti antara atasan atau pimpinan dan bawahan memiliki visi yang sama bagaimana lingkungan kerja tersebut memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap pegawai yang berada di dalamnya.

Hal di atas inilah yang nantinya akan menimbulkan semangat dalam bekerja yang tinggi bagi setiap pegawainya dan akhirnya kontribusi yang positif dari setiap pegawai lebih mudah dicapai.

2.2.3 Jenis Lingkungan Kerja

Ada 2 jenis lingkungan kerja menurut Bahri (2018:42) sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik meliputi lingkungan fisik tempat kerja, keamanan, mutu kehidupan kerja pegawai. Pencahayaan, suara dan getaran, temperatur ruangan, serta mutu udara merupakan faktor lingkungan fisik yang berada dibawah kendali organisasi.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik berupa keseluruhan keadaan yang terkait dengan hubungan pekerjaan, yang tak bisa di abaikan. Perusahaan diharapkan bisa menampilkan keadaan yang mendukung kerjasama diantara pegawai yang berstatus jabatan yang sama didalam sebuah perusahaan.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Budianto dan Katini (2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pencahayaan atau kekuatan cahaya di tempat kerja.
2. Suhu atau kondisi udara di area kerja.
3. Kehalusan atau kadar kelembapan udara di lingkungan kerja.
4. Aliran udara atau sirkulasi udara di lokasi kerja.
5. Tingkat kebisingan yang ada di tempat kerja.
6. Getaran mekanis yang terjadi di area kerja.
7. Keharuman atau aroma yang tidak diinginkan di lingkungan kerja.
8. Pola warna yang digunakan dalam area kerja.
9. Dekorasi yang ditempatkan di lingkungan kerja.
10. Penggunaan musik dalam konteks tempat kerja.
11. Faktor-faktor keamanan yang berlaku di lokasi kerja.

2.2.5 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Budianto dan Katini (2019) sebagai berikut:

1. Dimensi fisik

Dimensi fisik diukur dengan menggunakan tujuh indikator:

a. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhitungkan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b. Suhu udara

Keadaan panas atau dinginnya udara di suatu tempat pada waktu tertentu, yang akan dipengaruhi oleh banyaknya atau sedikitnya panas matahari yang diterima bumi.

c. Suara bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pegawai adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

d. Penggunaan warna

Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Maka dari itu menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya.

e. Ruang gerak yang diperlukan

Dalam suatu perusahaan hendaknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.

f. Keamanan kerja

Guna mendapat tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya.

g. Hubungan pegawai

Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

2. Dimensi Non Fisik

Dimensi non fisik diukur dengan menggunakan tiga indikator:

a. Hubungan yang harmonis

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena pegawai dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.

b. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang pegawai yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

c. Keamanan dalam pekerjaan

Adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi pegawai. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkoordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau pemicu yang mendorong setiap pegawai untuk melakukan tugasnya. Dengan motivasi yang kuat, pegawai akan merasa senang dan penuh semangat dalam menjalankan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Motivasi tidak hanya berasal dari atasan, tetapi juga dari dalam diri individu, sebagai kondisi yang mendorong keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak ada alasan untuk kehilangan semangat dalam bekerja, terlepas dari kondisi apa pun. Untuk memupuk motivasi dalam pekerjaan, dimulailah dengan niat yang baik, bersyukur atas pekerjaan yang dimiliki saat ini, dan kembangkan mental positif untuk menjaga motivasi yang tinggi dan memberikan yang terbaik.

Sementara itu, motivasi dapat dijelaskan sebagai penciptaan atau dorongan yang memacu motif. Oleh karena itu, motivasi dalam konteks pekerjaan adalah faktor yang memicu semangat bekerja seseorang. Tingkat kekuatan atau kelemahan motivasi kerja individu dapat mempengaruhi tingkat prestasi yang dapat dicapainya.

Menurut Bahri (2018:45) Motivasi ialah suatu hal yang menggerakkan seseorang. Motivasi mendorong seseorang untuk mewujudkan perilaku tertentu. Perilaku tertentu dimaksud adalah sikap yang membawa kinerjanya yang terbaik bagi perusahaan. Motivasi berkaitan dengan kegiatan yang terkait usahanya seseorang yang di berikan kekuatan, di arahkan, serta berkelanjutan demi mencapai tujuannya.

Menurut Nuraldy (2020) Motivasi ialah kegiatan yang menimbulkan intensitas, arah, serta usaha yang berkelanjutan pada seseorang yang ingin mencapai tujuannya. Intensitas menampilkan kerasnya seseorang mengupayakan sesuatu namun intensitasnya yang tinggi tak dimungkinkan mengarah pada hasilnya yang memperoleh kinerja terbaik, kecuali usahanya di lakukan kearah yang memperhitungkan organisasi.

Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka.

Sesuai dengan definisi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa pentingnya menyediakan motivasi di dalam perusahaan karena motivasi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih tekun dan menyumbangkan seluruh kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Seorang pegawai yang memiliki motivasi yang kuat di tempat kerjanya akan meningkatkan kualitas kinerjanya secara maksimal.

2.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Tujuan motivasi atau motivasi sumber daya manusia adalah membantu memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang ahli dan berpengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi bertujuan untuk mendorong pegawai untuk memperoleh tingkat kinerja yang diinginkan perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Nugroho et.al (2019) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Menggalakkan semangat serta antusiasme kerja dari pegawai.
2. Membangun moral serta keputusan kerja para pegawai.
3. Membangun produktivitas kerja para pegawai.
4. Menjaga loyalitas serta stabilitas tenaga kerja di perusahaan.
5. Meningkatkan disiplin serta mengurangi level absensi pegawai.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai pada tugasnya.
7. Memberikan kenyamanan kerja serta hubungan baik di antara pegawai.
8. Membangun efektivitas proses pengadaan pegawai.
9. Membangun ketenteraman pegawai.
10. Membangun kualitas pegawai.
11. Membangun efisiensi dalam pemakaian alat serta bahan baku.

Keuntungan utama dari motivasi di lingkungan kerja adalah peningkatan semangat kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Manfaat lainnya dari bekerja dengan individu yang termotivasi adalah bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya tugas-tugas dilaksanakan sesuai dengan standar yang ditetapkan, dan dijalankan dengan antusiasme yang didorong oleh motivasi. Hasil akhirnya adalah kepuasan dalam menjalankan tugas tersebut. Pemimpin perlu berperan penting dalam memengaruhi setiap anggota tim agar mereka bekerja dengan semangat penuh dan memberikan

kinerja yang optimal, yang sejalan dengan tujuan organisasi. Beberapa ciri-ciri orang yang termotivasi meliputi:

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai standar.
- b. Merasa senang saat bekerja.
- c. Merasa bahwa kontribusinya bernilai.
- d. Berkomitmen untuk bekerja keras.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran mendasar dalam mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Sebelumnya, perusahaan perlu mengidentifikasi tujuan utama mereka. Jika tujuan tersebut berpotensi memberikan dampak positif bagi perusahaan, maka perlu dipahami bagaimana cara mencapainya.

2.3.3 Jenis Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:28) ada dua jenis motivasi kerja diantaranya yaitu:

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah dorongan atau keinginan yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik seseorang, semakin besar kemungkinan mereka melakukan tindakan yang kuat untuk mencapai tujuan mereka. Beberapa contoh motivasi intrinsik termasuk:

- a) Kepuasan akan kebutuhan.
- b) Peningkatan harga diri.
- c) Harapan pribadi.
- d) Kepuasan dari hasil pekerjaan.
- e) Pencapaian prestasi kerja.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas kerja itu sendiri, atau tujuan tersebut tidak terkait langsung dengan pekerjaan itu. Faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi ekstrinsik meliputi:

- a) Jenis dan sifat pekerjaan.
- b) Kelompok kerja yang seseorang bergabung.
- c) Organisasi tempat seseorang bekerja.
- d) Situasi di lingkungan kerja.
- e) Gaji.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019), motivasi adalah proses psikologis individu yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang dapat dibedakan menjadi faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi pegawai

1. Faktor Internal

a. Kehendak untuk bertahan hidup

Setiap orang di dunia memiliki dorongan untuk bertahan hidup. Untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, orang akan melakukan berbagai Tindakan, tanpa memandang apakah Tindakan tersebut sah, etis, legal atau illegal. Dalam konteks pekerjaan, pegawai perlu menerima kompensasi yang memadai, meskipun gajinya mungkin tidak sebanding dengan pekerjaannya agar bisa bertahan hidup.

b. Keinginan untuk memiliki

Keinginan untuk memiliki barang-barang tertentu dapat menjadi motivasi bagi seseorang untuk berdedikasi dalam pekerjaannya. Dorongan ini sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari, di mana keinginan kuat untuk memilikinya mendorong seseorang untuk berkontribusi lebih dalam pekerjaannya.

c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan

Orang yang ingin dihormati dan diakui oleh orang lain akan bersedia mengeluarkan uang untuk mendapatkan status social yang lebih tinggi. Namun, mereka juga harus bekerja keras untuk mencapai agar bisa mendapatkan harga diri, reputasi, dan penghormatan yang mereka inginkan.

d. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan

Dorongan untuk diakui dapat bermanifestasi dalam berbagai bentuk, seperti penghargaan atas prestasi, hubungan kerja yang baik, kepemimpinan yang adil dan bijaksana, serta reputasi baik perusahaan.

e. Keinginan untuk berkuasa

Seseorang bisa termotivasi untuk bekerja jika mereka memiliki keinginan untuk memegang kekuasaan. Terkadang, dorongan untuk memperoleh kekuasaan ini bisa memunculkan tindakan yang tidak etis, tetapi juga bisa diwujudkan melalui pekerjaan yang sah. Jika seseorang ingin mencapai posisi berkuasa atau menjadi pemimpin, mereka harus membuktikan kepada orang lain bahwa mereka benar-benar berkomitmen untuk bekerja dengan baik.

2. Faktor Eksternal

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitarnya yang dapat memengaruhi kinerja. Ini meliputi tempat kerja, fasilitas, peralatan, serta kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan dengan rekan kerja.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang adil dan layak dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk bekerja dengan baik. Kompensasi yang tidak memadai dapat mengurangi motivasi untuk bekerja keras.

c. Supervisi yang efektif

Supervisi yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja. Supervisi yang efektif memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan kepada pegawai.

d. Jaminan pekerjaan

Jaminan pekerjaan yang jelas dapat membuat pegawai merasa aman dan nyaman di tempat kerja. Ini bisa berupa promosi atau kenaikan jabatan untuk pengembangan karir

- e. Kedudukan dan tanggung jawab
Kedudukan dan tanggung jawab yang tinggi dapat menjadi motivasi bagi para pekerja untuk bekerja lebih baik. kedudukan dan tanggung jawab tinggi membuat para pekerja merasa dihargai dan dipercaya.
- f. Peraturan yang fleksibel
Peraturan yang adil sert fleksibel membuat pekerja merasa nyaman dalam bekerja. Peraturan yang adil dapat melindungi hak-hak para pekerja. Peraturan yang fleksibel dapat memberikan ruang bagi para pekerja untuk mengembangkan diri.

2.3.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari McClelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2019:162) mengemukakan bahwa motivasi dibagi menjadi tiga dimensi di antaranya:

1. *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi)
 - a. Mengembangkan kreatifitas.
 - b. Antusias untuk berprestasi tinggi.
 - c. Dorongan untuk mencapai target kerja.
 - d. Keberanian dalam mengambil resiko.
 - e. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.
2. *Need for affiliation* (kebutuhan akan afiliasi)
 - a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
 - b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
 - c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
 - d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
 - e. Dorongan bekerja sama.
 - f. Mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja.
3. *Need for power* (kebutuhan akan kekuasaan)

- a. Memiliki kedudukan yang terbaik.
- b. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.
- c. Dorongan untuk mempengaruhi orang lain.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja biasanya didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja individu pegawai dan organisasi adalah dua aspek utama kinerja.

Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam kamus besar Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti:

1. Hasil yang telah dicapai.
2. Prestasi yang telah ditunjukkan.
3. Kemampuan dalam bekerja kerja

Beberapa ahli mendefinisikan kinerja pegawai antara lain sebagai berikut:

Menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi kinerja pegawai ialah Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu.

Menurut Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) kinerja pegawai adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika.

Menurut Kasmir dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merujuk pada hasil yang terlihat dalam bentuk kuantitas dan kualitas pelaksanaan tanggung jawab yang diemban oleh pegawai selama periode waktu tertentu. Hal ini harus dilakukan dengan mematuhi peraturan yang berlaku dan menjunjung tinggi nilai-nilai moral serta etika dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

2.4.2 Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja amat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi yang memberi manfaat bagi pengembangan pegawai. Seperti promosi, kompensasi, pelatihan (training), pengembangan manajemen karir dan lain-lain menurut Bintoro dalam Adityansah (2020:4).

Menurut Davis dalam Kasmir (2019:185) mengemukakan bahwa Penilaian kinerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi hasil kinerja individu pegawai.

Menurut Chusminah dan Haryati (2019) mengatakan penilaian kinerja merupakan tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pegawai bagi kelangsungan aktivitas perusahaan didalamnya. Penilaian kinerja dilakukan meliputi hasil kerja, jangka waktu serta perilaku pegawai.

Dari berbagai pendapat ahli ini dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah upaya untuk menghargai pegawai dan bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Hal ini dilakukan dengan mengevaluasi dan menilai sejauh mana pegawai berhasil menjalankan tugas mereka dengan membandingkannya dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Hasil

penilaian kinerja digunakan untuk mengidentifikasi langkah-langkah perbaikan yang lebih efektif dan efisien melalui perubahan kebijakan dan peningkatan sumber daya manusia dalam organisasi.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, tetapi ada berbagai faktor yang memengaruhi kinerja seseorang. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut, menurut Armstrong dalam Sophia dan Etta Mamang Sangadji (2018) adalah:

1. *Personal factors* (faktor individu) berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan lain-lain.
2. *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer atau ketua kelompok kerja.
3. *Team factors* (faktor kelompok/Rekan kerja). Faktor kelompok/Rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factors* (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. *Contextual/situational factors* (faktor situasi) faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

2.4.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dalam Ahmad Tarmizi dan Julianto Hutasuhut (2021) terdapat beberapa dimensi dan juga indikator dari kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

- a. Hasil sesuai standar
- b. Hasil pekerjaan sesuai standar kualitas
- c. Hasil pekerjaan lebih baik

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- a. Hasil pekerjaan sesuai target
- b. Kemampuan meningkatkan jumlah pekerjaan
- c. Hasil pekerjaan dibandingkan waktu yang lalu

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- a. Pegawai selalu hadir tepat waktu
- b. Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- a. Menyelesaikan tugas sesuai target waktu
- b. Menggunakan sumber daya secara efektif

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya atau komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan Perusahaan dan tanggung jawab pegawai terhadap Perusahaan.

- a. Tanpa menunggu perintah
- b. Pegawai dapat bekerja mandiri

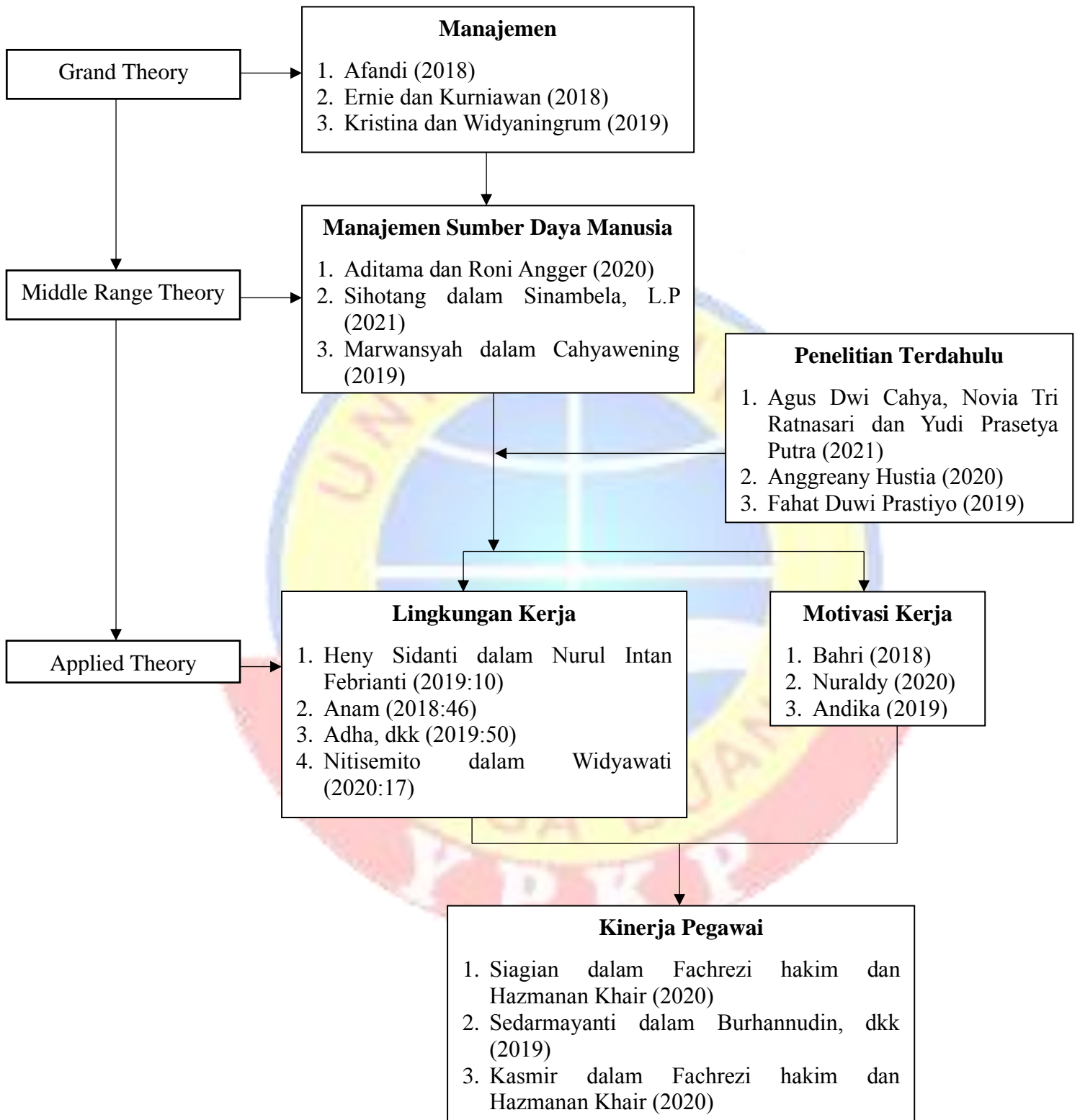
2.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.5.1 Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2018:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Dalam suatu penelitian kerangka konsep dan pemikiran merupakan hal yang sangat penting untuk memahami dan menjelaskan hubungan satu konsep dengan konsep lainnya. Serta menjelaskan secara kognitif antara variabel satu dengan variabel lainnya berdasarkan teori-teori yang sudah ada. Untuk lebih jelas terdapat gambar kerangka pemikiran dari penelitian ini, sebagai berikut:

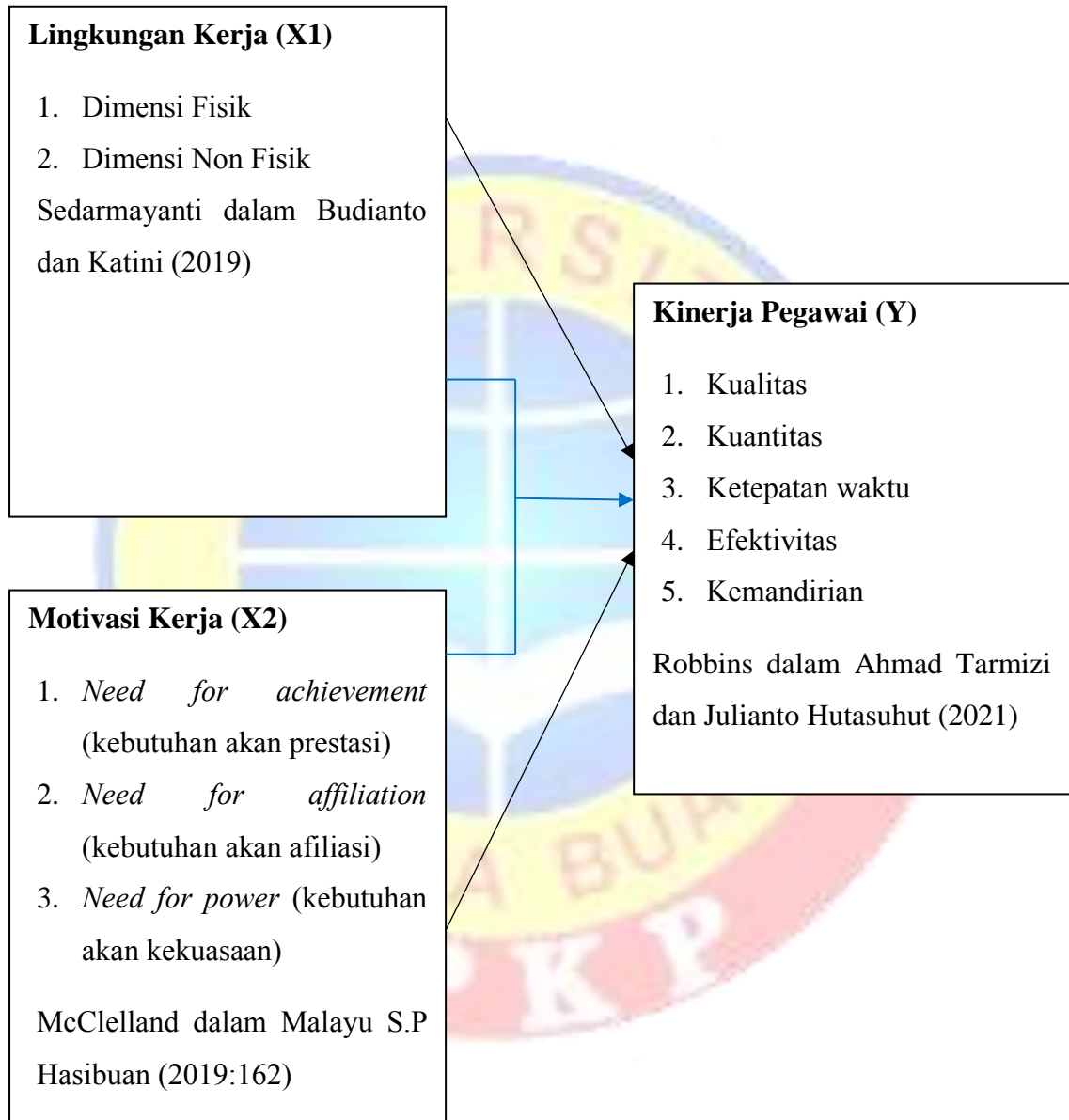




Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.5.2 Paradigma Penelitian

Selanjutnya hubungan variabel yang diteliti dapat digambarkan dalam paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

2.5.3 Studi Empiris

Studi empiris membentuk dasar dan referensi kritis yang mencakup teori-teori yang diperoleh dari berbagai hasil penelitian. Penelitian sebelumnya bertindak sebagai landasan untuk melaksanakan penelitian. Beberapa penelitian sebelumnya telah menginvestigasi topik-topik yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut ini adalah penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh berbagai peneliti dan masih relevan dengan variabel yang menjadi fokus penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

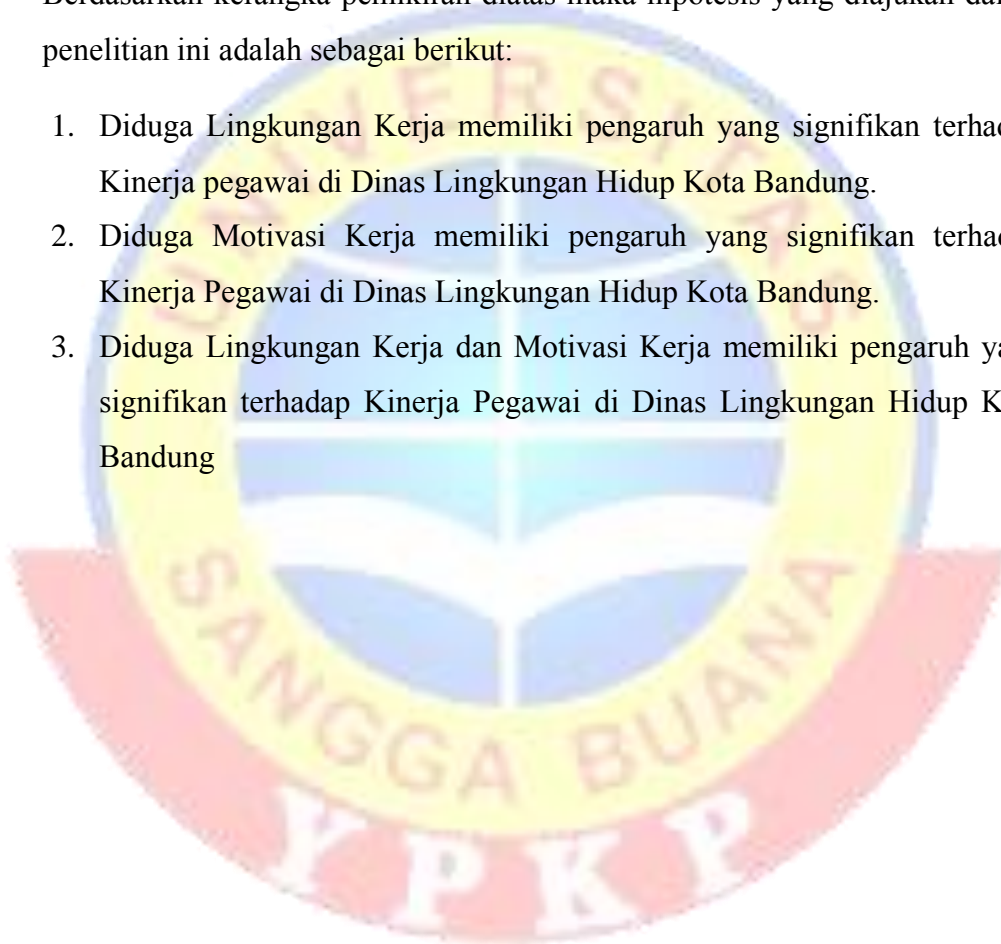
No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1.	Agus Dwi Cahya, Novia Tri Ratnasari dan Yudi Prasetya Putra (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (STUDI KASUS UMKM BUAH BARU ONLINE (BBO) DI GAMPING YOGYAKARTA)	a) Variabel X1 lingkungan kerja. b) Variabel X2 motivasi Kerja. c) Variabel Y yaitu kinerja.	1. Variabel X2 stres kerja. 2. Lokasi penelitian. 3. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang.	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,003. 2. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,170. 3. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,070. 4. Secara simultan variabel lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dengan hasil uji f nilai

					sig sebesar 0,000 < 0,05.
2.	Anggreany Hustia (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wfo Masa Pandemi	<p>a) Variabel X2 motivasi kerja</p> <p>b) Variabel X1 lingkungan kerja</p> <p>c) Variabel Y kinerja</p>	<p>a) Variabel X3 disiplin kerja.</p> <p>b) Lokasi penelitian.</p> <p>c) Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 75 orang.</p>	<p>1. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>4. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p>
3.	Fahat Duwi Prastiyo (2019)	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jne Cabang Madiun	<p>a) Variabel X2 lingkungan kerja</p> <p>b) Variabel X3 motivasi kerja</p> <p>c) Variabel Y Kinerja</p>	<p>a) Variabel X1 stres kerja</p> <p>b) Lokasi penelitian</p> <p>c) Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 120 orang</p>	<p>1. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun.</p> <p>2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun.</p> <p>3. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun.</p> <p>4. Ada pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada JNE Cabang Madiun</p>

2.5.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:96) mengemukakan bahwa perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berpikir. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.
2. Diduga Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.
3. Diduga Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Subjek Penelitian

Pada dasarnya objek penelitian merupakan suatu permasalahan yang dikaji dan digali dalam penelitian. Objek penelitian ini merupakan sasaran dalam penelitian sehingga mendapatkan jawaban serta solusi terhadap permasalahan yang sedang terjadi.

Menurut Sugiyono (2019:55) objek penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Objek penelitian yang penulis teliti adalah lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y).

3.1.1 Subjek Penelitian

Subjek penelitian menurut Mukhtazar (2020:45) adalah informan atau narasumber yang menjadi sumber dan riset. Dalam sebuah penelitian, subjek penelitian sangat penting karena digunakan untuk mengumpulkan data dan menemukan solusi untuk masalah variabel yang dibahas atau variabel yang diamati oleh peneliti. Maka, subjek penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu kerangka atau rencana yang digunakan oleh peneliti sebagai panduan dalam merencanakan dan melaksanakan penelitian guna mencapai tujuan penelitian atau menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian harus direncanakan secara cermat dengan membuat desain terlebih dahulu dan mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk memungkinkan penelitian berjalan sesuai dengan harapan. Selama melakukan penelitian, seorang peneliti harus memutuskan bagaimana melakukan penelitian agar lebih mudah dan menjawab pertanyaan peneliti. Penelitian ini menerapkan metode survei dengan menggunakan kuesioner.

Menurut Sugiyono (2020:57) pengertian metode survei adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologi, maupun psikologis. Tujuan penelitian survei adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail dengan latar belakang, sifat-sifat, serta karakteristik yang khas dari kasus atau kejadian suatu hal yang bersifat umum.

Tabel 3.1
Desain Penelitian

No	Komponen	Karakteristik
1	Tujuan Penelitian	Menguji hipotesis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2	Tipe Penelitian	Sebab akibat, variabel penyebab yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja, variabel akibat yaitu kinerja pegawai
3	Unit Analisis	Dinas lingkungan Hidup Kota Bandung
4	Cakupan Waktu	Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2023 sampai dengan Agustus 2023

Sumber: Diolah peneliti 2023

3.3 Metode Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha menggambarkan fenomena yang terjadi secara realistik, nyata dan kekinian, karena penelitian ini terdiri dari membuat uraian, gambar secara sistematis, faktual dan tepat mengenai fakta, ciri dan hubungan antara fenomena yang dipelajari.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk mengetahui perkembangan variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y). Sedangkan metode verifikatif digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y) baik secara parsial maupun simultan serta menguji teori dengan pengujian hipotesis apakah diterima atau ditolak.

3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 variabel yakni, variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen):

1. Variabel independen

Menurut (Sugiyono, 2018), variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predicator*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja (X).

2. Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2018), variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

Operasionalisasi variabel menyajikan konsep variabel secara umum serta keterangan-keterangan lain mengenai indikator, dan skala pengukuran variabel. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan pada tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1) Menurut Darmadi (2020) Lingkungan kerja mencakup hal-hal di sekitar pegawai yang memengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas mereka.	1. Lingkungan kerja fisik.	1. Penerangan.	Ordinal
		2. Suhu udara.	
		3. Suara bising.	
		4. Penggunaan warna.	
		5. Ruang gerak yang diperlukan.	
		6. Keamanan kerja.	
		7. Hubungan pegawai.	
2. Lingkungan kerja non fisik.	1. Hubungan yang harmonis.	Ordinal	
	2. Kesempatan untuk maju.		
	3. Keamanan dalam pekerjaan.		
Motivasi Kerja (X2) Menurut Bahri (2018:45) Motivasi ialah suatu hal yang menggerakkan seseorang. Motivasi mendorong seseorang untuk mewujudkan perilaku tertentu. Perilaku tertentu dimaksud adalah sikap yang membawa kinerjanya yang terbaik bagi perusahaan. Motivasi berkaitan dengan kegiatan yang terkait usahanya seseorang yang di berikan kekuatan, di arahkan, serta berkelanjutan demi mencapai tujuannya.	1. <i>Need for achievement</i> (kebutuhan akan prestasi).	1. Mengembangkan kreatifitas.	Ordinal
		2. Antusias untuk berprestasi tinggi.	
		3. Dorongan untuk mencapai target kerja.	
		4. Keberaniann dalam mengambil resiko.	
		5. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.	
	2. <i>Need for affiliation</i> (kebutuhan akan afiliasi).	1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (<i>sense of belonging</i>).	Ordinal
		2. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (<i>sense of importance</i>).	
		3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (<i>sense of achievement</i>).	
		4. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (<i>sense of participation</i>).	
		5. Dorongan bekerja sama.	
		6. Mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja.	
	3. <i>Need for power</i> (kebutuhan akan kekuasaan).	1. Memiliki kedudukan yang terbaik.	Ordinal
		2. Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.	
		3. Dorongan untuk mempengaruhi orang lain.	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y) Menurut Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192) kinerja pegawai adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika.	1. Kualitas	1. Hasil sesuai standar.	Ordinal
		2. Hasil pekerjaan sesuai standar kualitas.	
		3. Hasil pekerjaan lebih baik.	
	2. Kuantitas	1. Hasil pekerjaan sesuai target.	Ordinal
		2. Kemampuan meningkatkan jumlah pekerjaan.	
		3. Hasil pekerjaan dibandingkan waktu yang lalu.	
	3. Ketepatan waktu	1. Pegawai selalu hadir tepat waktu.	Ordinal
		2. Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	
	4. Efektivitas	1. Menyelesaikan tugas sesuai target waktu.	Ordinal
		2. Menggunakan sumber daya secara efektif.	
	5. Kemandirian	1. Tanpa menunggu perintah.	Ordinal
		2. Pegawai dapat bekerja mandiri.	

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi merujuk pada area penelitian yang melibatkan obyek atau individu dengan karakteristik tertentu, seperti jumlah dan sifat, yang ditentukan oleh peneliti. Subyek-subyek ini kemudian menjadi fokus penelitian dan digunakan untuk membuat kesimpulan (Sugiyono, 2019:126). Dalam konteks penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Berdasarkan data dari Bagian Sumber Daya Manusia, jumlah total pegawai yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung adalah sebanyak 153 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasarkan sampel probabilitas dengan menggunakan simple random sampling (teknik acak sederhana) yaitu dipilih dari setiap

anggota populasi sebagai sampel yang terjadi secara acak tanpa memperhatikan tingkatan populasi tersebut. Teknik pengukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin karena sampel harus representatif (mewakili) sebagai penentu baik tidaknya sampel yang diambil. Rumus Slovin dapat dilihat sebagai berikut:

Rumus 3.1

Slovin

$$n = \frac{N}{1+e^2}$$

$$n = \frac{153}{1+153(0,1)^2}$$

$$n = 60,47 \text{ (dibulatkan jadi 60)}$$

Keterangan:

n = Banyaknya sampel

N = Banyaknya populasi

e = Batas toleransi penyimpangan (10%)

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan diatas maka diperoleh besar sampel pada penelitian ini adalah 60 responden, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian terhadap pegawai PNS/ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.

3.6 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah tahap terpenting dalam penelitian, karena merupakan langkah guna mendapat data yang dibutuhkan. Menggunakan metode pengumpulan data yang sesuai akan membantu memastikan kevalidan

data, sehingga temuan penelitian yang dihasilkan akan lebih akurat. Berikut ini adalah teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2018:142) kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini, skala pengukuran setiap pertanyaan akan diberi nilai dengan menggunakan skala likert. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut akan dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban pada setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative.

2. Studi Kepustakaan (Library Research), yaitu metode pengumpulan data teoritis yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti dalam skripsi ini melalui sumber bacaan untuk mendapatkan data sekunder untuk dijadikan landasan teori. Metode pengumpulan data ini juga dilakukan dengan mempelajari dan mengumpulkan data yang relevan dengan masalah yang diteliti, baik dari buku-buku ilmiah maupun jurnal penelitian.

3. Penelitian Lapangan (Field Research), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mendatangi langsung ke lokasi Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung, guna mengumpulkan data yang berkaitan dengan judul penelitian yang nantinya akan dilakukan penyebaran kuisisioner/angket kepada.

4. Wawancara (Interview)

Menurut Sugiyono (2018:137), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Dalam penelitian ini, wawancara

dilakukan kepada Kepala Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung guna untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

5. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain karena observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga hal-hal lain. Menurut Sugiyono (2018:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses yakni proses-proses pengamatan dan ingatan. Observasi merupakan cara yang penting untuk mendapatkan informasi dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat dilakukan penelitian.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2020) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Dalam penelitian kuantitatif instrumen penelitian adalah hal wajib untuk mengumpulkan data, berbanding terbalik dengan penelitian kualitatif yang peneliti sendiri sebagai instrumen kunci (*key instrument*).

Menurut Sugiyono (2020:156) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilakukan. Uji validitas menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang dinyatakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian, sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat kekonsistenan pengukuran dari satu responden ke responden yang lain atau

sejauh mana pernyataan dapat dipahami dan tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pernyataan.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:244) teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa. Menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Dalam penelitian ini untuk menguji kualitas instrumen penelitian, peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas merupakan alat untuk menunjukkan derajat ketepatan dan kesesuaian antara objek dengan data yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2020:175) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir instrumen yang dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor dari setiap butir dengan skor total nya.

Peneliti dalam mencari nilai korelasi akan menggunakan metode korelasi yang digunakan untuk menguji validitas dengan korelasi *pearson product moment* dengan rumus menurut Sugiyono (2020:246) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(N \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(N \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Keterangan

- r_{xy} = Koefisien korelasi product moment
 n = Jumlah responden dalam uji instrumen
 $\sum x_i$ = Jumlah hasil pengamatan variabel x
 $\sum y_i$ = Jumlah hasil pengamatan variabel y
 $\sum x_i y_i$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel x dan variabel y
 $\sum x_i^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor x
 $\sum y_i^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor y

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

Sugiyono (2020:180) menyatakan bahwa syarat minimum untuk suatu butir instrumen atau pernyataan dianggap valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 keatas. Maka dari itu, semua instrumen atau pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statiscal Product dan Service Solution*). Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul item *Total Statistic*. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan ukuran mana yang dapat dipercaya atau dengan kata lain menunjukkan ukuran mana yang harus dilakukan jika dilakukan pengukuran 2 (dua) kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2020:185) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrument yang digunakan, peneliti menggunakan koefisien *cornbach alpha*. Suatu instrument dikatakan

reliabel (alat ukur yang digunakan sudah benar dan tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur) jika nilai *cornbach alpha* lebih besar dari pada nilai dalam tabel. Berikut adalah rumus untuk menghitung koefisien *cornbach alpha*:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana:

R_{11} : Nilai realibilitas

k : Jumlah item (banyak butir pernyataan atau banyaknya soal)

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian skor tiap-tiap item

σ_t^2 : Variabel total

3.6.3 *Method of Successive Internal (MSI)*

Untuk mengubah data ordinal menjadi interval, metode berikutnya interval digunakan. Karena data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner harus berupa ordinal untuk digunakan dalam analisis linier berganda, harus diubah menjadi interval. Teknik transformasi paling dasar adalah metode MSI (*Method of Successive Internal*).

Banyak prosedur statistik, termasuk regresi, korelasi pearson, dan uji t, membutuhkan data berskala interval. Oleh karena itu, jika hanya memiliki data berskala ordinal, maka data harus diubah menjadi interval untuk memenuhi persyaratan prosedur. Proses mengubah skala ordinal menjadi skala interval adalah sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden disebut dengan proposi.

4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar tentukan nilai Z.
6. Menghitung Scale Value (SV) untuk masing-masing responden dengan rumusan berikut:

$$SV = \frac{\text{Density at lower limit} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan rumus:

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1[sv \text{ min}]$$

Pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan media komputerisasi yaitu menggunakan program ibm SPSS *for windows* untuk memudahkan proses perubahan data dari skala ordinal ke skala interval.

3.8 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020:206) metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

Analisis data dalam bentuk statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya suatu hubungan antar variabel melalui analisis kolerasi, melakukan prediksi, dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi (Sugiyono, 2020:207). Kebenaran hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan pendapat yang telah dipaparkan dapat disimpulkan analisis data digunakan juga untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X1) = lingkungan kerja, (X2) = motivasi kerja terhadap variabel dependen (Y) = kinerja pegawai.

3.6.4 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini juga menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh melalui kuesioner yang tujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan sejauh mana tanggapan responden terhadap variabel X1 (lingkungan kerja) X2 (motivasi kerja), dan variabel Y (kinerja pegawai) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Menurut Sugiyono (2020:64) analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2020:146) yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap item dari kuesioner tersebut memiliki 5 (lima) jawaban dengan bobot atau nilai yang berbeda-beda. Setiap pilihan jawaban akan diberikan skor, maka responden harus menggambarkan dan mendukung pertanyaan (item positif, netral hingga item negatif) skor tersebut berguna untuk mengetahui alternatif jawaban yang dipilih oleh responden. Adanya skor ini dapat memberikan masing- masing jawaban pernyataan alternatif, menurut Sugiyono (2020:147) skor skala likert adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Kategori
----	--------------------	----------

1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	N (Netral)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Sugiyono (2020:147)

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat diketahui bahwa pernyataan positif, netral, dan negatif mempunyai nilai bobot yang berbeda-beda. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan pernyataan positif dan negatif dengan nilai bobot 5, “sangat setuju” = 5, “setuju” = 4, “netral” = 3, “tidak setuju” = 2, dan “sangat tidak setuju” = 1. Adapun untuk pernyataan negatif dengan “sangat setuju” = 1, “setuju” = 2, “netral” = 3, “tidak setuju” = 4, dan “sangat tidak setuju” = 5

Pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan variabel dependen dan independen diatas dalam operasionalisasi variabel ini, semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner. Skala likert digunakan untuk menganalisis setiap pernyataan atau indikator, yang kemudian dihitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan kemudian dijumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, kemudian dirata-ratakan dan selanjutnya peneliti gambarkan dalam suatu garis kontinum untuk mengetahui kategori dari hasil rata-rata tersebut. Peneliti dalam menentukan kategori skala pada garis kontinum menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum p = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor Rata - Rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut dimasukan ke dalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Keterangan:

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

Rentang Skor = $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui kategori skala tabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Kategori Skala

No	Skala	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
2	1,81 – 2,60	Tidak Baik
3	2,61 – 3,40	Cukup Baik
4	3,41 – 4,20	Baik
5	4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2020:148)

Setelah nilai rata-rata jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu garis kontinum adalah sebagai berikut:



Sumber: Sugiyono (2020:148)

Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.6.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menentukan ketepatan model agar tidak bias dan efisien. Pada penelitian ini, data akan diuji dengan Uji Asumsi Klasik. Menurut Priyatno (2018) uji asumsi klasik merupakan alat uji persyaratan yang harus dipenuhi jika akan menggunakan analisis regresi linier berganda.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:196) Dalam pengujian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang berdistribusi normal dikatakan valid dalam uji statistik. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan program SPSS versi 26 yang menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Hipotesis:

H_0 : Data residu terdistribusi secara normal.

H_a : Data residu tidak terdistribusi secara normal.

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika *Asymp.Sig.* (2-tailed) $\geq \alpha$ (0.05) maka model regresi menghasilkan nilai residual yang terdistribusi secara normal, artinya tidak tolak H_0 .
2. Jika *Asymp.Sig.* (2-tailed) $< \alpha$ (0.05) maka model regresi tidak menghasilkan nilai residual yang terdistribusi secara normal, artinya tolak H_0 .

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021:157) Dalam pengujian ini bertujuan untuk mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi terdapat adanya korelasi atau hubungan antar variabel independen (variabel bebas). Model regresi dikatakan baik ketika tidak adanya korelasi atau hubungan antar variabel independen. Untuk menguji ada atau tidak terjadinya multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance* dan *Variable Inflation Factor* (VIF).

Hipotesis:

H_0 : Tidak terjadi multikolinearitas

H_a : Terjadi multikolinearitas

Kriteria pengambilan keputusan

1. Jika nilai VIF ≥ 10 atau sama dengan nilai tolerance ≤ 0.10 maka terdapat multikolinearitas, artinya tolak H_0 .

2. Jika nilai VIF < 10 atau sama dengan nilai tolerance > 0.10 maka tidak terdapat multikolinieritas, artinya tidak tolak H_0 .

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178), tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap berarti terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung heteroskedastisitas karena terdapat data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

Pada penelitian ini untuk menguji heteroskedastisitas yaitu dengan melihat pola gambar scatterplot dari hasil pengolahan SPSS 26.0 Adapun ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, yaitu sebagai berikut:

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar 0.
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh berbentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar sekali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser. Uji Glejser yaitu meregresi masing-masing variabel independent dengan absolute residual terhadap variabel dependen. Kriteria dari uji glejser yaitu suatu variabel dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas, jika nilai signifikan $\geq 0,05$.

3.6.6 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Menurut Sugiyono (2020:65) Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak.

Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Analisis verikatif dapat menggunakan beberapa metode yang akan peneliti bahas pada sub bab berikutnya.

3.6.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2020:213) menyatakan bahwa Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel lingkungan kerja (X1) motivasi kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah masing-masing independen berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen apabila variabel dependen tersebut mengalami perubahan. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus menurut Sugiyono (2020:258) sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel terikat (kinerja pegawai)

a = Bilangan Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi (lingkungan kerja)

b₂ = Koefisien Regresi (motivasi kerja)

X₁ = Variabel Bebas (lingkungan kerja)

X₂ = Variabel Bebas (motivasi kerja)

e = Tingkat Kesalahan (*standar error*)

3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2020:213) Analisis Korelasi Berganda yaitu suatu analisis untuk menguji hipotesis tentang hubungan dua variabel independen

atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel dependen. Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan variabel lingkungan kerja (X_1) motivasi kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y). Koefisien korelasi, yang menunjukkan seberapa erat hubungan dua variabel terhadap satu sama lain, diwakili dalam bentuk angka. Adapun rumus korelasi berganda menurut Sugiyono (2020:257) adalah sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Dimana:

$R_{yx_1x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx_1} = Korelasi product moment antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi product moment antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi product moment antara X_1 dengan X_2

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$ sebagai berikut:

Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan variabel Y (kinerja pegawai).

Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan variabel Y (kinerja pegawai).

Apabila $r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan korelasi antara lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan variabel Y (kinerja pegawai).

Berikut peneliti sajikan pada halaman selanjutnya mengenai tabel 3.5 yaitu taksiran besarnya koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkatan Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2020:248)

3.6.2.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya pengaruh lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

1. Analisis koefisien determinasi simultan

Koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X1), dan motivasi kerja (X2), terhadap variabel (Y) yaitu kinerja pegawai atau perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dapat diketahui dengan rumus berikut:

$$Kd = r^2$$

Keterangan:

Kd = Nilai Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi berganda

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial adalah koefisien yang fungsinya untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan dari masing-masing

variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau bisa disebut terpisah, berikut ini peneliti menyajikan rumus koefisien determinasi parsial sebagai berikut:

$$Kd = \beta \times \text{zero order}$$

Keterangan:

Kd : Koefisien determinasi

β : Standar koefisien Beta (nilai b_1, b_2, b_3)

Zero Order : Korelasi variabel independen dengan variabel dependen.

Kriteria-kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- a. Jika Kd mendekati (0), berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y dinyatakan lemah.
- b. Jika Kd mendekati (1), berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y dinyatakan kuat.

3.9 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis merupakan kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat dugaan sementara karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), terhadap kinerja pegawai (Y), secara simultan dan parsial. Uji hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1).

3.8.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji simultan dengan F-test ini bertujuan mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja pegawai dengan objek penelitiannya yaitu Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Hipotesis yang akan dikemukakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Membuat Formulasi Uji Hipotesis
 1. $H_0: b_1, b_2 = 0$: Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
 2. $H_0: b_1, b_2 \neq 0$: Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Menentukan Tingkat Signifikansi
 Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%.
- c. Menghitung nilai F_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak. Dengan rumus Sugiyono (2020:257) sebagai berikut:

$$F_h = \frac{r^2/K}{(1 - r^2)/(n - K - 1)}$$

Keterangan:

- r^2 = Koefisien korelasi ganda
- K = Jumlah variabel bebas (independen)
- n = Jumlah anggota sampel
- F = F_{hitung} yang sebelumnya dibandingkan dengan F_{tabel}
- $(n-k-1)$ = derajat kebebasan

Dari perhitungan tersebut akan diperoleh distribusi F dengan pembilang K dan penyebut dk $(n-k-1)$ dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel} \rightarrow H_0$ ditolak.
- b. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel} \rightarrow H_0$ diterima.

3.8.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis parsial digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen. Hipotesis parsial yang dikemukakan dapat menjabarkan sebagai berikut:

- a. Membuat formulasi uji hipotesis.
 1. $H_0 : b_1 = 0$, Tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
 2. $H_1 : b_1 \neq 0$, Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
 2. $H_0 : b_2 = 0$, Tidak ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
 3. $H_1 : b_2 \neq 0$, Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- c. Menentukan tingkat signifikansi

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%

- d. Menghitung uji t-test

Pengujian regresi secara parsial dimaksud apakah variabel bebas berkorelasi nyata atau tidak terhadap variabel dengan rumus menurut Sugiyono (2020:248) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

t_{hitung} = Statistik Uji Korelasi

n = Jumlah sampel

r = nilai korelasi parsial

Kemudian hasil hipotesis t hitung dibandingkan dengan t tabel, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikan:
 - c. Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima.
 - d. Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak.
2. Dengan membandingkan t hitung dengan t tabel:
 - a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.
 - b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada bab ini akan dipaparkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dilanjutkan dengan perhitungan statistic dan pengujian hipotesis untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Penelitian ini dilakukan dengan objek observasi pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Pada bab-bab sebelumnya telah diuraikan mengenai latar belakang penelitian, kajian pustaka, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen, dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for the Social Science) versi 26.0 dengan hasil pengujian, seperti uji validitas, uji reliabilitas, analisis penelitian deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji f, dan uji t.

4.1.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 60 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung sebagai subjek penelitian. Data-data yang diperlukan untuk penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para pegawai. Pada bagian ini, penulis akan menjelaskan temuan penelitian yang sudah diperoleh, termasuk informasi mengenai latar belakang para partisipan. Dalam hasil penelitian ini, penulis membuat daftar karakteristik yang relevan dengan para responden. Karakteristik para responden dikelompokkan menjadi tiga kategori utama, yaitu jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Informasi yang berhasil dikumpulkan mengenai para responden, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	26	43,33%
Perempuan	34	56,67%
Jumlah	60	100%

Sumber: Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab perempuan yaitu sebanyak 34 orang atau (56,67%). Sedangkan minoritasnya responden menjawab laki-laki yaitu sebanyak 26 orang atau (43,33%). Hal ini disebabkan oleh tidak adanya persyaratan jenis kelamin dalam perekrutan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung secara umum meskipun ada beberapa bagian pekerjaan yang lebih mengutamakan pegawai laki-laki.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
18-25 Tahun	3	5%
26-35 Tahun	27	45%
36-45 Tahun	26	43%
>45 Tahun	4	7%
Total	60	100%

Sumber: Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa 3 orang atau 5% dari total responden berusia di bawah 25 tahun. Sementara itu, sebanyak 27 orang atau 45% dari responden berada dalam rentang usia 26-35 tahun. Responden berusia 36-45 tahun berjumlah 26 orang atau 43%, dan responden di atas 45 tahun hanya ada 4 orang atau 7%. Mayoritas responden memiliki usia antara 26-35 tahun, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung berada dalam rentang usia tersebut. Hal ini

mungkin disebabkan karena usia tersebut sering dianggap sebagai usia kedewasaan yang dapat memengaruhi perilaku dan cara berpikir seseorang.

Tabel 4.3

Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
Kurang dari 1 Tahun	0	0%
1-5 Tahun	14	23%
5-10 Tahun	26	43%
>10 Tahun	20	33%
Total	60	100%

Sumber: Pengolahan Data 2023

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 26 orang atau 43% dari total responden memiliki masa kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung selama 5-10 tahun. Ada 20 responden atau 33% yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun atau kurang dari 1 tahun. Selain itu, 14 orang atau 23% memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, dan tidak ada responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun. Dengan mempertimbangkan masa kerja, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung telah memiliki pengalaman kerja selama 5-10 tahun, menunjukkan bahwa pegawai tersebut telah memiliki pengalaman yang signifikan dalam organisasi.

4.1.2 Uji Instrumen Penelitian

4.1.2.1 Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah *Pearson Product Moment*. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,254, maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. Berikut merupakan hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,537	0,254	Valid
Pernyataan 2	0,484	0,254	Valid
Pernyataan 3	0,671	0,254	Valid
Pernyataan 4	0,492	0,254	Valid
Pernyataan 5	0,613	0,254	Valid
Pernyataan 6	0,624	0,254	Valid
Pernyataan 7	0,357	0,254	Valid
Pernyataan 8	0,580	0,254	Valid
Pernyataan 9	0,653	0,254	Valid
Pernyataan 10	0,699	0,254	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26.0

Tabel 4.5

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,597	0,254	Valid
Pernyataan 2	0,676	0,254	Valid
Pernyataan 3	0,334	0,254	Valid
Pernyataan 4	0,493	0,254	Valid
Pernyataan 5	0,599	0,254	Valid
Pernyataan 6	0,630	0,254	Valid
Pernyataan 7	0,392	0,254	Valid
Pernyataan 8	0,472	0,254	Valid
Pernyataan 9	0,671	0,254	Valid
Pernyataan 10	0,672	0,254	Valid
Pernyataan 11	0,678	0,254	Valid
Pernyataan 12	0,640	0,254	Valid
Pernyataan 13	0,484	0,254	Valid
Pernyataan 14	0,422	0,254	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26.0

Tabel 4.6

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,584	0,254	Valid
Pernyataan 2	0,668	0,254	Valid
Pernyataan 3	0,688	0,254	Valid
Pernyataan 4	0,797	0,254	Valid
Pernyataan 5	0,703	0,254	Valid
Pernyataan 6	0,674	0,254	Valid
Pernyataan 7	0,704	0,254	Valid
Pernyataan 8	0,797	0,254	Valid
Pernyataan 9	0,646	0,254	Valid
Pernyataan 10	0,592	0,254	Valid
Pernyataan 11	0,636	0,254	Valid
Pernyataan 12	0,655	0,254	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.4 sampai 4.6 di atas dapat diketahui hasil pengujian validitas instrumen pada variabel penelitian. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa seluruh item pernyataan memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari r_{tabel} 0,254. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan yang dinyatakan valid yang dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

4.1.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *Alpha-Cronbach*. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien *reliabilitas* bernilai lebih besar dari pada 0,7. Adapun hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Indeks Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,772	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,826	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,894	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.7 mengenai uji reliabilitas pada kuesioner penelitian. Dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner andal untuk mengukur variabelnya.

4.1.3 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis data penelitian dapat digunakan untuk memperluas pembahasan penelitian, melalui analisis ini dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2020:64) analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Analisis ini digunakan untuk menggambarkan karakteristik objek penelitian serta distribusi item-item dari variabel yang ada.

Pada sub bab ini peneliti akan menjabarkan atau mendeskripsikan hasil penyebaran kuesioner yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Penilaian ini akan disajikan ke dalam nilai mean dan frekuensi, untuk mempermudah penilaian dari jawaban responden, penulis menggunakan skala likert sebagai metode pengukuran dari jawaban responden, Dimana setiap pernyataan mengandung lima alternatif jawaban dan memiliki skor sesuai dengan ketentuan tingkat jawaban 5,4,3,2, dan 1.

Selanjutnya untuk mencari penilaian dari rata-rata tersebut maka dibuat interval. Untuk menentukan Panjang kelas interval digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Keterangan:

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

Rentang Skor = $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui kategori skala tabel adalah sebagai berikut:

Agar lebih mudah menginterpretasikan alternatif jawaban di atas, maka dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8
Interprestasi Interval Jawaban dan Skor

No	Alternatif Jawaban	Kategori
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	N (Netral)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Sugiyono (2020)

Setelah nilai rata-rata jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu garis kontinum adalah sebagai berikut:



Sumber: Sugiyono (2020:148)

Gambar 4.1
Garis Kontinum

4.1.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Pada variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan jumlah 10 item pernyataan. Berikut disajikan hasil secara keseluruhan mengenai variabel Lingkungan Kerja (X1):

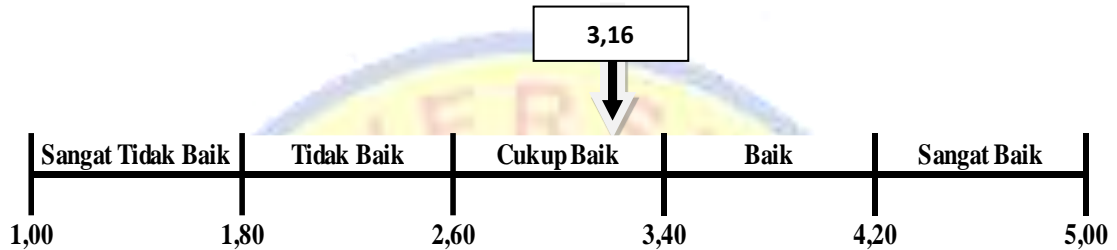
Tabel 4.9

Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Item Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
1	Penerangan/pencayaan di tempat kerja sudah memadai	F	7	25	11	16	1	201	3,35
2	Suhu udara di tempat kerja sudah baik/ideal	F	4	19	15	22	0	185	3,08
3	Tempat kerja telah bebas dari suara bising	F	4	21	17	17	1	190	3,17
4	Suasana tempat kerja menawarkan warna-warna yang membuat tenang	F	2	20	18	19	1	183	3,05
5	Seringkali saya memerlukan ruang gerak yang bebas di tempat kerja	F	4	21	13	20	2	185	3,08
6	Saya tidak merasa bahwa tempat kerja memiliki keamanan yang baik	F	7	18	13	22	0	190	3,17
7	Seringkali saya memiliki masalah terkait hubungan dengan pegawai lain	F	2	19	18	21	0	182	3,03
8	Terdapat hubungan yang harmonis di dalam lingkungan kerja	F	6	23	13	18	0	197	3,28
9	Tempat kerja memberikan kesempatan bagi pegawai untuk maju	F	4	26	11	19	0	195	3,25
10	Tempat kerja telah menjamin keamanan dalam bekerja	F	4	21	16	19	0	190	3,17
Total Skor dan Rata-rata								1898	3,16

Sumber: Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja (X1). Dapat diketahui secara keseluruhan skor total sebesar 1898, dan nilai rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja (X1) yaitu sebesar 3,16 termasuk dalam kategori cukup baik. Adapun kriteria interpretasi skor pada variabel Lingkungan Kerja (X1) dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut.



Gambar 4.2
Garis Kontinum Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan gambar 4.2 mengenai garis kontinum pada variabel Lingkungan Kerja (X1). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden pada termasuk dalam kategori cukup baik, yang ditunjukkan pada nilai rata-rata sebesar 3,16 yang berada pada rentang 2,60 - 3,40.

4.1.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pada variabel Motivasi Kerja (X2) dengan jumlah 14 item pernyataan. Berikut disajikan hasil secara keseluruhan mengenai variabel Motivasi Kerja (X2):

Tabel 4.10
Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Item Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
1	Kreatifitas yang berkembang pada pegawai telah	F	4	26	16	14	0	200	3,33

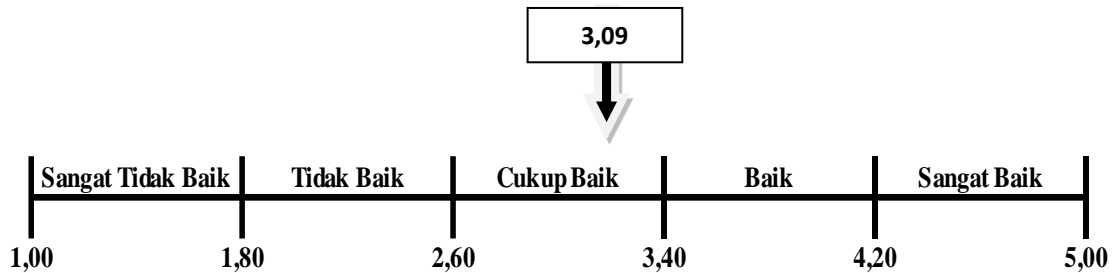
No	Item Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
	diapresiasi oleh perusahaan								
2	Saya antusias untuk dapat berprestasi selama bekerja	F	1	19	19	20	1	179	2,98
3	Seringkali target kerja yang diberikan tidak mendorong saya untuk menyelesaikannya	F	4	16	18	22	0	182	3,03
4	Seringkali saya masih takut untuk mengambil risiko terkait keputusan di lingkungan kerja	F	0	20	19	21	0	179	2,98
5	Seringkali saya masih melalaikan tanggung jawab pekerjaan di kantor	F	4	21	17	18	0	191	3,18
6	Saya diterima dengan baik oleh lingkungan tinggal dan bekerja	F	8	15	12	25	0	186	3,10
7	Seringkali saya tidak dihormati dan dianggap penting oleh rekan-rekan sejawat dalam hal pekerjaan	F	5	13	23	19	0	184	3,07
8	Ada saat-saat dimana saya merasa tidak maju dan gagal ketika bekerja	F	1	21	16	22	0	181	3,02
9	Saya telah berpartisipasi	F	3	20	10	27	0	179	2,98

No	Item Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
	aktif dalam berbagai aktivitas di kantor								
10	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk selalu bekerja sama dengan rekan ketika menyelesaikan tugas	F	7	21	11	21	0	194	3,23
11	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	F	8	18	13	21	0	193	3,22
12	Saya telah memiliki kedudukan yang baik di kantor	F	1	17	20	22	0	177	2,95
13	Saya berusaha mengerahkan kemampuan terbaik demi mencapai kekuasaan	F	4	19	10	27	0	180	3,00
14	Seringkali saya tidak terdorong untuk memberikan pengaruh dalam upaya pengambilan keputusan di kantor	F	8	15	19	18	0	193	3,22
Total Skor dan Rata-rata								2598	3,09

Sumber: Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Kerja (X2). Dapat diketahui secara keseluruhan skor total sebesar 2598, dan nilai rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu sebesar 3,09 termasuk dalam kategori cukup

baik. Adapun kriteria interpretasi skor pada variabel Motivasi Kerja (X2) dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut.



Gambar 4.3

Garis Kontinum Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan gambar 4.3 mengenai garis kontinum pada variabel Motivasi Kerja (X2). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden pada termasuk dalam kategori cukup baik, yang ditunjukkan pada nilai rata-rata sebesar 3,09 yang berada pada rentang 2,60 - 3,40.

4.1.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan jumlah 12 item pernyataan. Berikut disajikan hasil secara keseluruhan mengenai variabel Kinerja Pegawai (Y):

Tabel 4.11

Rekapitulasi Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

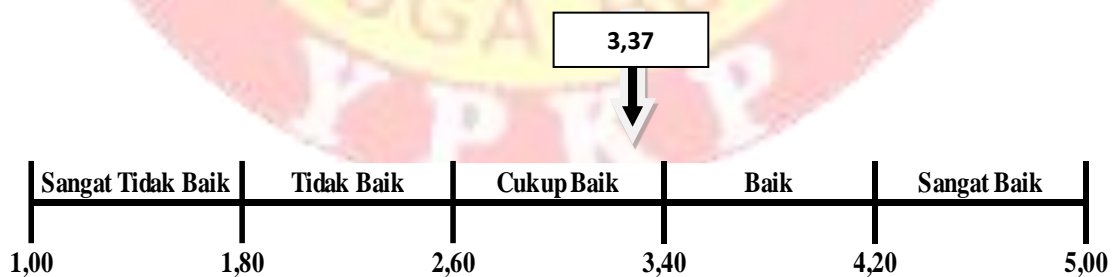
No	Item Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
1	Kinerja saya telah sesuai dengan standar	F	2	28	12	17	1	193	3,22
2	Hasil pekerjaan saya telah sesuai dengan	F	2	25	12	21	0	188	3,13

No	Item Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
	standar kualitas								
3	Hasil pekerjaan saya baik	F	3	29	11	17	0	198	3,30
4	Hasil pekerjaan saya telah sesuai dengan target	F	3	27	11	18	1	193	3,22
5	Saya memiliki kemampuan untuk menerima peningkatan jumlah pekerjaan jika diperlukan	F	3	29	12	16	0	199	3,32
6	Hasil pekerjaan saya selalu berprogress jika dibandingkan dengan hasil pekerjaan lalu	F	4	37	8	11	0	214	3,57
7	Pegawai sudah hadir dengan tepat waktu	F	5	33	6	14	2	205	3,42
8	Seringkali pegawai tidak menyelesaikan target kerja dengan tepat waktu	F	4	27	10	18	1	195	3,25
9	Saya telah secara efektif menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	F	4	32	10	13	1	205	3,42

No	Item Pernyataan		Skor Jawaban Responden					Total Skor	Mean
			5	4	3	2	1		
10	Saya telah menggunakan sumber daya perusahaan secara efektif	F	4	35	9	12	0	211	3,52
11	Saya bekerja dengan inisiatif dan tidak harus menunggu perintah	F	2	37	11	10	0	211	3,52
12	Saya telah bekerja secara mandiri	F	4	35	10	11	0	212	3,53
Total Skor dan Rata-rata								2424	3,37

Sumber: Pengolahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Pegawai (Y). Dapat diketahui secara keseluruhan skor total sebesar 2424, dan nilai rata-rata tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 3,37 termasuk dalam kategori cukup baik. Adapun kriteria interpretasi skor pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada gambar 4.3 sebagai berikut.



Gambar 4.4

Garis Kontinum Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan gambar 4.4 mengenai garis kontinum pada variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tanggapan responden pada

termasuk dalam kategori cukup baik, yang ditunjukkan pada nilai rata-rata sebesar 3,37 yang berada pada rentang 2,60 - 3,40.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pembentukan model regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik agar model yang terbentuk memberikan estimasi yang *BLUE* (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*). Pengujian asumsi ini terdiri atas tiga pengujian, yakni uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

4.1.4.1 Uji Normalitas

Dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26.0 didapat *output* hasil perhitungan uji normalitas berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.85783099
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.078
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.12, output SPSS diperoleh nilai Sig. uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnovs sebesar 0,063. Dikarenakan nilai *p-value* tersebut lebih besar dari alpha ($0,063 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal.

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS versi 26.0, didapat *output* nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

Tabel 4.13
Nilai VIF Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
	Model	Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja (X1)	.634	1.577
	Motivasi Kerja (X2)	.634	1.577

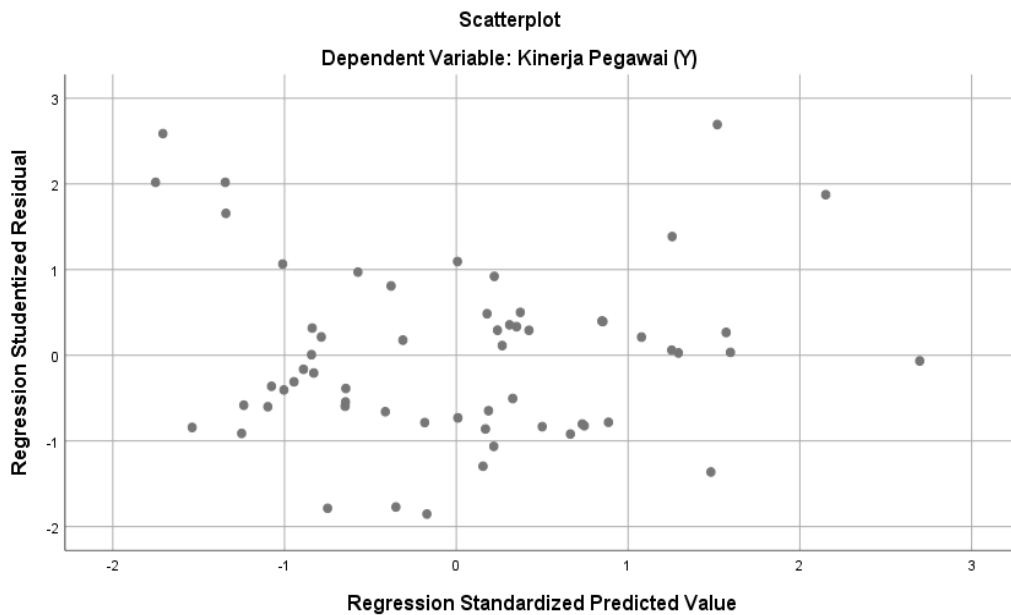
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas dibawah 10, yakni pada variabel Lingkungan Kerja (X1) = 1,577 dan Motivasi Kerja (X2) = 1,577. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model.

4.1.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antar nilai prediksi variabel terikat (*dependen*) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.



Gambar 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.5 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola. Serta titik-titik menyebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak dipakai untuk analisa berikutnya.

4.1.5 Regresi Linear Berganda: Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada penelitian ini, analisis regresi berganda dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Tujuannya untuk meramalkan atau memperkirakan nilai variabel dependen dalam hubungan sebab-akibat terhadap nilai variabel lain.

4.1.5.1 Persamaan Regresi Berganda

Model regresi berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi

e = *error*

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS, didapat *output* hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Persamaan Regresi

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.637	4.023		2.147	.036
	Lingkungan Kerja (X1)	.538	.180	.381	2.989	.004
	Motivasi Kerja (X2)	.355	.135	.336	2.635	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.14, dapat diketahui nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,637 + 0,538 X_1 + 0,355 X_2$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

a = 8,637 artinya jika Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai nol (0), maka Kinerja Pegawai (Y) akan bernilai 8,637 satuan.

$b_1 = 0,538$ artinya jika Lingkungan Kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,538 satuan.

$b_2 = 0,355$ artinya jika Motivasi Kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,355 satuan.

4.1.5.2 Analisis Korelasi Pearson Product Moment

Analisis korelasi *Pearson Product Moment* adalah suatu analisis yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua atau lebih variabel bila data variabel berbentuk interval atau rasio dan sumber data dari masing-masing variabel adalah sama (Sugiyono:2020).

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS 26 didapat *output* hasil koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.15
Nilai Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.413	.392	5.95971

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.15, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,642. Nilai tersebut kemudian diinterpretasikan berdasarkan kriteria Guilford sebagai berikut:

Tabel 4.16
Koefisien Korelasi dan Taksirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber :Sugiyono (2020:248)

Berdasarkan tabel diatas, maka koefisien korelasi nilai 0,642 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.

4.1.5.3 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi (Sugiyono:2020).

Setelah diketahui nilai R sebesar 0,642, maka koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 4.17
Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.413	.392	5.95971

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, maka dilihat dari Model Summary dapat diperoleh koefisien determinasi r^2 sebesar 0,413. Dengan nilai koefisien determinasi 0,413 dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang sedang yaitu sebesar 0,413 atau 41,3% terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai, dan sisanya 0,587 atau 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui persentase pengaruh dari masing-masing variabel pada variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka digunakan rumus Koefisien Beta \times Zero-order, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.18
Koefisien Beta X Zero-order

Coefficients^a

Model		Standardized	Correlations
		Coefficients	Zero-order
		Beta	
1	Lingkungan Kerja (X1)	.381	.584
	Motivasi Kerja (X2)	.336	.566

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0

1. Lingkungan Kerja (X1) = $0,381 \times 0,584$
= 0,223
= 22,3%
2. Motivasi Kerja (X2) = $0,336 \times 0,566$
= 0,190
= 19,0%

Berdasarkan dari hasil perhitungan persentase secara parsial diatas, maka dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X1) memberikan pengaruh sebesar 22,3% terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan Motivasi Kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 19,0% terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.1.6 Hasil Uji Hipotesis Penelitian

4.1.6.1 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan adalah suatu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel pada variabel bebas (independen) berpengaruh signifikan atau tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen).

Hipotesis:

H_0 : Secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.

H_1 : Secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.

Kriteria pengujian:

Tolak H_0 dan terima H_1 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau

Terima H_0 dan tolak H_1 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19
Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1422.315	2	711.158	20.022	.000 ^b
	Residual	2024.537	57	35.518		
	Total	3446.852	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.19, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 20,022 dengan *p-value* (sig) 0,000. Dengan $\alpha = 0,05$ serta derajat kebebasan $k = 2$ dan $v = (n - (k+1)) = 60 - (2+1) = 57$, maka di dapat F_{tabel} 3,159. Dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,022 > 3,159$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.1.6.2 Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t dapat disebut sebagai uji signifikan individual, Dimana uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun cara untuk membuktikannya yaitu membandingkan nilai uji t hitung dengan nilai t tabel, atau dilihat dari nilai signifikan t dari hasil perhitungan yang didapa dari output SPSS 26.0. berikut ini akan disajikan pengujian hipotesis parsial menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

1. Perumusan Hipotesis

a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

H_0 : Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.

H_1 : Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.

b. Variabel Motivasi Kerja (X2)

H_0 : Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.

H_1 : Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.

2. Kriteria Pengujian

Tingkat keyakinan yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 95% dengan taraf nyata 5% ($\alpha = 0.05$). Tingkat signifikan 0.05 atau 5% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau toleransi sebesar 5%. Adapun derajat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu $df = n - K$; $60 - 3 = 57$ (2,002). Sedangkan untuk uji kriterianya atau kaidah keputusan yang ditetapkan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $P \text{ value (sig)} < 0,05$, maka H_0 ditolak (terdapat pengaruh).
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $P \text{ value (sig)} > 0,05$, maka H_0 diterima (tidak terdapat pengaruh).

Adapun hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 26.0 yang diperoleh dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.20
Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)

		Coefficients^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.637	4.023		2.147	.036
	Lingkungan Kerja (X1)	.538	.180	.381	2.989	.004
	Motivasi Kerja (X2)	.355	.135	.336	2.635	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.20. Keputusan hasil pengujian secara parsial yaitu sebagai berikut:

a. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t (parsial) menggunakan SPSS 26.0 pada model regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf nyata signifikansi penelitian). Selain itu juga dapat dilihat dari hasil perbandingan antara t hitung dan t tabel yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,989, sedangkan t tabel sebesar 2,002. dari hasil tersebut terlihat bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $2,989 > 2,002$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada model regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05$ (taraf nyata signifikansi penelitian). Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara t hitung dan t tabel yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,635, sedangkan t tabel sebesar 2,002. Dari hasil tersebut terlihat bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $2,635 > 2,002$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2 Pembahasan

Pada pembahasan ini akan diuraikan hasil dari analisis data yang telah disajikan sebelumnya. Pembahasan dilakukan dengan melihat hubungan kasualitas (sebab-akibat) yang terjadi antar variabel yang diteliti sebagai pembuktian atas hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini. Setelah melakukan semua tahap pengujian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, koefisien korelasi (uji R), koefisien determinasi (R^2), uji regresi secara simultan (uji F) dan uji regresi secara parsial (uji t), maka langkah selanjutnya adalah menerjemahkan dan menganalisis secara mendalam temuan empiris yang didapat pada penelitian ini.

Dalam bab ini juga akan dibahas konsekuensi dari hasil pengujian yang memungkinkan hipotesis dapat diterima atau ditolak. Selain itu dalam pembahasan, teori-teori maupun hasil penelitian empiris yang dilakukan oleh peneliti terdahulu akan digunakan sebagai rujukan, apakah hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini mendukung atau bertentangan dengan teori atau penelitian empiris terdahulu.

4.2.1 Hasil analisis mengenai Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung

Mengenai Lingkungan Kerja (X1) diperoleh informasi bahwa total skor aktual yang diperoleh dari seluruh pernyataan-pernyataan yang membentuk variabel Lingkungan Kerja. Hasil analisis kuesioner yang diperoleh dari 60 responden, pada pernyataan suasana tempat kerja menawarkan warna-warna yang membuat tenang memperoleh nilai rata-rata terkecil dengan angka 3,05 dalam variabel Lingkungan Kerja (X1) dan pada pernyataan penerangan/pencahayaan di tempat kerja sudah memadai memperoleh nilai tertinggi dengan nilai 3,35, secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor penilaian responden pada variabel Lingkungan Kerja (X1) berada pada kategori Cukup Baik dengan skor rata-rata 3,16.

Mengenai variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh informasi bahwa total skor aktual yang diperoleh dari seluruh pernyataan-pernyataan yang membentuk variabel Motivasi Kerja berdasarkan hasil analisis kuesioner yang diperoleh dari 60 responden, pada pernyataan saya telah memiliki kedudukan yang baik di kantor memperoleh nilai rata-rata terkecil dengan angka 2,95 dan pada pernyataan kreatifitas yang berkembang pada pegawai telah diapresiasi oleh Perusahaan memperoleh nilai tertinggi dengan nilai 3,33, secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor penilaian responden pada variabel Motivasi Kerja (X2) berada pada kategori Cukup Baik dengan skor rata-rata 3,09.

Mengenai Kinerja Pegawai (Y) diperoleh informasi bahwa total skor aktual yang diperoleh dari seluruh pernyataan-pernyataan yang membentuk variabel Kinerja Pegawai berdasarkan hasil analisis kuesioner yang diperoleh dari 60 responden, pada pernyataan hasil pekerjaan saya telah sesuai dengan standar kualitas memperoleh nilai terendah dalam variabel Kinerja Pegawai dengan nilai 3,13 dan pada pernyataan hasil pekerjaan saya selalu berprogress jika dibandingkan dengan hasil pekerjaan lalu memperoleh nilai tertinggi dengan nilai 3,57, secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata skor penilaian

responden pada variabel Kinerja Pegawai (Y) berada pada kategori Cukup Baik dengan skor rata-rata 3,37.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diatas dapat dipaparkan hasil pengujian variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pertama dengan melihat penilaian pengguna mengenai lingkungan kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung berdasarkan hasil kuesioner yang didapatkan dari 60 responden, diketahui bahwa rata-rata skor penilaian responden pada variabel Lingkungan Kerja berada di kategori Cukup Baik sebesar 3,16. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya lingkungan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung sudah cukup sesuai dengan yang diharapkan oleh Sebagian pegawai sehingga memberikan nilai tambah, namun tetap harus memperhatikan beberapa hal dalam peningkatan lingkungan kerja agar dapat menjadi lebih baik lagi seperti penambahan peralatan dan sarana prasarana serta melakukan renovasi bangunan.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dihitung korelasi atau seberapa erat hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS didapatkan korelasi sebesar 0,642 yang dikategorikan tingkat hubungan yang Kuat karena berada pada interval 0,60-0,799.

Berdasarkan hasil uji secara parsial (Uji t) paa taraf kesalahan 5% diketahui bahwa hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,989 > 2,002$) dan signifikansi ($0,002 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan dan positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diatas dapat dipaparkan hasil pengujian antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pertama dengan melihat penilaian pengguna mengenai motivasi kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung berdasarkan hasil kuesioner yang didapatkan dari 60 responden. Diketahui bahwa rata-rata skor penilaian responden pada variabel Motivasi Kerja berada di kategori Cukup Baik sebesar 3,09. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh Sebagian instansi dan pegawai sehingga memberikan dampak yang cukup terhadap kinerja, namun tetap harus memperhatikan beberapa hal dalam peningkatan motivasi kerja agar dapat menjadi lebih maksimal lagi seperti memberikan pengawasan yang lebih kepada pegawai agar dapat bekerja dengan efektif, memberikan waktu cuti kepada pegawai dan memberikan peringatan kepada pegawai yang tidak masuk atau bolos bekerja tanpa adanya kepentingan yang jelas.

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dihitung dari korelasi atau seberapa erat hubungan antara variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS didapatkan sebesar 0,642 yang dikategorikan tingkat hubungan yang Kuat karena berada pada interval 0,60-0,799.

Berdasarkan hasil uji secara parsial (Uji t) pada taraf kesalahan 5% diketahui bahwa hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,635 > 2,002$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan dan positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.

4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat dirumuskan persamaan regresi, sebagai berikut:

$$Y = 8,637 + 0,538x_1 + 0,355x_2 + \epsilon$$

Dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda diatas, maka dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- a. Nilai dari unstandardized coefficients sebesar 8,637, artinya apabila Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja tidak ada atau nilainya 0, maka Kinerja Pegawai nilainya sebesar 8,637 atau terdapat pengaruh variabel lain selain Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja bersifat Positif.
- b. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,538 dan bernilai positif terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung, artinya jika lingkungan kerja dinaikan satu-satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,538, peningkatan lingkungan kerja diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.
- c. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,355 dan bernilai positif terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung, artinya jika Motivasi Kerja dinaikan satu-satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,355, peningkatan Motivasi Kerja diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai. Semakin baik Motivasi Kerja pegawai maka semakin baik pula Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.

Tingkat hubungan atau korelasi antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung dari hasil pengujian menggunakan program SPSS diperoleh hubungan kuat (0,60-0,799) diantara kedua variabel tersebut, terlihat dari nilai R (0,642) yang menunjukkan kekuatan hubungan variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai. Sedangkan nilai R square (R^2) sebesar 0,413 atau 41,3%, maka dapat disimpulkan bahwa Koefisien Determinasi dari Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 41,3%. Dengan kata lain Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara Bersama-sama memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 41,3% terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung, 58,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja seperti Budaya Kerja, Beban Kerja, Kompetensi, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil pengujian secara Simultan diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,022 > 3,159$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara Simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung.

Berdasarkan tahap perhitungan yang dilakukan mulai dari 60 responden mengenai Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan (uji t dan uji F), didapatkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh Signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu Agus Dwi Cahya, Novia Tri Ratnasari dan Yudi Prasetya Putra (2021), Anggreany Hustia (2020) dan

Fahat Duwi Prastiyo (2019) yang menunjukan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara Simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Hasil penelitian variabel lingkungan kerja tergolong dalam kategori cukup baik dengan nilai rata-rata secara keseluruhan sebesar 3,16. Kemudian variabel motivasi kerja juga tergolong kategori cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,09. Dan variabel kinerja Pegawai tergolong kategori cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,37.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung dengan persentase pengaruh sebesar 22,3%.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung, dengan persentase pengaruh sebesar 19,0%.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung sebesar 0,413% atau 41,3%, dan sisanya sebesar 0,587 atau 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung termasuk dalam kategori cukup baik, namun masih ada beberapa kelemahan yang harus diperbaiki dan di evaluasi oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Maka penulis bermaksud mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi instansi terkait. Adapun saran yang dapat peneliti

sampaikan berdasarkan hasil kesimpulan penelitian yang telah dilakukan, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian dapat menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y), menerima nilai yang cukup baik. Berdasarkan ukuran dalam variabel lingkungan kerja, penggunaan warna menerima skor terendah. Oleh karena itu, peneliti menyarankan jika perusahaan dapat memperhatikan dan meningkatkan dalam penggunaan warna di lingkungan kerja pegawai, dengan cara menerapkan warna yang dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai.
2. Hasil yang dapat menunjukkan bahwa pada lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh parsial sebesar 22,3% terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mempertimbangkan kedua aspek dalam lingkungan kerja. Yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Perbaikan lingkungan kerja fisik dapat dicapai apabila dengan cara memperbaiki dan menambah beberapa fasilitas yang dibutuhkan oleh para pegawai.
3. Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh parsial sebesar 19,0% terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memberikan insentif kepada pegawai mereka melalui beberapa program insentif, pelatihan motivasi dan kegiatan lainnya. Keterlibatan pegawai dalam proses perencanaan dan pelaksanaan program motivasi juga sangat berpengaruh penting, dengan memungkinkan mereka untuk dapat menyampaikan pendapat ataupun saran. Selain itu, komunikasi yang efektif antara manajemen dan pegawai harus dapat ditingkatkan, untuk dapat menjamin bahwa para pegawai memiliki keterampilan yang diperlukan dengan pelatihan yang tepat.

4. Berdasarkan penelitian diatas, dapat ditemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti berharap pada perusahaan dapat memperhatikan lingkungan kerja serta dapat mengembangkan dan memperhatikan motivasi kinerja, agar perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen*. Ae Publishing.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, A. T., & Prastowo, A. (2019). Konsep Pendidikan Abad 21: Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sd/Mi. *MAGISTRA: Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar dan Keislaman*, 10(1).
- Kristina, Naning, dan Wahna Widyaningrum. 2019. *MANSKILL Managerial Skill*. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.
- . 2020. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sule, Ernie Trisnawati dan Kurniawan. 2018. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Depok: Prenadamedia Group.

Jurnal dan Skripsi:

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.
- Anam, Chairul. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojuagung Kabupaten Jombang. Darmadi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkumma*, 3(3),240-247.
- Andika, Rindi. Bambang Widjarnako dan Rizal Ahmad. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas

Pembangunan Panca Budi Medan.” *Jurnal Manajemen Tools* 11(1): 1689–99.

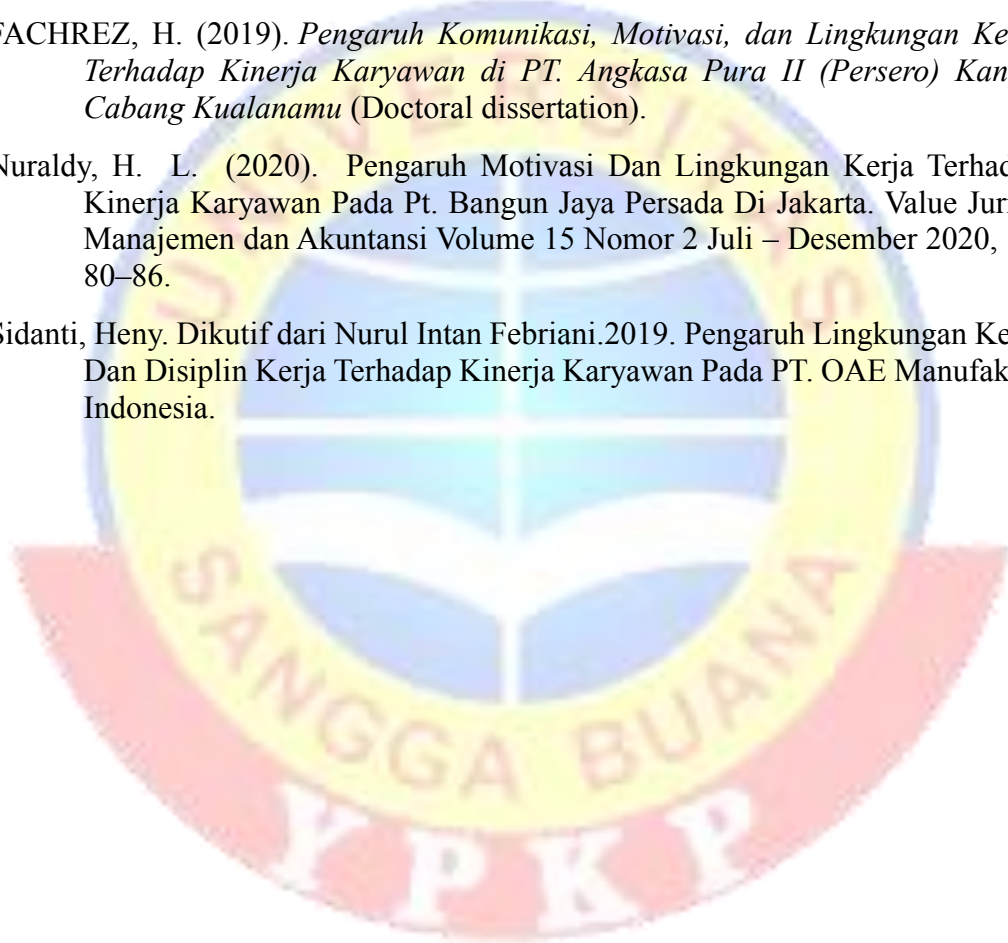
Aprilia, I., & Lubis, J. (2022). Manajemen Pembelajaran SD Negeri 117505 Panjang Tongah pada Pembelajaran di Masa Pandemi. *Lingua: Jurnal Bahasa dan Sastra*, 18(1), 44-50.

Cahyawening, S. P. (2019). *PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BLUE GAS INDONESIA (CABANG BANDUNG)* (Doctoral dissertation, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Widyatama).

FACHREZ, H. (2019). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu* (Doctoral dissertation).

Nuraldy, H. L. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Jaya Persada Di Jakarta. *Value Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Volume 15 Nomor 2 Juli – Desember 2020, 15, 80–86.

Sidanti, Heny. Dikutif dari Nurul Intan Febriani.2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. OAE Manufaktur Indonesia.





LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER SURVEI PENELITIAN PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA BANDUNG

Surat Permohonan Pengisian kuesioner Survei Penelitian

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Survei

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung

Di tempat

Dengan hormat

Saya yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Mochammad Zaki Nursya'bani

NPM : 1111191163

Jurusan : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Perguruan tinggi : Universitas Sangga Buana YPKP Bandung

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung dengan judul Penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung”, dengan ini saya memohon dan meminta ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner survei pada kuesioner terlampir.

Semua informasi dan jawaban yang Bapak/Ibu berikan dalam pengisian kuesioner akan saya jaga kerahasiaannya dan hanya di gunakan untuk kebutuhan penelitian.

Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner survei ini saya ucapkan terimakasih.

Bandung, 8 Agustus 2023

Mochammad Zaki Nursya'bani



Kuesioner Survei Penelitian

Petunjuk pengisian kuesioner survei

Berilah tanda checklist (✓) pada kotak jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling tepat /sesuai dengan kondisi /pendapat Bapak/Ibu

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
3. Usia : a. 18-25 tahun c. 36-45 tahun
 b. 26-35 tahun d. >45 tahun
4. Lama bekerja : a. kurang dari 1 tahun c. 5-10 tahun
 b. 1-5 tahun d. >10 tahun

B. Variabel penelitian

Berilah tanda checklist (✓) pada kotak jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling tepat /sesuai dengan kondisi /pendapat Bapak/Ibu.

Keterangan:

- SS = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN

Petunjuk pengisian:

Berilah tanda checklist (✓) pada kotak jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling tepat /sesuai dengan kondisi /pendapat Bapak/ibu.

Keterangan:

SS	=	Sangat Setuju
S	=	Setuju
N	=	Netral
TS	=	Tidak Setuju
STS	=	Sangat Tidak Setuju

1. Kuesioner Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Penerangan/pencahayaan di tempat kerja sudah memadai.					
2.	Suhu udara di tempat kerja sudah baik/ideal.					
3.	Tempat kerja telah bebas dari suara bising.					
4.	Suasana tempat kerja menawarkan warna-warna yang membuat tenang.					
5.	Seringkali saya memerlukan ruang gerak yang bebas di tempat kerja.					
6.	Saya tidak merasa bahwa tempat kerja memiliki keamanan yang baik.					
7.	Seringkali saya memiliki masalah terkait hubungan dengan pegawai lain.					
8.	Terdapat hubungan yang harmonis di dalam lingkungan kerja.					
9.	Tempat kerja memberikan kesempatan bagi pegawai untuk maju.					
10.	Tempat kerja telah menjamin keamanan dalam bekerja.					

2. Kuesioner Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Kreatifitas yang berkembang pada pegawai telah diapresiasi oleh perusahaan.					
2.	Saya antusias untuk dapat berprestasi selama bekerja.					
3.	Seringkali target kerja yang diberikan tidak mendorong saya untuk menyelesaikannya.					
4.	Seringkali saya masih takut untuk mengambil risiko terkait keputusan di lingkungan kerja.					
5.	Seringkali saya masih melalaikan tanggung jawab pekerjaan di kantor.					
6.	Saya diterima dengan baik oleh lingkungan tinggal dan bekerja.					
7.	Seringkali saya tidak dihormati dan dianggap penting oleh rekan-rekan sejawat dalam hal pekerjaan.					
8.	Ada saat-saat dimana saya merasa tidak maju dan gagal ketika bekerja.					
9.	Saya telah berpartisipasi aktif dalam berbagai aktivitas di kantor.					
10.	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk selalu bekerja sama dengan rekan ketika menyelesaikan tugas.					
11.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.					
12.	Saya telah memiliki kedudukan yang baik di kantor.					

13	Saya berusaha mengerahkan kemampuan terbaik demi mencapai kekuasaan.					
14	Seringkali saya tidak terdorong untuk memberikan pengaruh dalam upaya pengambilan keputusan di kantor.					

3. Kuesioner Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kinerja saya telah sesuai dengan standar.					
2	Hasil pekerjaan saya telah sesuai dengan standar kualitas.					
3	Hasil pekerjaan saya baik.					
4	Hasil pekerjaan saya telah sesuai dengan target					
5	Saya memiliki kemampuan untuk menerima peningkatan jumlah pekerjaan jika diperlukan.					
6	Hasil pekerjaan saya selalu berprogress jika dibandingkan dengan hasil pekerjaan lalu.					
7	Pegawai sudah hadir dengan tepat waktu.					
8	Seringkali pegawai tidak menyelesaikan target kerja dengan tepat waktu.					
9	Saya telah secara efektif menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
10	Saya telah menggunakan sumber daya perusahaan secara efektif.					
11	Saya bekerja dengan inisiatif dan tidak harus menunggu perintah.					
12	Saya telah bekerja secara mandiri					

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian



USB

UNIVERSITAS SANGGA BUANA

Fakultas Ekonomi

YPKP

Terakreditasi BAN - PT

Jl. PHH. Mustopa No. 68 Telp. 022-7275489, 7202841 Fax. 022-7201756 BANDUNG 40124

Nomor : 101/03-MNJM/III/2023
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Survey/Penelitian**

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Pimpinan
Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandung
Jl. Sadang Tengah No. 4-6, Sekeloa, Kecamatan Coblong,
Kota Bandung

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi salah satu syarat kurikulum, setiap mahasiswa program studi S1 Manajemen jenjang pendidikan program Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP, diwajibkan untuk membuat skripsi sebagai tugas akhir studi. Sehubungan hal tersebut, dengan ini kami hadapkan:

Nama : Mochammad Zaki Nursya'bani
NPM : 1111191163

Untuk diperkenankan melaksanakan survey/penelitian pada perusahaan atau instansi yang Bapak/Ibu pimpin dengan lama penelitian ± 6 bulan. Perlu kami informasikan bahwa survey/penelitian dilakukan semata-mata untuk keperluan ilmiah (kepentingan akademik semata) dengan tetap menjaga etika akademik dan ketentuan peraturan yang berlaku. Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan bantuannya, kami ucapkan terima kasih.

Bandung, 27 Maret 2023
Ketua Program Studi,



Fitria Liliyana, SE., M.Si
NIK 432.200.062

Lampiran 3 : Tabulasi Data

No.	Lingkungan Kerja (X1)									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
1	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3
2	3	3	4	3	4	5	2	5	4	4
3	5	5	4	3	3	5	3	3	3	3
4	4	4	4	2	4	5	2	5	4	4
5	5	4	5	2	5	5	4	5	5	5
6	4	3	4	3	5	5	3	3	5	4
7	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4
8	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
9	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
10	5	4	4	5	2	5	5	4	5	4
11	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5
12	4	3	3	2	5	4	2	4	3	3
13	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
14	4	2	5	3	5	4	2	4	4	5
15	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4
16	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4
17	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3
18	2	2	3	2	2	2	4	4	2	3
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2
21	3	2	2	4	2	2	4	4	2	2
22	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
23	4	2	1	2	4	2	3	4	2	2
24	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4
25	4	4	2	2	4	2	5	4	2	2
26	4	4	2	4	4	2	3	2	2	2
27	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4
28	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2
29	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	4	4	3	2	3	2	2	4	4
33	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2
34	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2
35	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4
37	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2

No.	Lingkungan Kerja (X1)									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
38	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
39	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4
40	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4
41	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2
42	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2
43	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
44	2	2	4	3	3	2	2	2	4	4
45	2	2	3	2	2	4	4	4	2	3
46	2	2	5	3	1	2	2	5	4	5
47	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2
48	2	2	2	4	3	2	2	2	4	2
49	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3
50	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4
51	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2
54	2	2	4	3	3	2	2	2	4	4
55	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4
56	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
57	3	2	2	2	2	3	4	4	4	2
58	1	2	3	4	4	2	2	4	4	3
59	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2
60	3	2	4	4	2	4	4	2	2	4

No.	Motivasi Kerja (X2)													
	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
1	3	3	2	2	3	4	3	4	4	5	5	3	5	3
2	4	4	2	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	3
3	3	4	4	3	3	5	3	3	5	5	5	3	5	2
4	5	5	2	3	4	5	3	2	5	5	5	4	4	4
5	4	4	3	2	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
6	4	4	2	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4
7	4	4	2	3	4	5	2	2	4	4	4	4	3	2
8	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
9	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3
10	5	4	2	3	4	5	2	2	2	2	4	3	5	3
11	4	4	4	4	5	4	3	3	5	3	4	4	4	4
12	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	5	4	2	3
13	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3
14	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3
15	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
17	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
18	4	2	3	2	3	2	2	3	2	4	2	2	4	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4
20	2	4	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	5
21	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2
22	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2
23	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2
24	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4
25	4	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	2	2	5	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	2
28	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4
29	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
30	5	3	5	4	2	2	5	4	2	4	3	2	2	5
31	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
32	4	2	2	4	4	3	4	2	4	4	2	2	4	5
33	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2
34	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2
35	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
36	4	2	5	4	4	2	4	4	2	2	3	3	2	5
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	4	3	4	4	4	2	5	4	2	4	4	4	2	5
40	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4
41	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
44	4	4	4	4	4	2	5	2	4	3	2	2	4	5
45	4	2	2	3	3	4	2	2	2	3	2	2	4	2
46	3	3	2	2	5	2	3	2	2	3	3	4	2	2
47	3	1	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3
48	4	2	4	4	2	2	2	4	3	4	2	2	4	5
49	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4
50	4	3	4	2	4	4	5	4	2	2	4	4	2	4
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
52	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
53	2	2	3	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	2
54	4	2	4	4	4	2	2	4	4	5	2	3	2	4
55	2	4	2	4	4	2	3	4	2	2	2	3	2	3
56	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
57	4	4	2	4	2	3	4	3	4	2	4	3	2	2
58	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2
59	4	4	4	2	2	4	5	4	4	4	2	2	2	4
60	4	4	5	4	4	2	4	4	2	2	3	3	2	4

No.	Kinerja Pegawai (Y)											
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12
1	4	4	4	4	2	4	5	2	5	4	3	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5
6	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
12	3	4	3	3	4	4	2	4	5	4	4	4
13	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
15	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
18	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4
21	4	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4
22	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3
23	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2
24	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4
25	2	3	5	2	3	4	2	2	3	3	2	2
26	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
27	2	2	2	4	2	3	2	4	2	5	4	2
28	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4
29	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
30	4	2	4	2	4	4	4	2	3	2	2	2
31	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	2	4	3	2	4	2	3	4	4	2	2
33	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4
34	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3
37	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3

No.	Kinerja Pegawai (Y)											
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12
40	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4
42	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
44	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
45	4	3	4	3	2	2	4	3	2	2	2	4
46	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
47	2	3	4	3	2	2	1	3	4	3	3	3
48	1	2	4	4	2	2	2	4	1	4	4	4
49	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3
50	3	3	2	2	3	4	4	2	2	2	4	2
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	2	2	4	1	2	4	4	4	4
53	3	2	2	2	3	2	2	2	2	5	2	3
54	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4
55	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2
56	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
57	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	2	2	2	1	2	2	2	1	2	4	3	3
59	3	2	2	2	4	3	4	2	2	3	4	4
60	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



Lampiran 4 Hasil Interval Data dengan MSI

No.	Lingkungan Kerja (X1)									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
1	3,971	2,005	3,337	3,444	3,163	2,674	1,000	2,741	1,890	1,996
2	3,165	2,005	4,233	3,444	3,972	3,707	1,000	3,914	2,747	2,870
3	5,168	3,966	4,233	3,444	3,163	3,707	2,058	1,924	1,890	1,996
4	3,971	2,824	4,233	2,470	3,972	3,707	1,000	3,914	2,747	2,870
5	5,168	2,824	5,427	2,470	5,167	3,707	2,994	3,914	4,064	4,064
6	3,971	2,005	4,233	3,444	5,167	3,707	2,058	1,924	4,064	2,870
7	3,971	2,005	4,233	4,394	3,972	3,707	2,994	3,914	4,064	2,870
8	3,971	2,824	4,233	4,394	3,163	2,674	2,058	1,924	2,747	2,870
9	3,971	2,824	3,337	4,394	3,972	2,674	2,058	2,741	2,747	1,996
10	5,168	2,824	4,233	5,714	2,320	3,707	4,285	2,741	4,064	2,870
11	5,168	3,966	5,427	4,394	3,972	2,674	2,058	3,914	2,747	4,064
12	3,971	2,005	3,337	2,470	5,167	2,674	1,000	2,741	1,890	1,996
13	3,971	2,824	3,337	4,394	3,163	1,963	2,994	2,741	2,747	1,996
14	3,971	1,000	5,427	3,444	5,167	2,674	1,000	2,741	2,747	4,064
15	5,168	3,966	4,233	3,444	3,163	2,674	2,058	1,924	2,747	2,870
16	3,165	2,005	4,233	3,444	3,972	2,674	2,058	2,741	2,747	2,870
17	3,165	2,824	3,337	4,394	3,972	1,963	2,058	1,924	2,747	1,996
18	2,373	1,000	3,337	2,470	2,320	1,000	2,994	2,741	1,000	1,996
19	3,971	2,005	3,337	3,444	3,163	1,963	2,058	1,924	1,890	1,996
20	2,373	2,824	2,406	2,470	2,320	1,000	2,994	1,000	2,747	1,000
21	3,165	1,000	2,406	4,394	2,320	1,000	2,994	2,741	1,000	1,000
22	3,971	2,824	4,233	4,394	3,972	1,000	2,994	2,741	2,747	2,870
23	3,971	1,000	1,000	2,470	3,972	1,000	2,058	2,741	1,000	1,000
24	2,373	1,000	4,233	2,470	2,320	1,000	2,994	2,741	2,747	2,870
25	3,971	2,824	2,406	2,470	3,972	1,000	4,285	2,741	1,000	1,000
26	3,971	2,824	2,406	4,394	3,972	1,000	2,058	1,000	1,000	1,000
27	2,373	2,824	4,233	2,470	2,320	1,000	1,000	1,000	1,000	2,870
28	3,971	2,824	2,406	2,470	2,320	2,674	1,000	1,000	1,000	1,000
29	3,971	2,005	3,337	3,444	3,163	1,963	2,058	1,924	1,890	1,996
30	5,168	1,000	2,406	2,470	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
31	3,165	2,005	3,337	3,444	3,163	1,963	2,058	1,924	1,890	1,996
32	3,971	2,824	4,233	3,444	2,320	1,963	1,000	1,000	2,747	2,870
33	2,373	1,000	2,406	4,394	3,972	2,674	1,000	2,741	2,747	1,000
34	3,971	2,824	2,406	2,470	2,320	2,674	1,000	1,000	1,000	1,000
35	3,971	1,000	2,406	2,470	2,320	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
36	3,971	2,005	4,233	4,394	3,972	1,963	2,994	1,924	1,890	2,870
37	3,971	2,824	2,406	4,394	3,972	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000

No.	Lingkungan Kerja (X1)									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
38	3,971	2,824	3,337	3,444	3,163	1,963	2,058	1,924	1,890	1,996
39	3,971	1,000	4,233	4,394	3,972	1,000	2,994	2,741	1,000	2,870
40	3,165	1,000	4,233	2,470	2,320	1,963	1,000	2,741	2,747	2,870
41	3,971	2,824	2,406	4,394	3,972	1,000	2,994	1,000	1,000	1,000
42	3,971	2,824	3,337	2,470	2,320	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
43	3,165	2,005	3,337	3,444	3,972	2,674	2,994	2,741	1,890	1,996
44	2,373	1,000	4,233	3,444	3,163	1,000	1,000	1,000	2,747	2,870
45	2,373	1,000	3,337	2,470	2,320	2,674	2,994	2,741	1,000	1,996
46	2,373	1,000	5,427	3,444	1,000	1,000	1,000	3,914	2,747	4,064
47	2,373	1,000	2,406	2,470	2,320	1,963	2,058	2,741	2,747	1,000
48	2,373	1,000	2,406	4,394	3,163	1,000	1,000	1,000	2,747	1,000
49	2,373	2,005	3,337	1,000	2,320	1,000	2,058	1,924	1,890	1,996
50	2,373	1,000	4,233	4,394	2,320	2,674	2,994	1,000	1,000	2,870
51	5,168	3,966	3,337	5,714	3,972	2,674	2,994	1,924	2,747	2,870
52	3,165	2,005	3,337	3,444	3,163	1,963	2,058	1,924	1,890	1,996
53	2,373	2,005	2,406	3,444	2,320	2,674	2,058	1,000	1,000	1,000
54	2,373	1,000	4,233	3,444	3,163	1,000	1,000	1,000	2,747	2,870
55	3,165	2,005	4,233	4,394	3,972	1,000	2,994	2,741	2,747	2,870
56	2,373	1,000	2,406	2,470	2,320	1,963	1,000	1,000	1,000	1,000
57	3,165	1,000	2,406	2,470	2,320	1,963	2,994	2,741	2,747	1,000
58	1,000	1,000	3,337	4,394	3,972	1,000	1,000	2,741	2,747	1,996
59	2,373	1,000	2,406	4,394	3,972	2,674	2,994	2,741	2,747	1,000
60	3,165	1,000	4,233	4,394	2,320	2,674	2,994	1,000	1,000	2,870



No.	Motivasi Kerja (X2)													
	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
1	1,964	3,509	1,000	1,000	2,009	2,602	2,146	2,984	2,715	3,739	3,673	2,113	3,819	2,051
2	2,934	4,504	1,000	3,149	2,904	3,551	2,146	2,027	2,715	3,739	3,673	3,108	2,677	2,051
3	1,964	4,504	2,905	2,080	2,009	3,551	2,146	2,027	3,942	3,739	3,673	2,113	3,819	1,000
4	4,251	5,974	1,000	2,080	2,904	3,551	2,146	1,000	3,942	3,739	3,673	3,108	2,677	2,825
5	2,934	4,504	2,070	1,000	4,099	3,551	3,021	4,514	2,715	3,739	2,652	4,514	3,819	3,774
6	2,934	4,504	1,000	3,149	2,904	3,551	2,146	2,027	2,715	3,739	3,673	3,108	2,677	2,825
7	2,934	4,504	1,000	2,080	2,904	3,551	1,000	1,000	2,715	2,634	2,652	3,108	1,964	1,000
8	2,934	3,509	2,070	2,080	2,904	2,602	2,146	2,027	2,715	2,634	2,652	3,108	1,964	2,051
9	1,964	4,504	2,905	2,080	2,009	2,602	2,146	2,027	2,715	2,634	2,652	2,113	2,677	2,051
10	4,251	4,504	1,000	2,080	2,904	3,551	1,000	1,000	1,000	1,000	2,652	2,113	3,819	2,051
11	2,934	4,504	2,905	3,149	4,099	2,602	2,146	2,027	3,942	1,910	2,652	3,108	2,677	2,825
12	1,964	3,509	2,070	1,000	2,009	2,602	2,146	2,984	2,715	2,634	3,673	3,108	1,000	2,051
13	2,934	3,509	2,070	2,080	2,009	1,979	2,146	2,027	1,964	2,634	2,652	2,113	1,000	2,051
14	2,934	4,504	2,905	3,149	4,099	3,551	2,146	2,984	2,715	2,634	3,673	3,108	2,677	2,051
15	1,964	3,509	2,070	3,149	2,904	2,602	1,000	2,027	1,964	1,910	1,952	2,113	1,964	2,051
16	2,934	4,504	2,070	2,080	2,904	2,602	2,146	2,027	2,715	2,634	2,652	3,108	1,964	2,051
17	1,964	3,509	2,905	2,080	2,009	1,979	2,146	2,027	2,715	2,634	2,652	2,113	1,964	2,051
18	2,934	2,500	2,070	1,000	2,009	1,000	1,000	2,027	1,000	2,634	1,000	1,000	2,677	1,000
19	1,964	3,509	2,070	2,080	2,009	1,979	2,146	2,027	1,964	1,910	3,673	3,108	2,677	2,825
20	1,000	4,504	2,905	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,715	1,910	1,000	1,000	1,000	3,774
21	1,000	2,500	2,905	3,149	1,000	1,000	3,021	2,984	1,000	1,000	1,000	3,108	1,000	1,000
22	1,000	2,500	1,000	1,000	2,904	1,000	3,021	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
23	2,934	2,500	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,984	1,000	2,634	1,000	2,113	1,000	1,000
24	1,000	2,500	1,000	1,000	2,904	1,000	3,021	1,000	1,000	1,000	2,652	3,108	2,677	2,825
25	2,934	2,500	2,905	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,634	1,000	2,113	1,000	1,000
26	1,000	2,500	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
27	1,000	2,500	3,966	1,000	2,904	1,000	1,000	2,984	1,000	2,634	2,652	1,000	1,000	1,000
28	1,000	2,500	2,905	3,149	1,000	2,602	3,021	2,984	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,825
29	1,964	3,509	2,070	2,080	2,009	1,979	2,146	2,984	2,715	2,634	2,652	3,108	2,677	2,051
30	4,251	3,509	3,966	3,149	1,000	1,000	3,964	2,984	1,000	2,634	1,952	1,000	1,000	3,774
31	1,964	3,509	2,070	2,080	2,009	1,979	2,146	2,984	2,715	2,634	2,652	3,108	2,677	2,051
32	2,934	2,500	1,000	3,149	2,904	1,979	3,021	1,000	2,715	2,634	1,000	1,000	2,677	3,774
33	1,000	2,500	1,000	1,000	1,000	2,602	1,000	2,984	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
34	2,934	4,504	2,905	3,149	2,904	2,602	3,021	2,984	1,000	2,634	2,652	1,000	1,000	1,000
35	2,934	3,509	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,825
36	2,934	2,500	3,966	3,149	2,904	1,000	3,021	2,984	1,000	1,000	1,952	2,113	1,000	3,774
37	1,000	2,500	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,652	1,000	1,000	1,000
38	1,964	3,509	2,070	2,080	2,009	1,979	2,146	2,027	1,964	1,910	1,952	2,113	1,964	2,051
39	2,934	3,509	2,905	3,149	2,904	1,000	3,964	2,984	1,000	2,634	2,652	3,108	1,000	3,774
40	2,934	4,504	1,000	1,000	2,904	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,677	2,825
41	1,000	2,500	1,000	1,000	1,000	1,000	3,021	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,677	2,825
42	1,000	2,500	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
43	1,964	3,509	2,070	3,149	2,009	2,602	2,146	2,027	1,964	1,910	1,952	2,113	1,964	2,051
44	2,934	4,504	2,905	3,149	2,904	1,000	3,964	1,000	2,715	1,910	1,000	1,000	2,677	3,774
45	2,934	2,500	1,000	2,080	2,009	2,602	1,000	1,000	1,000	1,910	1,000	1,000	2,677	1,000
46	1,964	3,509	1,000	1,000	4,099	1,000	2,146	1,000	1,000	1,910	1,952	3,108	1,000	1,000
47	1,964	1,000	2,070	2,080	1,000	1,979	3,021	1,000	1,964	1,000	1,952	1,000	1,000	2,051
48	2,934	2,500	2,905	3,149	1,000	1,000	1,000	2,984	1,964	2,634	1,000	1,000	2,677	3,774
49	1,964	3,509	2,070	2,080	2,009	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,825
50	2,934	3,509	2,905	1,000	2,904	2,602	3,964	2,984	1,000	1,000	2,652	3,108	1,000	2,825
51	1,964	3,509	2,070	2,080	2,009	1,979	2,146	2,027	1,964	1,910	1,952	2,113	2,677	2,825
52	4,251	4,504	2,070	3,149	2,009	1,979	3,021	2,984	1,964	2,634	1,952	2,113	1,964	2,051
53	1,000	2,500	2,070	2,080	1,000	2,602	1,000	1,000	2,715	1,000	1,952	2,113	1,964	1,000
54	2,934	2,500	2,905	3,149	2,904	1,000	1,000	2,984	2,715	3,739	1,000	2,113	1,000	2,825
55	1,000	4,504	1,000	3,149	2,904	1,000	2,146	2,984	1,000	1,000	1,000	2,113	1,000	2,051
56	1,000	2,500	1,000	1,000	1,000	1,979	2,146	1,000	1,964	1,910	1,952	2,113	1,964	2,051
57	2,934	4,504	1,000	3,149	1,000	1,979	3,021	2,027	2,715	1,000	2,652	2,113	1,000	1,000
58	1,964	3,509	2,070	2,080	2,009	1,000	2,146	1,000	1,000	1,000	1,952	1,000	2,677	1,000
59	2,934	4,504	2,905	1,000	1,000	2,602	3,964	2,984	2,715	2,634	1,000	1,000	1,000	2,825
60	2,934	4,504	3,966	3,149	2,904	1,000	3,021	2,984	1,000	1,000	1,952	2,113	1,000	2,825

No.	Kinerja Pegawai (Y)											
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12
1	4,183	2,830	2,804	4,144	1,000	2,815	5,067	2,438	5,427	2,813	1,842	2,861
2	4,183	2,830	2,804	4,144	2,841	2,815	3,633	4,086	3,969	2,813	2,979	2,861
3	4,183	2,830	2,804	4,144	4,295	4,387	5,067	4,086	3,969	2,813	4,726	4,387
4	5,714	4,285	4,258	5,550	4,295	4,387	5,067	5,427	3,969	4,339	4,726	4,387
5	4,183	2,830	2,804	4,144	1,887	4,387	5,067	5,427	5,427	2,813	2,979	4,387
6	4,183	2,830	2,804	5,550	2,841	2,815	3,633	5,427	3,969	2,813	2,979	2,861
7	4,183	2,830	2,804	4,144	2,841	2,815	3,633	4,086	3,969	2,813	2,979	2,861
8	4,183	2,830	1,873	3,253	1,887	2,815	3,633	3,232	3,006	1,797	1,842	2,861
9	4,183	2,830	2,804	4,144	2,841	2,815	3,633	4,086	3,969	2,813	2,979	2,861
10	3,231	1,931	2,804	4,144	1,887	1,768	3,633	4,086	3,969	2,813	1,842	1,000
11	5,714	4,285	4,258	5,550	4,295	4,387	5,067	5,427	5,427	4,339	2,979	2,861
12	3,231	2,830	1,873	3,253	2,841	2,815	2,137	4,086	5,427	2,813	2,979	2,861
13	3,231	1,931	1,873	4,144	1,887	1,768	3,633	4,086	3,006	1,797	1,842	1,818
14	4,183	2,830	2,804	4,144	2,841	2,815	3,633	4,086	3,969	2,813	2,979	4,387
15	3,231	1,931	1,873	3,253	1,887	2,815	3,633	3,232	3,006	2,813	1,842	2,861
16	4,183	2,830	2,804	4,144	2,841	2,815	3,633	4,086	3,969	2,813	2,979	2,861
17	4,183	2,830	1,873	3,253	2,841	2,815	2,748	4,086	3,969	2,813	2,979	2,861
18	2,406	2,830	1,000	2,438	2,841	2,815	2,137	2,438	2,266	1,000	2,979	1,000
19	4,183	2,830	2,804	4,144	2,841	2,815	3,633	4,086	3,969	2,813	2,979	2,861
20	3,231	2,830	1,000	2,438	1,000	2,815	2,137	2,438	2,266	1,000	2,979	2,861
21	4,183	1,000	1,000	4,144	1,000	1,000	3,633	4,086	3,969	1,000	2,979	2,861
22	3,231	1,000	1,000	2,438	1,000	1,768	2,748	2,438	3,006	1,000	1,000	1,818
23	4,183	1,000	1,000	2,438	1,000	2,815	2,137	2,438	3,969	1,000	1,000	1,000
24	2,406	1,000	1,000	2,438	1,000	1,000	3,633	2,438	3,969	2,813	2,979	2,861
25	2,406	1,931	4,258	2,438	1,887	2,815	2,137	2,438	3,006	1,797	1,000	1,000
26	4,183	2,830	2,804	4,144	2,841	2,815	3,633	4,086	2,266	2,813	2,979	2,861
27	2,406	1,000	1,000	4,144	1,000	1,768	2,137	4,086	2,266	4,339	2,979	1,000
28	2,406	1,000	1,000	2,438	2,841	2,815	3,633	2,438	3,969	2,813	2,979	2,861
29	3,231	1,931	1,873	3,253	2,841	2,815	3,633	3,232	3,969	2,813	2,979	2,861
30	4,183	1,000	2,804	2,438	2,841	2,815	3,633	2,438	3,006	1,000	1,000	1,000
31	3,231	1,931	1,873	4,144	2,841	2,815	3,633	4,086	3,969	2,813	2,979	2,861
32	4,183	1,000	2,804	3,253	1,000	2,815	2,137	3,232	3,969	2,813	1,000	1,000
33	4,183	2,830	2,804	4,144	2,841	1,000	3,633	4,086	2,266	1,000	2,979	2,861
34	4,183	2,830	1,000	2,438	2,841	2,815	3,633	2,438	3,969	2,813	2,979	1,000
35	4,183	2,830	2,804	4,144	2,841	2,815	3,633	4,086	3,969	2,813	2,979	2,861
36	4,183	2,830	2,804	2,438	2,841	1,768	2,748	3,232	3,006	1,797	1,842	1,818
37	2,406	1,000	2,804	4,144	2,841	2,815	3,633	4,086	3,969	2,813	2,979	2,861
38	4,183	2,830	2,804	4,144	2,841	2,815	3,633	4,086	3,969	2,813	2,979	2,861
39	4,183	2,830	1,873	3,253	1,887	2,815	2,748	3,232	3,006	2,813	1,842	1,818

No.	Kinerja Pegawai (Y)											
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12
40	2,406	1,000	2,804	4,144	2,841	2,815	3,633	4,086	3,969	2,813	2,979	2,861
41	2,406	1,000	1,000	2,438	1,000	2,815	3,633	2,438	3,969	2,813	2,979	2,861
42	2,406	1,000	2,804	4,144	2,841	2,815	3,633	4,086	3,969	2,813	2,979	2,861
43	4,183	2,830	2,804	4,144	1,887	1,768	2,748	4,086	3,969	2,813	2,979	2,861
44	3,231	1,931	1,873	3,253	1,887	1,768	3,633	3,232	3,006	1,797	1,842	1,818
45	4,183	1,931	2,804	3,253	1,000	1,000	3,633	3,232	2,266	1,000	1,000	2,861
46	2,406	1,931	1,873	2,438	1,000	1,000	2,137	2,438	2,266	1,000	1,000	1,818
47	2,406	1,931	2,804	3,253	1,000	1,000	1,000	3,232	3,969	1,797	1,842	1,818
48	1,000	1,000	2,804	4,144	1,000	1,000	2,137	4,086	1,000	2,813	2,979	2,861
49	2,406	1,000	1,000	3,253	1,887	1,000	2,137	3,232	2,266	1,000	1,000	1,818
50	3,231	1,931	1,000	2,438	1,887	2,815	3,633	2,438	2,266	1,000	2,979	1,000
51	4,183	2,830	2,804	4,144	2,841	2,815	3,633	4,086	3,969	2,813	2,979	2,861
52	4,183	2,830	2,804	2,438	1,000	2,815	1,000	2,438	3,969	2,813	2,979	2,861
53	3,231	1,000	1,000	2,438	1,887	1,000	2,137	2,438	2,266	4,339	1,000	1,818
54	4,183	1,000	1,000	2,438	2,841	2,815	2,137	2,438	2,266	1,000	2,979	2,861
55	2,406	1,931	1,873	4,144	2,841	2,815	2,748	4,086	3,969	1,797	1,000	1,000
56	2,406	1,000	1,000	2,438	1,000	1,000	2,137	2,438	3,006	1,797	1,842	1,000
57	2,406	1,000	2,804	4,144	2,841	2,815	3,633	4,086	3,969	2,813	2,979	2,861
58	2,406	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,137	1,000	2,266	2,813	1,842	1,818
59	3,231	1,000	1,000	2,438	2,841	1,768	3,633	2,438	2,266	1,797	2,979	2,861
60	2,406	1,000	2,804	4,144	2,841	2,815	3,633	4,086	3,969	2,813	2,979	2,861

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

		Jumlah X1
X1_1	Pearson Correlation	.537
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X1_2	Pearson Correlation	.484
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X1_3	Pearson Correlation	.671
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X1_4	Pearson Correlation	.492
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X1_5	Pearson Correlation	.613
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X1_6	Pearson Correlation	.624
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X1_7	Pearson Correlation	.357
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	60
X1_8	Pearson Correlation	.580
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X1_9	Pearson Correlation	.653
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X1_10	Pearson Correlation	.699
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60



Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	10

Correlations

		Jumlah X2
X2_1	Pearson Correlation	.597
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X2_2	Pearson Correlation	.676
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X2_3	Pearson Correlation	.334
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	60
X2_4	Pearson Correlation	.493
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X2_5	Pearson Correlation	.599
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X2_6	Pearson Correlation	.630
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X2_7	Pearson Correlation	.392
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	60

X2_8	Pearson Correlation	.472
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X2_9	Pearson Correlation	.671
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X2_10	Pearson Correlation	.672
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X2_11	Pearson Correlation	.678
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X2_12	Pearson Correlation	.640
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X2_13	Pearson Correlation	.484
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
X2_14	Pearson Correlation	.422
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	60

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	14

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Jumlah Y
Y_1	Pearson Correlation	.584
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y_2	Pearson Correlation	.668
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y_3	Pearson Correlation	.688
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y_4	Pearson Correlation	.797
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y_5	Pearson Correlation	.703
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y_6	Pearson Correlation	.674
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y_7	Pearson Correlation	.704
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y_8	Pearson Correlation	.797
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y_9	Pearson Correlation	.646
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y_10	Pearson Correlation	.592
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y_11	Pearson Correlation	.636
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Y_12	Pearson Correlation	.655
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60



Sig. (2-tailed)	.000
N	60

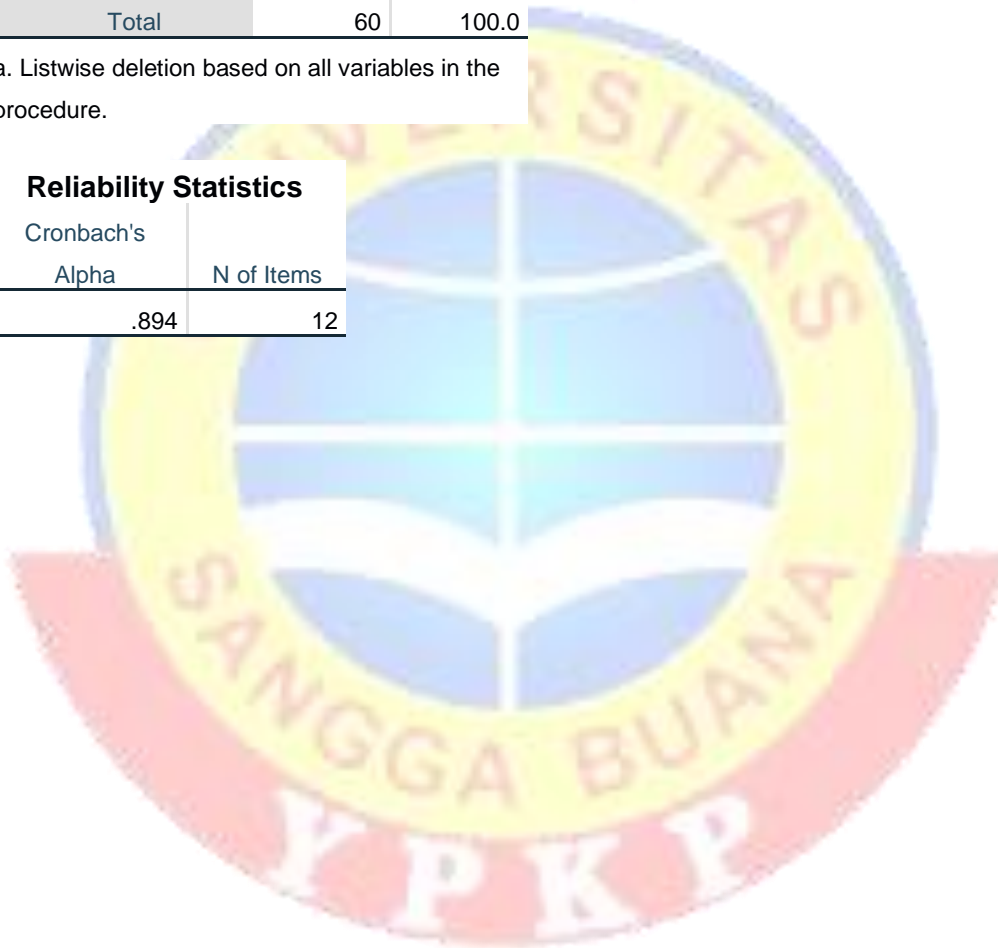
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	12



Lampiran 6 Hasil Olahan SPSS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.413	.392	5.95971

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1422.315	2	711.158	20.022	.000 ^b
	Residual	2024.537	57	35.518		
	Total	3446.852	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.637	4.023		2.147	.036
	Lingkungan Kerja (X1)	.538	.180	.381	2.989	.004
	Motivasi Kerja (X2)	.355	.135	.336	2.635	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients Beta	Correlations Zero-order
1	Lingkungan Kerja (X1)	.381	.584
	Motivasi Kerja (X2)	.336	.566

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized

Residual

N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.85783099
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.078
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja (X1)	.634	1.577
	Motivasi Kerja (X2)	.634	1.577

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

