

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT
KABUPATEN BONE**

Diajukan oleh :

SISKA NOVIANTI RAMLI

4518012111



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Kabupaten Bone

Nama Mahasiswa : Siska Novianti Ramli


Stambuk/NIM : 4518012111

Fakultas : Ekonomi & Bisnis

Program Studi : Manajemen



Tempat Penelitian : Sekretariat DPRD Kabupaten Bone

Telah Disetujui :



UNIVERSITAS BOSOWA

Pembimbing I **Pembimbing II**

Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si **Dr. Miah Said, SE., M.Si**

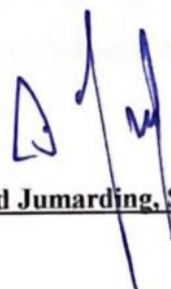
Mengatahui dan Mengesahkan :

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa**



Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.Si
Tanggal Pengesahan :

**Ketua Program Studi
Manajemen**



Ahmad Jumarding, SE., MM

PERNYATAAN KEORISINILAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siska Novianti Ramli
Nim : 4518012111
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa
Judul : Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Bone

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 13 Agustus 2022

Mahasiswa Yang Bersangkutan



Siska Novianti Ramli

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, taufik serta hidayah-nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Adapun judul skripsi yang penulis ajukan adalah “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Bone”. Shalawat dan salam serta taslim senantiasa kita panjatkan kepada junjungan besar kita, baginda Nabiullah SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik untuk umat manusia.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat kelulusan mata kuliah skripsi di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bosowa. Tak dapat disangkal bahwa butuh usaha yang keras dalam penyelesaian pengerjaan skripsi ini. Namun karya tulis ini tidak akan selesai tanpa orang-orang tercinta di sekeliling saya yang mendukung dan membantu. Terima Kasih saya sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si selaku Rektor Universitas Bosowa.
2. Ibu Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
4. Bapak Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Miah Said, SE., M.Si selaku pembimbing II yang dengan ikhlas dan

rela meluangkan waktu serta memberikan masukan dan arahan sampai penulisan skripsi ini selesai.

5. Segenap dosen pengajar Fakultas Universitas Bosowa yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama kuliah dan seluruh staf yang selalu sabar melayani segala administrasi selama proses penelitian ini.
6. Kepada pihak Sekretariat DPRD Kabupaten Bone Terima Kasih telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan membantu penulis selama penelitian.
7. Semua pihak yang telah membantu dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

Makassar, 15 Agustus 2022

Siska Novianti Ramli

**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD
Kabupaten Bone**

**DISUSUN OLEH:
SISKA NOVIANTI RAMLI**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa**

ABSTRAK

SISKA NOVIANTI RAMLI.2022,Skripsi.Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Bone, dibimbing oleh Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si dan Dr. Miah Said, SE., M.Si

Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Bone. Kinerja karyawan merupakan isu yang menarik untuk diangkat, karena akan mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Populasi penelitian adalah pegawai pada kantor Sekretariat DPRD. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan kerja, dan kinerja

ABSTRACT

SISKA NOVIANTI RAMLI.2022, Thesis. The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance in the Secretariat of DPRD Bone Regency, supervised by Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si and Dr. Miah Said, SE., M.Si

This study analyzes the effect of motivation and work environment on employee performance at the DPRD Secretariat of Bone Regency. Employee performance is an interesting issue to be raised, because it will affect the overall performance of employees. The research population is employees at the DPRD Secretariat office. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work environment on performance. The data analysis technique used multiple linear regression. The results showed that motivation and work environment had an effect on performance.

Keywords: Motivation, work environment and performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kerangka Teori	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Motivasi Kerja	9
2.1.3 Lingkungan Kerja	19
2.1.4 Kinerja	27
2.2 Kerangka Pikir	33
2.3 Hipotesis	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.2 Metode Pengumpulan Data	36
3.3 Jenis dan Sumber Data	37
3.4 Metode Analisis	37
3.5 Defenisi Operasional	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Gambaran Objek Penelitian.....	45
4.1.1 Profil Singkat Sekretariat DPRD Kabupaten Bone	45
4.1.2 Visi dan Misi Sekretariat DPRD Kabupaten Bone.....	47
4.1.3 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Bone	48
4.2 Analisis Deskriptif	49
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
4.2.4 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi (X_1) 50	
4.2.5 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	51
4.2.6 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y)..	52
4.3 Uji Statistik	54
4.3.1 Uji Instrumen Penelitian	54
1. Uji Validitas.....	54
2. Uji Reliabilitas	56
4.3.2 Analisis Linear Berganda	57
4.3.3 Pengujian Hipotesis	59
1. Uji Parsial (Uji t)	59
2. Uji Simultan (Uji F).....	60
4.4 Pembahasan	62
4.4.1 Pengaruh Variabel Motivasi (X_1) terhadap Variabel Kinerja (Y) 62	
4.4.2 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y)	63
BAB V PENUTUP	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah pegawai.....	2
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden mengenai Variabel Motivasi (X_1)	50
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	51
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden mengenai Variabel Kinerja (Y).....	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1).....	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_1)	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	57
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji t)	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	61
Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pikir	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Bone.....	48

BAB I

PENDUHLUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan kumpulan manusia yang memiliki suatu aktivitas dengan tujuan-tujuan tertentu. Tujuan-tujuan dari organisasi, disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan juga latar belakang organisasi tersebut didirikan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi diperlukan sebuah kinerja yang baik dari berbagai pihak dalam suatu organisasi termasuk para pegawainya. Organisasi yang sukses memerlukan pegawai yang mampu dan mau mengerjakan tugas yang bukan termasuk tugas formal mereka. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja memiliki konsep akan hasil, perlakuan dan prosedur yang adil, sehingga perlu adanya kepercayaan antara pegawai dan atasan, maka pegawai akan dengan sukarela bertindak melebihi harapan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Menurut Hasibuan (2012:23), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai

Jenis Kelamin	Jumlah	Total
Laki-Laki	25 orang	25 orang
Perempuan	15 orang	15 orang
Total		40 orang

Sumber : sekretariat DPRD Kabupaten Bone

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, pengembangan SDM sampai proses pemeliharaan SDM. Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan subsistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain apabila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2003) merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013).

Motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini yaitu keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, akan bekerja keras dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) yaitu sebuah instansi pemerintah yang berdasar pada Peraturan Bupati Bone Nomor 58 Tahun 2016. Sekretariat DPRD Kabupaten Bone merupakan unsur pendukung pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Sekretariat DPRD Kabupaten Bone juga merupakan penggerak dalam pengembangan Kabupaten Bone yang memiliki beberapa kecamatan, tentunya sebaik mungkin sekretariat

DPRD Kabupaten Bone akan berusaha sekuat tenaga dalam melaksanakan kegiatan organisasi demi terciptanya pertumbuhan dan pengembangan masyarakat.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Bone, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di sekretariat DPRD Kabupaten Bone antara lain pegawai datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, ada pedagang masuk ke ruangan yang menawarkan produk, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal. Sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang disebabkan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan dan motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja pegawai yang tidak maksimal.

Hal ini menjadi daya tarik bagi penulis untuk melihat langsung kondisi nyata pemerintah daerah Kabupaten Bone dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan. Penulis menuangkannya dalam penelitian yang judul **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Bone”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Bone?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Bone?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Bone?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah pokok di atas tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Bone.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Bone.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Bone.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan karya ilmiah dibidang administrasi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Bone ataupun lembaga-lembaga lain yang membutuhkan serta menjadikan penelitian ini sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja yang baik pada pegawai.

3. Sebagai tambahan informasi bagi Universitas Bosowa terkhusus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen yang dapat dijadikan studi kepustakaan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Di era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Hasibuan (2014:10) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari

dalam manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif.

Uraian di atas menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan bawahan di dalam organisasi. Bawahan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin, tetapi perlu disadari bahwa bawahan adalah manusia yang mempunyai kemampuan dan potensi yang dapat dikembangkan untuk kepentingan organisasi. Setelah dikembangkan, pimpinan perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat mengaplikasikan kemampuannya dalam organisasi.

Sutrisno (2014 : 22) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia digunakan untuk mengetahui pentingnya pegawai sebagai aset perusahaan karena keterampilan, pengetahuan dan pengalaman pegawai memiliki nilai ekonomis terhadap perusahaan.

Pegawai dalam perusahaan memiliki nilai potensial yang dapat direalisasikan hanya dengan kerja sama mereka. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan agar tetap dapat bertahan dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen sumber daya manusia tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia tentu saja harus dilaksanakan oleh pimpinan yang profesional. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan dan

pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun besar. Meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam pencapaian tujuan sangat besar.

Pengertian manajemen sumber daya manusia sebagaimana dikemukakan oleh Slamet (2014 : 114), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai pandangan bahwa pegawai dalam suatu perusahaan merupakan aset perusahaan yang perlu dijaga, bukan hanya sebagai faktor produksi saja.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka kita dapat membangun sebuah definisi serta pemahaman baru tentang manajemen sumber daya manusia, yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antara manusia dalam suatu organisasi kedalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga manusia mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

2.1.2 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar

mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dalam mengelola sumber daya manusia perlu adanya motivasi kerja karyawan agar kepuasan kerja karyawan akan tercapai sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka disini perusahaan perlu memotivasi karyawan dengan baik terhadap situasi kerja yang dihadapi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak.

Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Ada yang bekerja memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhannya, tetapi ada pula yang bekerja untuk mengejar prestasi. Jadi motivasi diartikan berbeda-beda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan orang tersebut.

Secara umum motivasi diartikan sebagai alat dan cara untuk membangkitkan minat atau keinginan untuk berbuat sesuatu yang dianggap memberikan manfaat bagi seseorang maupun orang lain. Motivasi dapat di definisikan sebagai tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku kearah suatu tujuan tertentu. Tingkah laku atau tindakan seseorang akan muncul dan bereaksi bilamana ada sesuatu yang akan merangsang seseorang untuk berbuat dan bertingkah laku.

Jadi motivasi dapat disimpulkan sebagai observasi tingkah laku. Apabila seseorang mempunyai motivasi positif maka ia akan (1) memperlihatkan minat,

mempunyai perhatian dan ingin berpartisipasi (2) bekerja, serta memberikan waktu yang banyak kepada usaha tersebut, dan (3) berusaha terus bekerja sampai tugas terselesaikan.

Menurut Siagian seseorang melakukan sesuatu kegiatan karena tuntutan kebutuhan yang sifatnya non material antara lain: promosi dan perkembangan bersama organisasi, kondisi kerja yang baik, perasaan diikut sertakan, cara pendisiplinan yang manusiawi, pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik, kesetiaan para pemimpin kepada bawahan, pengertian yang simpatik terhadap masalah pribadi pegawai, keamanan bekerja, tugas pekerjaan yang sifatnya menarik.

Berikut beberapa definisi mengenai motivasi yang dikutip oleh beberapa ahli diantaranya :

1. Menurut Tubagus Achmad Darodjat (2015:198), mengemukakan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Suatu motivasi cenderung mengurangi kekuatannya manakala tercapainya suatu kepuasan, terhalangnya pencapaian kepuasan, perbedaan kognisi, frustasi, atau karena kekuatan motivasinya bertambah.
2. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges, di alih bahasakan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (2015:127) mendefenisikan bahwa, motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.
3. Menurut Hasibuan (2017:141), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

4. Hasibuan & Silvy (2019), motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitasi kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain.
5. Jufrizen (2017), 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 kearah yang optimal.
6. Mujiatun (2015), motivasi salah satu yang mempengaruhi perilaku manusia yang 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 kearah yang optimal.
7. Daulay *et al.*, (2017), motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

b. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:100) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja :

1. Prinsip partisipasi

Dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

2. Prinsip komunikasi

Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah memotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pimpinan mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.

4. Prinsip pendelegasi wewenang

Pimpinan yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

5. Prinsip memberi perhatian

Pimpinan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

c. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009:116) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal adalah sebagai berikut :

1. Faktor internal

Faktor internal yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup, orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun harus bekerja keras.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan dll. Oleh karena itu pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017:73) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Tingkat kecerdasan IQ

Orang yang mempunyai motivasi prestasinya tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa akan mampu mencapai prestasi maksimal.

2. Kepribadian

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi psikofisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan hal yang paling mendasar seseorang bekerja keras untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Munculnya motivasi kerja

biasanya melibatkan faktor komunikasi persuasif. Menurut Yusuf (2016:145) ada enam indikator motivasi kerja yaitu :

1. Perhatian (*attention*)

Perhatian dari motivasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Untuk menumbuhkan perhatian m embutuhkan motivasi. Seorang karyawan akan bekerja dengan serius bila dia merasa membutuhkan dan ia akan berusaha untuk mencapai apa yang menjadi kebutuhannya. Semakin kuat motivasi yang ingin dicapainya semakin kuat pula usaha yang akan dilakukannya.

2. Minat (*interest*)

Minat (*interest*) adalah keadaan yang menghasilkan respon terarah terhadap suatu situasi atau objek tertentu yang menyenangkan dan memberikann suatu kepuasan kepadanya (*startiers*). Demikian juga minat dapat menimbulkan sikap yang merupakan suatu kesiapan berbuat bila ada stimulasi sesuai dan keadaan tersebut.

3. Hasrat (*desire*)

Hasrat adalah suatu keinginan kita untuk melakukan berbagai hal dan tujuan sesaat yang di proses atau dibuat oleh pikiran alam bawah sadar kita. Hasrat sangat penting dalam memotivasi kerja yang ingin dicapainya.

4. Keputusan (*decision*)

Pengambilan keputusan dalam motivasi yaitu memilih salah satu lebih di antara sekian banyak alternatif keputusan yang mungkin. Alternatif keputusan meliputi keputusan ada kepastian, dan keputusan dalam konflik. Keputusan bisa di buat berulang kali secara rutin dan dalam bentuk persoalan yang sama

sehingga mudah dilakukan keputusan. Keputusan yang di hadapi mungkin serupa dengan situasi yang pernah di alami, tetapi ada ciri khusus dari permasalahan yang baru timbul.

5. Aksi/Tindakan (*action*)

Motivasi aksi/tindakan merupakan suatu tindakan dalam mengarahkan seseorang dan kelompok agar dapat melakukan suatu tindakan agar berhasil, sehingga individu atau kelompok tersebut dapat melakukan suatu hal dengan tujuan yang ingin dicapai oleh pegawai tersebut.

6. Kepuasan (*satisfaction*)

Kepuasan kerja, yaitu motivasi dalam diri seseorang karena dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu. Dimana kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas perannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

e. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dari motivasilah seorang pegawai akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari motivasi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya akan berdampak terhadap kinerja, baik pegawai itu sendiri maupun kinerja instansi yang bersangkutan. Menurut Karyoto (2016, hal. 109) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan. Sesuatu yang diberi daya dorong tentu akan bergerak. Motivasi dalam organisasi diterapkan untuk mendorong para pekerja agar mereka bersemangat dalam melakukan kegiatan-

kegiatan organisasi, mengingat suatu pekerjaan yang dilakukan dengan semangat bisa mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dari motivasi seorang pegawai akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari motivasi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya akan berdampak terhadap kinerja, baik kinerja pegawai itu sendiri maupun kinerja instansi yang bersangkutan.

Menurut Karyoto (2016:109) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan. Sesuatu yang diberi daya dorong tentu akan bergerak. Motivasi dalam organisasi diterapkan untuk mendorong para pekerja agar mereka bersemangat dalam melakukan kegiatan-kegiatan organisasi, mengingat suatu pekerjaan yang dilakukan dengan semangat bisa mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Penelitian (Hasibuan & Bahri, 2018) berdasarkan hasil yang telah diperoleh motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Banyak penulis kontemporer juga telah menetapkan konsep motivasi.

Penelitian (Jufrizen, 2017) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai. Penelitian (Saripuddin & Handayani, 2017) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Penelitian (Koesmono, 2005) menunjukkan adanya tidak berpengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

2.1.3 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

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

Sebagaimana diketahui bahwa semangat kerja dalam melaksanakan tugas-tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor yang dapat mempengaruhi itu antara lain adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi dan masih banyak faktor lain tapi tidak dapat disebutkan seluruhnya.

Lingkungan kerja adalah situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Saripuddin, 2015).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja

merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal (Siagian & Khair, 2018).

Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen yang berpengaruh dirinya dalam menjalankan tugas-tugas organisasi (Nawawi, 2013). Lingkungan kerja dapat diartikan bisa mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja pegawai (Wibowo, 2011).

Dari berbagai pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat membuat pegawai merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian, (Sedarmayanti, 2011), yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai dan lingkungan perantara ataupun lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan

sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan nonfisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terdapat bermacam macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan (Sunyoto, 2012) yaitu :

1. Hubungan pegawai

Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok, motivasi yang diperoleh seorang pegawai datangnya dari rekan-rekan kerja maupun atasan.

2. Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu, adanya ketidak tengangan dalam bekerja. Bagi para pegawai tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik tapi termasuk juga penerangan matahari, Hal ini sering kali pegawai memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya

diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu, biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap pegawai yang sedang bekerja.

4. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan adalah pengadaan dalam ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

5. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman menimbulkan ketenangan dan keamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi pegawai.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2011), adalah :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja, karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Hal tersebut senada dengan pengertian pencahayaan. Pencahayaan pada dasarnya terbagi ke dalam dua jenis, yaitu cahaya alami dari sinar matahari dan pencahayaan buatan dari lampu listrik/neon. Bangunan ruang kantor harus memiliki desain tata cahaya yang baik dalam konstruksinya, terutama dalam mempertimbangkan jumlah sinar matahari yang masuk harus

dapat diatur keseimbangannya sehingga tidak menyilaukan mata pekerja, dan tidak menciptakan cahaya yang terlalu terik dan membuat suhu menjadi panas.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur atau suhu badan yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar.

3. Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen sangat dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

5. Kebisingan ditempat kerja

Masalah yang cukup menyibukkan ditempat kerja merupakan kebisingan karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi.

6. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau- bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karna dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaik-baiknya.

9. Dekorasi ditempat kerja

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

10. Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja non fisik menurut (Siagian, 2014), yaitu terdiri dari :

1. Suasana Kerja

Dalam hal bekerja diperlukan suasana yang nyaman dan sesuai standar dengan lingkungan kerja pada umumnya, suasana kerja juga mempengaruhi kesiapan dan semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, Hal ini tentu juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

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

3. Hubungan rekan kerja setingkat

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

4. Kerjasama antar karyawan

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

e. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Setiap organisasi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kinerja organisasi dalam menjalankan kegiatannya, para pegawai

yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja pegawainya.

Pegawai Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Siagian dan Khair (2018) terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Idayati (2017) menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Musi Rawas.

Gardjito, dkk (2014) menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Logahan, dkk (2012) menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.1.4 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Arianty, 2014).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria

yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Kaswan, 2016,).

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi organisasi. Miner dalam (Sutrisno, 2010) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan daritiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Jufrizen, Muis & Fahmi, 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu dan kriteria yang ditentukan perusahaan dan mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan pegawai dan system yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera dilakukan perbaikan, baik terhadap system yang digunakan maupun di pegawai itu sendiri

2. Keputusan penempatan

Bagi pegawai yang kinerjanya kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

3. Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi pegawai yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja pegawai agar menjadi yang lebih baik.

5. Penyesuaian kompensasi

Arti hasil kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi. Pegawai yang berkinerja baik tentu kompensasinya akan meningkat yang besarnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula bagi mereka yang berkinerja naik akan memperoleh tambahan kompensasi, bahkan tidak mungkin kompensasinya dikurangi karena tidak dapat mencapai standar yang telah ditetapkan.

6. Inventori kompensasi pegawai

Perusahaan memiliki simpanan data pegawai. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, *skill*, bakat, potensi seluruh pegawai. Hal ini penting karena data dan informasi tentang kinerja pegawai ini dapat digunakan untuk melakukan penempatan atau peningkatan karir, mutasi atau rotasi pegawai. Juga dapat digunakan untuk melakukan pelatihan terhadap pegawai tertentu.

7. Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan system kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh pegawai. Artinya bagi mereka yang dimiliki kinerja yang baik, akan memperoleh balas jasa atas jeri payahnya meningkatkan kinerja.

8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Pengetahuan komunikasi yang harus diketahui harus dilakukan untuk seluruh pegawai. Artinya setiap pegawai memiliki cara-cara komunikasi tersendiri. Oleh karena itu, tugas atasannya untuk tiap bawahannya.

9. Budaya kerja

Artinya dengan adanya penilaian kerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Pegawai tidak dapat bekerja dengan seenaknya akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya.

10. Menerapkan sanksi

Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja yang telah diterima pegawai. (Kasmir, 2016).

Kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu :

1. Posisi tawar, untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang obyektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
2. Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
3. Penyesuaian kompensasi, membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya, bonus atau kompensasi lainnya.
4. Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.
5. Pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan; sedangkan kinerja baik mengindikasikan adanya potensi yang perlu dikembangkan.
6. Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan sehingga dapat diselaraskan antara kebutuhan karyawan dan perusahaan.
7. Evaluasi proses staffing, prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

8. Ketidakakuratan informasi, kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai.
9. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
10. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal, departemen SDM membantu karyawan mengatasi tantangan-tantangan eksternal, seperti masalah keluarga, keuangan, kesehatan, dan lain-lain. (Rivai, 2011).

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Masalah kinerja dalam organisasi disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor kinerja dikelompokkan menjadi empat factor, (Marwansyah, 2016) yaitu :

1. Pengetahuan atau keterampilan. Pegawai tidak tau bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar, kurangnya keterampilan, pengetahuan, atau kemampuan.
2. Lingkungan. Masalah tidak berhubungan dengan pegawai, tetapi disebabkan oleh lingkungan, kondisi kerja, proses yang buruk, ergonomika, dan lain-lain.
3. Sumber daya. kurangnya sumber daya atau teknologi.
4. Motivasi. Pegawai tahu bagaimna menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukan secara benar. Ini mungkin saja disebabkan oleh proses seleksi yang

tidak sempurna.

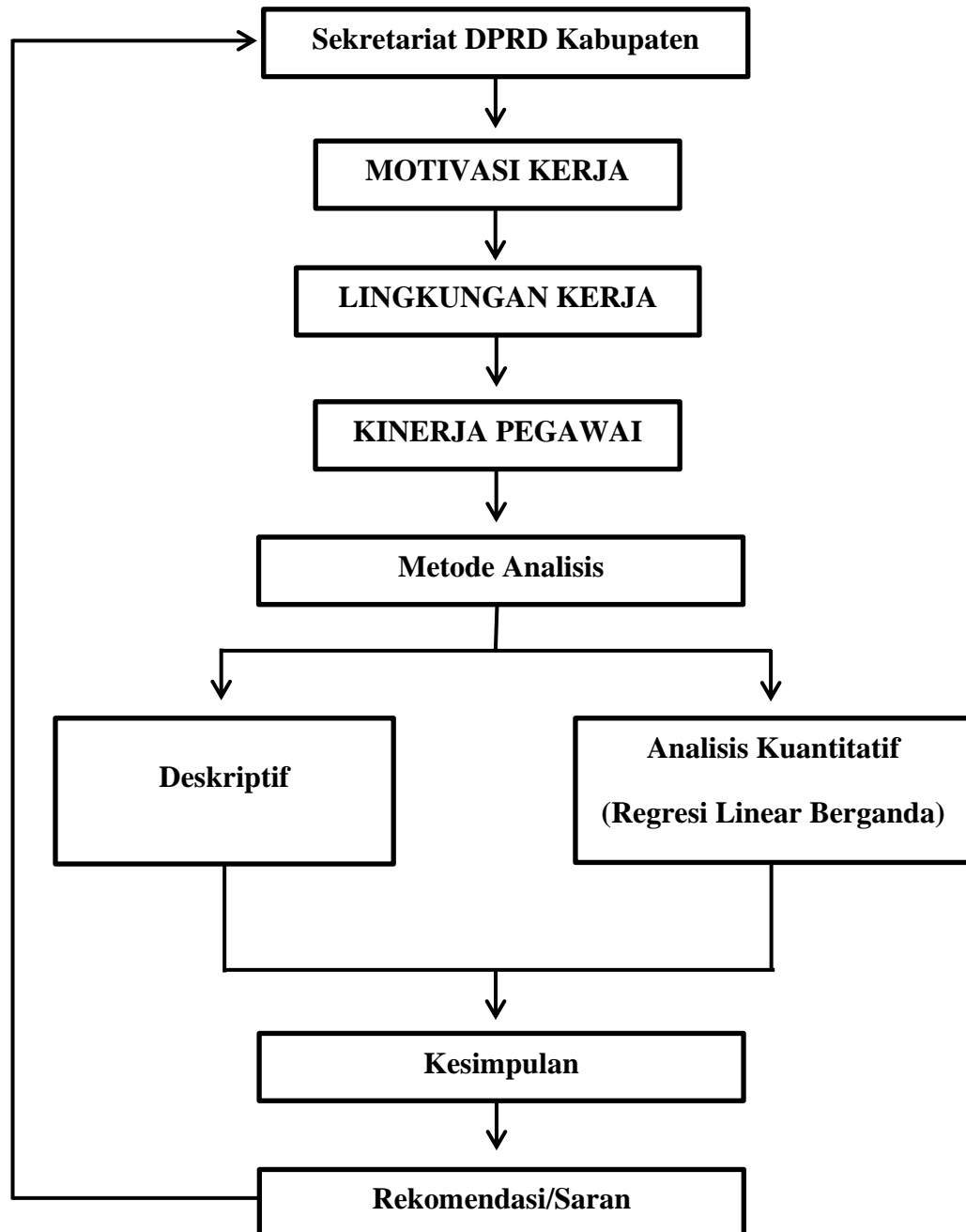
5. Kompensasi. Meliputi bentuk pembayaran tunai langsung dan tidak langsung dalam bentuk insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur kinerja pegawai secara individu. Adapun indikator kinerja (Purnamie, 2014), yaitu :

1. Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Pengetahuan kerja adalah luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kerjasama adalah kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
5. Dapat diandalkan, kesadaran untuk dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian kerja.

2.2 Kerangka Pikir



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka diduga bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Bone.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Bone.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Bone.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di kantor DPRD Kabupaten Bone yang beralamat di Jl. Kompleks Stadion Lapatau, Watampone, Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan. Penelitian di rencanakan pada bulan Juni tahun 2022.

3.2 Metode Pengumpulan Data

3.2.1 Penelitian Lapangan (*field research*)

Metode penelitian lapangan (*field research*) merupakan kegiatan mengamati secara langsung tanpa mediator sesuatu objek untuk melihat dengan dekat kegiatan yang dilakukan objek tertentu.

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan bila peneliti berkenan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2016:145). Teknik observasi digunakan untuk mengamati secara langsung dan tidak langsung pegawai DPRD Kabupaten Bone

b. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2015:142). Peneliti memberikan

selebaran kuesioner kepada pegawai DPRD Kabupaten Bone sebagai responden.

c. Dokumentasi

Dokumentasi, adalah mengkaji dokumen-dokumen yang menjadi referensi ataupun peraturan dan pasal yang berhubungan dengan penelitian.

3.2.2 Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Penelitian kepustakaan dilakukan melalui pencarian literatur-literatur yang berupa dokumen-dokumen, hasil riset, artikel, dan sejenisnya yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini serta dapat mendukung pembuktian kebenaran masalah dalam penelitian.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif, yaitu data atau informasi dalam bentuk tertulis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai DPRD Kabupaten Bone.

b. Data Kualitatif

Data kualitatif, yaitu untuk mengetahui perkembangan dan besarnya pengaruh kinerja pegawai sekretariat Kabupaten Bone.

3.3.2 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya (Suryabrata, 1983:39). Data primer diperoleh dari

hasil kuesioner yang telah berisi pertanyaan maupun pernyataan yang disebarakan kepada responden penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang biasanya tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen (Suryabrata, 1983 : 39). Penelitian ini data yang diambil adalah informasi tentang sekretariat dan data historis pada pegawai DPRD Kabupaten Bone.

3.4 Metode Analisis

3.4.1 Analisis Deskriptif

Metode analisis yang dilakukan untuk menafsirkan data dan keterangan yang diperoleh dengan cara mengumpulkan, menyusun dan mengklasifikasikan data yang diperoleh yang selanjutnya akan digunakan untuk memberikan gambaran sebenarnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai DPRD Kabupaten Bone.

3.4.2 Analisis Statistik

a. Uji Instrumen Penelitian

Dalam mengukur variabel dilakukan dengan instrumen penelitian. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengetahui variabel motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Bone. Skala pengukuran variabel penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2015:93), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel

yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut titik tolak untuk menyusun item-item *instrument* yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Adapun dari jawaban itu dapat diberi skor, dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2015:93)

Agar data yang diukur bisa dikatakan valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data.

1. Uji Validitas

Uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pernyataan yang diajukan dapat mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pernyataan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur Ghozali (2013:135).

Dengan kata lain uji validitas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah butir-butir kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% menunjukkan bahwa pernyataan tersebut sudah valid dan dapat dibandingkan dengan angka kritis r produk moment. Bila koefisien korelasinya lebih besar dari pada nilai kritis maka suatu pertanyaan

dianggap valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menguji apakah hasil dari kuesioner tersebut dapat dipercaya atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali (2013:47). Reliabilitas diukur dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, maka instrumen penelitian reliable dan jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6, maka instrumen penelitian tidak reliable. Pada tahap ini peneliti menggunakan *software IBM SPSS Statistics 25*.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji statistik regresi linear berganda. Untuk menguji kebenaran dan hipotesis yang diajukan maka diuji dengan regresi linier berganda. Model regresi linear berganda yang digunakan data penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

β_1 = Koefisien regresi untuk variabel X1

β_2 = Koefisien regresi untuk variabel X2

e = Error Term (variabel yang tidak dijelaskan)

c. Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F hitung dilakukan untuk mengetahui secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif signifikansi dari variabel bebas (X_1 dan X_2) yaitu motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Bone yang merupakan variabel terikat. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F hitung ini adalah :

1. Menentukan Hipotesis

- a. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, secara simultan tidak ada pengaruh Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- b. $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, secara simultan ada pengaruh Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Membuat batasan nilai tingkat yang diinginkan dalam penelitian adalah $\alpha = 0,05$ dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df = n - k - 1$ dimana k adalah banyaknya variabel dan n adalah jumlah data.

3. Menentukan F hitung menurut Sugiyono (2015:192), perhitungan uji F dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

F_{hitung} = F_{hitung} yang dibandingkan dengan F_{tabel}

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

4. Kriteria Pengujian Sebagai Berikut :

- a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) Secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- b. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) Secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kata lain jika nilai signifikan (sig) uji F lebih kecil dari tarafnya 0,05 maka H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya dari hasil uji F dapat dikatakan bahwa hasil perhitungan tersebut valid atau bernilai positif.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* (Y). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi < taraf signifikan 0,05 maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau dengan kata lain H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya Jika nilai signifikansi > taraf signifikan 0,05 maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak atau dengan kata lain H_1 ditolak dan H_0 diterima.

1. Menentukan Hipotesis

a. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya bahwa secara parsial Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya bahwa secara parsial Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) ada pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Menentukan batasan nilai tabel tingkat yang digunakan dalam penelitian adalah $\alpha = 0,05$ dengan *interval* keyakinan sebesar 95% dengan $df = n - k$ dimana k adalah banyaknya variabel dan n adalah jumlah data.

3. Menentukan t_{hitung} Menurut Purwanto (2010:526), perhitungan uji dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{b - \beta}{Sb}$$

Keterangan :

b = Koefisien regresi parsial sampel

β = Koefisien regresi parsialpopulasi

Sb = *Standart Error* koefisien regresi sampel

4. Kriteria Pengujian Sebagai Berikut

a. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y).

b. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh signifikan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Kuncoro (2013:246-247) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. R^2 dihitung dari :

$$R = 1 - (1 - R^2) \left\{ \frac{n - 1}{n - k - 1} \right\}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

n = Banyaknya responden

k = Banyaknya variabel beda

3.5 Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

3.5.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3.5.3 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Sekretariat DPRD

4.1.1 Profil singkat Sekretariat DPRD Kabupaten Bone

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten/kota (disingkat DPRD kabupaten/kota) adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah kabupaten/kota.

DPRD kabupaten/kota mempunyai wewenang dan tugas:

1. Membentuk peraturan daerah kabupaten/kota bersama bupati/wali kota.
2. Membahas dan memberikan persetujuan rancangan peraturan daerah mengenai anggaran pendapatan dan belanja daerah kabupaten/kota yang diajukan oleh bupati/wali kota.
3. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah dan anggaran pendapatan dan belanja daerah kabupaten/kota.
4. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian bupati/wali kota dan/atau wakil bupati/wakil wali kota kepada Menteri Dalam Negeri melalui gubernur untuk mendapatkan pengesahan pengangkatan dan/atau pemberhentian.
5. Memilih wakil bupati/wakil wali kota dalam hal terjadi kekosongan jabatan wakil bupati/wakil wali kota.
6. Memberikan pendapat dan pertimbangan kepada pemerintah daerah kabupaten/kota terhadap rencana perjanjian internasional di daerah.

7. Memberikan persetujuan terhadap rencana kerja sama internasional yang dilakukan oleh pemerintah daerah kabupaten/kota.
8. Meminta laporan keterangan pertanggungjawaban bupati/wali kota dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota.
9. Memberikan persetujuan terhadap rencana kerjasama dengan daerah lain atau dengan pihak ketiga yang membebani masyarakat dan daerah.
10. Mengupayakan terlaksananya kewajiban daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
11. Melaksanakan wewenang dan tugas lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

Hak DPRD kabupaten/kota adalah:

1. Hak interpelasi yaitu hak DPRD kabupaten/kota untuk meminta keterangan kepada bupati/wali kota mengenai kebijakan pemerintah kabupaten/kota yang penting dan strategis serta berdampak luas pada kehidupan bermasyarakat dan bernegara.
2. Hak angket yaitu hak DPRD kabupaten/kota untuk melakukan penyelidikan terhadap kebijakan pemerintah kabupaten/kota yang penting dan strategis serta berdampak luas pada kehidupan masyarakat, daerah, dan negara yang diduga bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Hak menyatakan pendapat yaitu hak DPRD kabupaten/kota untuk menyatakan pendapat terhadap kebijakan bupati/wali kota atau mengenai kejadian luar biasa yang terjadi di daerah disertai dengan rekomendasi

penyelesaiannya atau sebagai tindak lanjut pelaksanaan hak interpelasi dan hak angket.

4.1.2 Visi dan Misi DPRD Kabupaten Bone

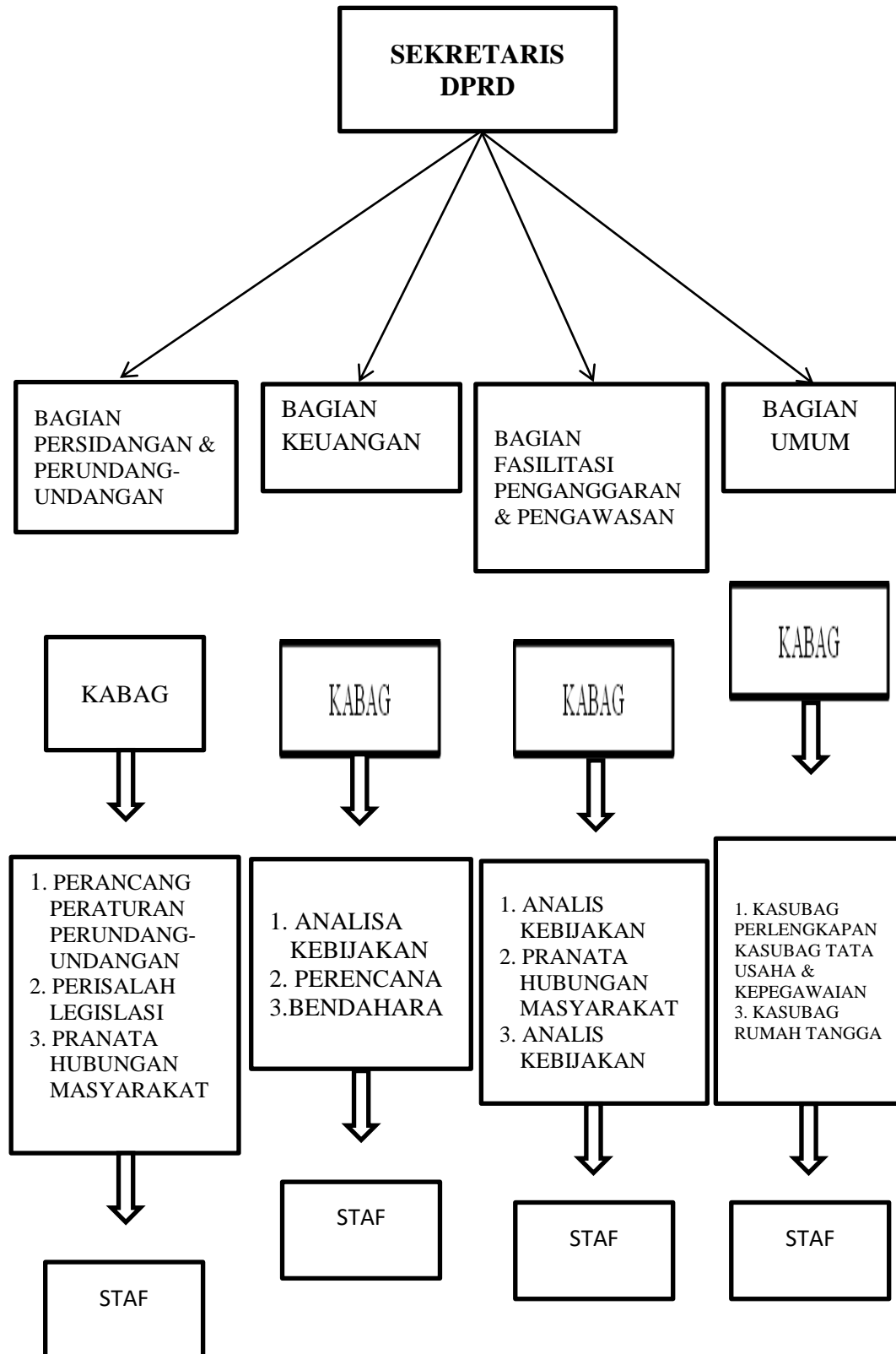
Visi

Terwujudnya DPRD yang tangguh, tanggap dan amanah dalam mewujudkan masyarakat Bone yang lebih maju, mandiri, demokratis dan beradab.

Misi

1. Mewujudkan DPRD yang profesional, peka, tanggap, kritis dan *responsive*, serta berwawasan luas.
2. Mewujudkan produktivitas SDM aparatur DPRD yang berorientasi pada profesionalisme pelaksanaan tugas dan fungsi.
3. Mewujudkan pengawasan DPRD dari hilir, hidup, aktif, terpercaya, obyektif, dan bertanggung jawab mewujudkan DPRD yang handal dan kapable.
4. Mewujudkan DPRD yang dinamis, proaktif, dan komunikatif.
5. Mewujudkan sinergi DPRD yang kokoh, berdaya nalar tinggi, jujur dan *akuntable*.
6. Mewujudkan harmonisasi dalam lingkup DPRD untuk mendorong sinergitas DPRD dengan pimpinan dan anggota DPRD serta dengan jajaran pemerintah kabupaten beserta instansi.

4.1.3 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Bone



4.2 Analisis Deskriptif Mengenai Responden

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut tabel yang menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	28	62,2 %
Perempuan	17	37,8%
Total	45	100%

Sumber: Data Kuesioner Penelitian

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa pegawai pria mendominasi sebagai responden sebanyak 28 orang dengan persentase 62,2%, sedangkan responden perempuan sebanyak 17 orang dengan persentase 37,8%

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut tabel yang menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan usia

TABEL 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
23-33 Tahun	13 orang	28,9%
34-44 Tahun	14 orang	31,1%
45-55 Tahun	18 orang	40%
Total	45 orang	100%

Sumber: Data Kuesioner Penelitian

Dilihat dari tabel 4.2 bahwa dari 45 responden pada kategori umur 44-55 tahun memiliki persentase paling banyak dengan jumlah responden 18 orang. Pada

kategori umur 34-44 Tahun memiliki persentase 31,1% dengan jumlah responden 14 orang. Sedangkan pada umur 22-23 tahun memiliki persentase sebanyak 28,9% dengan jumlah responden 13 orang.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut tabel yang menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jenjang Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
S1	24 orang	53,3%
S2	21 orang	46,7%
Total	45 orang	100%

Sumber: Data Kuesioner Penelitian

4.2.4 Deskripsi jawaban responden mengenai variabel motivasi (X_1)

Berikut tabel jawaban responden mengenai variable motivasi (X_1).

Tabel 4.4
Deskripsi jawaban responden mengenai variabel motivasi (X_1)

NO	PERTANYAAN	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X_1P1	18	22	5			45 orang
2	X_1P2	14	29	2			45 orang
3	X_1P3	20	21	4			45 orang
4	X_1P4	14	24	6	1		45 orang
5	X_1P5	11	23	10	1		45 orang
6	X_1P6	11	17	16	1		45 orang

Sumber: Data Kuesioner Penelitian yang diolah

1. Pada X₁.P1 terdapat 18 responden yang menjawab sangat setuju, 22 responden menjawab setuju dan 5 responden yang menjawab netral.
2. Pada X₁.P2 terdapat 14 responden yang menjawab sangat setuju, 29 responden menjawab setuju dan 2 responden yang menjawab netral.
3. Pada X₁.P3 terdapat 20 responden yang menjawab sangat setuju, 21 responden yang menjawab setuju dan 4 responden yang menjawab netral.
4. Pada X₁.P4 terdapat 14 responden yang menjawab sangat setuju, 24 responden yang menjawab setuju, 6 responden yang menjawab netral dan 1 responden menjawab tidak setuju.
5. Pada X₁.P5 terdapat 11 responden yang menjawab sangat setuju, 23 responden yang menjawab setuju, 10 responden yang menjawab netral dan 1 responden menjawab tidak setuju.
6. Pada X₁.P6 terdapat 11 responden yang menjawab sangat setuju, 17 responden yang menjawab setuju, 16 responden yang menjawab netral dan 1 responden menjawab tidak setuju.

4.2.5 Deskripsi jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja (X₂)

Berikut tabel jawaban responden mengenai variable lingkungan kerja (X₂).

Tabel 4.5
Deskripsi jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja (X₂)

NO	PERTANYAAN	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X ₂ P1	11	18	16			45 orang
2	X ₂ P2	16	20	8	1		45 orang
3	X ₂ P3	18	20	7			45 orang
4	X ₂ P4	17	22	5	1		45 orang

Sumber: Data Kuesioner Penelitian yang diolah

1. Pada X₂P1 terdapat 11 responden yang menjawab sangat setuju, 18 responden menjawab setuju dan 16 responden yang menjawab netral.
2. Pada X₂.P2 terdapat 16 responden yang menjawab sangat setuju, 20 responden yang menjawab setuju, 8 responden yang menjawab netral dan 1 responden menjawab tidak setuju.
3. Pada X₂P3 terdapat 18 responden yang menjawab sangat setuju, 20 responden menjawab setuju dan 7 responden yang menjawab netral.
4. Pada X₂.P4 terdapat 17 responden yang menjawab sangat setuju, 22 responden yang menjawab setuju, 5 responden yang menjawab netral dan 1 responden menjawab tidak setuju.

4.2.6 Deskripsi jawaban responden mengenai variabel kinerja(Y)

Berikut tabel jawaban responden mengenai variable kinerja (Y).

Tabel 4.6
Deskripsi jawaban responden mengenai variabel kinerja(Y)

NO	PERTANYAAN	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y.P1	14	13	15	3		45 orang
2	Y.P2	11	20	13	1		45 orang
3	Y.P3	14	18	11	2		45 orang
4	Y.P4	10	22	10	2	1	45 orang
5	Y.P5	8	15	20	2		45 orang

Sumber: Data Kuesioner Penelitian yang diolah

1. Pada Y.P1 terdapat 14 responden yang menjawab sangat setuju, 13 responden menjawab setuju, 15 responden yang menjawab netral, dan 3 responden yang menjawab tidak setuju.
2. Pada Y.P2 terdapat 11 responden yang menjawab sangat setuju, 20 responden menjawab setuju, 13 responden yang menjawab netral, dan 1 responden yang menjawab tidak setuju.
3. Pada Y.P3 terdapat 14 responden yang menjawab sangat setuju, 18 responden menjawab setuju, 11 responden yang menjawab netral, dan 2 responden yang menjawab tidak setuju.
4. Pada Y.P1 terdapat 10 responden yang menjawab sangat setuju, 22 responden menjawab setuju, 10 responden yang menjawab netral, 2 responden yang menjawab tidak setuju dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju.
5. Pada Y.P1 terdapat 8 responden yang menjawab sangat setuju, 15 responden menjawab setuju, 20 responden yang menjawab netral, dan 2 responden yang menjawab tidak setuju.

4.3 Uji Statistik

4.3.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

TABEL 4.7
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI (X₁)

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.353*	.180	.155	.268	.236	.543**
	Sig. (2-tailed)		.018	.237	.311	.075	.118	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
P2	Pearson Correlation	.353*	1	.374*	.255	.274	.176	.571**
	Sig. (2-tailed)	.018		.011	.090	.068	.248	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
P3	Pearson Correlation	.180	.374*	1	.527**	.412**	.528**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.237	.011		.000	.005	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
P4	Pearson Correlation	.155	.255	.527**	1	.366*	.315*	.678**
	Sig. (2-tailed)	.311	.090	.000		.013	.035	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
P5	Pearson Correlation	.268	.274	.412**	.366*	1	.254	.674**
	Sig. (2-tailed)	.075	.068	.005	.013		.092	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
P6	Pearson Correlation	.236	.176	.528**	.315*	.254	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.118	.248	.000	.035	.092		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
TOTAL	Pearson Correlation	.543**	.571**	.770**	.678**	.674**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Sumber : Data penelitian diolah IBM SPSS 25.0

Dilihat dari tabel diatas, bahwa hasil dari uji validitas variabel motivasi (X₁) dinyatakan valid karena nilai signifikan yang didapatkan dari hasil olah SPSS yaitu $0,000 < a=0,05$. Artinya tidak perlu lagi mengadakan perbaikan kuesioner mengenai variabel motivasi (X₁).

TABEL 4.8
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X₂)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.363*	.255	.283	.705**
	Sig. (2-tailed)		.014	.091	.060	.000
	N	45	45	45	45	45
P2	Pearson Correlation	.363*	1	.216	.377*	.722**
	Sig. (2-tailed)	.014		.154	.011	.000
	N	45	45	45	45	45
P3	Pearson Correlation	.255	.216	1	.267	.618**
	Sig. (2-tailed)	.091	.154		.076	.000
	N	45	45	45	45	45
P4	Pearson Correlation	.283	.377*	.267	1	.697**
	Sig. (2-tailed)	.060	.011	.076		.000
	N	45	45	45	45	45
TOTAL	Pearson Correlation	.705**	.722**	.618**	.697**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45

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

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

Sumber : Data penelitian diolah IBM SPSS 25.0

Dilihat dari tabel diatas, hasil dari uji validitas variabel lingkungan kerja (X₂) dinyatakan valid karena hasil yang diperoleh dari olah spss yaitu 0,000 <0,05.berarti tidak perlu lagi diadakan perbaikan kuesioner mengenai variabel lingkungan kerja (X₂)

TABEL 4.9
HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA (Y)

		Correlations				
		P2	P3	P4	P5	TOTAL
P2	Pearson Correlation	1	.494**	.266	.364*	.779**
	Sig. (2-tailed)		.001	.077	.014	.000
	N	45	45	45	45	45
P3	Pearson Correlation	.494**	1	.373*	.269	.723**
	Sig. (2-tailed)	.001		.012	.074	.000
	N	45	45	45	45	45
P4	Pearson Correlation	.266	.373*	1	.024	.572**
	Sig. (2-tailed)	.077	.012		.874	.000
	N	45	45	45	45	45
P5	Pearson Correlation	.364*	.269	.024	1	.575**
	Sig. (2-tailed)	.014	.074	.874		.000
	N	45	45	45	45	45
TOTAL	Pearson Correlation	.779**	.723**	.572**	.575**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45

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

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

Sumber : Data penelitian diolah IBM SPSS 25.0

Diketahui dari tabel diatas, bahwa hasil uji validitas variabel kinerja (Y) yaitu $0,000 < 0,05$ dinyatakan valid. Oleh karena itu tidak perlu lagi diadakan perbaikan kuesioner mengenai variabel kinerja (Y).

2. Uji Reliabilitas

TABEL 4.10
HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	7

Sumber : Data penelitian diolah IBM SPSS 25.0

Diketahui dari tabel 4.10 diatas hasil dari olah spss variabel motivasi (X_1) mempunyai nilai koefisien *cronbach alpha* $0,760 > 0,05$ yang berarti reliabilitasnya baik.

TABEL 4.11
HASIL UJI RELIABILITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X_2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	5

Sumber : Data penelitian diolah IBM SPSS 25.0

Dari tabel di atas,diketahui bahwa hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja (X_2), dengan nilai koefisien *cronbach alpha* $0,772 > 0,05$ yang berarti reliabilitasnya baik.

4.3.2 Analisis linear berganda

TABEL 4.12
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.502	3.498		.144	.887
	TX1	.260	.140	.240	1.861	.070
	TX2	.753	.187	.520	4.034	.000

a. Dependent Variable: TY

Sumber : Data penelitian diolah IBM SPSS 25.0

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y	= kinerja
b_0	= konstanta
$b_1, b_2,$	= Koefisien Regresi
X_1	= motivasi
X_2	= lingkungan kerja
e	= <i>error term</i>

Adapun persamaannya sebagai berikut :

$$Y = 0,502 + 0,260 X_1 + 0,753 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui sebagai berikut:

- konstanta (b_0) : nilai yang diperoleh yaitu 0,502. Berarti jika variabel motivasi (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) = 0 maka $Y = 0,502$
- koefisien X_1 (b_1) : nilai yang diperoleh yaitu 0,260. Berarti setiap nilai motivasi (X_1) bertambah 1 unit maka mengalami kenaikan sebesar 0,260 terhadap kinerja (Y). Maka koefisien tersebut bernilai positif dan terjadi hubungan yang positif terhadap variabel motivasi (X_1) dengan variabel kinerja (Y).
- koefisien X_2 (b_2) : 0,753 yang berarti setiap nilai variabel lingkungan kerja (X_2) bertambah 1 unit, maka mengalami kenaikan sebesar 0,753 terhadap variabel kinerja (Y). Berarti koefisien tersebut bernilai positif dan terjadi hubungan yang positif antara variabel lingkungan kerja (X_2) dengan variabel kinerja (Y).

4.3.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji parsial (uji t)

Adapun kriteria pengambilan keputusannya yaitu sebagai berikut:

- a. Jika nilai t-hitung $>$ t-tabel dan nilai signifikan dibawah 0,05 maka ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- b. Jika nilai t-hitung $<$ t-tabel dan nilai signifikan diatas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Adapun rumus mencari t-tabel sebagai berikut :

$$df = n - k \quad (45 - 3 = 42)$$

$$a = 0,05 : 2 = 0,025$$

diketahui bahwa :

n = jumlah sampel

k = jumlah keseluruhan variabel

a = nilai signifikansi

Adapun Uji t yang digunakan ialah uji satu arah, maka t-tabel yang digunakan yaitu $t_{0,05} (42)$. Adapun titik persentasi distribusi t ke 42 atau t-tabel nya yaitu 2.018 .

TABEL 4.13
HASIL UJI PARSIAL (UJI t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.502	3.498		.144	.887
	TX1	.260	.140	.240	1.861	.070
	TX2	.753	.187	.520	4.034	.000

a. Dependent Variable: TY

Sumber : Data penelitian diolah IBM SPSS 25.0

- a. Variabel motivasi (X_1) dihasilkan t-hitung sebesar $1.861 < t\text{-tabel } 2.018$ dengan taraf signifikansinya $0,070 < 0,05$ dapat diartikan bahwa variabel motivasi (X_1) secara parsial tidak memiliki pengaruh tetapi signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
- b. Variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh hasil t-hitung sebesar $4.043 > 2.018$ dengan taraf signifikansinya $000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

2. Uji Simultan (uji f)

kriteria pengambilan keputusannya seperti di bawah ini :

1. Jika nilai f -hitung $>$ f -tabel dan nilai signifikan dibawah 0,05 , maka ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai f -hitung $<$ f -tabel dan nilai signifikan diatas 0,05 ,maka tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Adapun Rumus f -tabel yaitu :

$$df (N_1) = K - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df (N_2) = n - k = 45 - 3 = 42$$

adapun titik distribusi f atau f -tabel yang diperoleh yaitu 3,22

TABEL 4.14
HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.485	2	83.743	16.271	.000 ^b
	Residual	216.159	42	5.147		
	Total	383.644	44			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Sumber: Data penelitian diolah IBM SPSS 25.0

Jika dilihat dari tabel uji simultan di atas, dapat diketahui bahwa nilai f -hitung yang diperoleh yaitu 16.271, yang di mana nilai f -hitung lebih besar daripada nilai f -tabel yaitu 3.22, adapun nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$ dapat diartikan bahwa *variabel independent* motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

3. Analisis Koefisien Determinasi

TABEL 4.15
HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.437	.410	2.26862

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

b. Dependent Variable: TY

Sumber : Data penelitian diolah IBM SPSS 25.0

Diketahui dari tabel hasil analisis koefisien determinasi di atas, bahwa nilai *R-Square* diperoleh senilai 0,437. Dapat disimpulkan bahwa seluruh *variabel independent* (X_1 dan X_2) berpengaruh terhadap *variabel dependent* (Y), sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh variabel motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja (Y)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y), hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi linear berganda dengan nilai koefisien yang bernilai positif yaitu 0,260. Adapun nilai t-hitung yang diperoleh yaitu $1.861 < t\text{-tabel } 2.018$ dengan taraf signifikansinya $0,070 < 0,05$ dapat diartikan bahwa variabel motivasi (X_1) secara parsial tidak memiliki pengaruh tetapi signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Penelitian ini juga sejalan dengan teori dalam bukunya Ngilim Purwanto, Sartain mengatakan bahwa “motivasi adalah suatu pernyataan yang kompleks di

dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku terhadap suatu tujuan (*goal*) atau perangsang (*incentive*)". Tujuan adalah yang membatasi/menentukan tingkah laku organisme itu.

4.4.2 Pengaruh variabel lingkungan kerja (X₂) terhadap variabel kinerja (Y)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X₂) bernilai positif yaitu 0,260 dibuktikan dari hasil analisis regresi linear berganda. Maka koefisien tersebut bernilai positif dan terjadi hubungan yang positif terhadap variabel motivasi (X₁) dengan variabel kinerja (Y). Adapun hasil t-hitung sebesar 4.043 > 2.018 dengan taraf signifikansinya 000 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X₂) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ahyari (dalam Purnomo, 2014) bahwa "lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan"

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai nilai yang positif dibuktikan dengan hasil analisis regresi linear berganda yaitu $Y = 0,502 + 0,260 X_1 + 0,753 X_2 + e$. Variabel motivasi (X_1) dihasilkan t-hitung sebesar $1.861 < t\text{-tabel } 2.018$ dengan taraf signifikansinya $0,070 < 0,05$ dapat diartikan bahwa variabel motivasi (X_1) secara parsial tidak memiliki pengaruh tetapi signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh hasil t-hitung sebesar $4.043 > 2.018$ dengan taraf signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Nilai f-hitung yang diperoleh yaitu 16.271 , yang di mana nilai f-hitung lebih besar daripada nilai f-tabel yaitu 3.22 , adapun nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$ dapat diartikan bahwa *variabel independent* motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi di atas, bahwa nilai *R-Square* diperoleh senilai $0,437$. Dapat disimpulkan bahwa seluruh *variabel independent* (X_1 dan X_2) berpengaruh terhadap *variabel dependent* (Y), sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang di ajukan sebagai berikut ini :

- a. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada sekretariat DPRD Kabupaten Bone, maka dapat disarankan kepada peneliti selanjutnya dapat menambah subjek atau variabel lain, hal ini dilakukan agar penelitian benar-benar dapat mewakili keadaan populasi penelitian. Kemudian disarankan agar mencoba faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan di sekretariat DPRD kabupaten bone.
- b. Kepada para karyawan sekretariat DPRD Kabupaten Bone agar selalu meningkatkan motivasi ke sesama karyawan serta menjalin kerja sama yang baik ke sesama karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almustofa, R. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*. (Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang, 2014) Diakses tanggal 12 Januari 2022 dari <http://eprints.undip.ac.id>.
- Ambarwati, V. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Surakarta (Mikro)*. (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016) Diakses tanggal 12 Januari 2022 dari <http://eprints.ums.ac.id>.
- Aslinda. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe*. (Skripsi, Universitas Halu Oleo, 2017) Diakses tanggal 27 April 2022 Dari <http://sitedi.uho.ac.id>.
- Dona, E. (2013). Analisis Motivasi Kerja Ditinjau dari Lingkungan Kerja Kasus Karyawan LBPP LIA Payakumbuh. *Jurnal KBP*, 1(3), 339-359. Diakses tanggal 11 Januari 2022 dari <https://akbpstie.ac.id/>.
- Priansa, Donni Junni. 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan keempatbelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Novyanti, J.S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, 3(1), 105-115. Diakses tanggal 12 Januari 2022 dari <https://media.neliti.com>.
- Nurpadilla. (2018). *Analisis Lingkungan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan*. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018) Diakses 14 Agustus 2022, dari https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/1901-Full_Text.pdf.
- Rahmawati, Novinta. (2014). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PKU Aisyiyah Boyolali*. (Skripsi,

Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014) Diakses tanggal 25 Januari 2022 dari <http://eprints.ums.ac.id>.

Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Sambira, Martha. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penghubung Buton*. (Tesis, Pascasarjana Universitas Halu Oleo Kendari, 2017). Di akses tanggal 4 april dari <http://sitedi.uho.ac.id/>.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: Rafika Aditama.

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan keenam). Bandung: Rafika Aditama.

Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44–53.

Silalahi, Ulber. 2013. *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Refika Aditama.

Slamet Frengky. 2014. *Dasar-Dasar Kewirausahaan, Teori dan Praktik*, cetakan kedua. Jakarta : Indeks.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Susilaningsih, N. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri*, 1(2), 1-18.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam. Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Group.

Wibowo, D.A. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Semarang*. (Skripsi, Universitas Dian Nuswantoro Semarang, 2013). Diakses tanggal 10 maret dari <http://eprints.dinus.ac.id/>.

Yazim. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara*. (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019). Diakses dari <http://repository.umsu.ac.id/jspui/bitstream/123456789/6237/1/SKRIPSI%20FULL.pdf>

**L
A
M
P
I
R
A
N**

NO KUESIONER:

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Bapak/Ibu Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Siska Novianti Ramli (4518012111) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data observasi awal dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Bone”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi *tanda checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut :

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

B. DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Lama Bekerja :
5. Pendidikan Terakhir :

A. PERTANYAAN

1. **Variabel Motivasi (X₁)**

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mendapatkan <i>reward</i> dari pekerjaan yang telah saya selesaikan					
2	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan <i>passion</i> saya					
3	Saya selalu bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan					
4	Saya selalu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat terhadap pekerjaan saya					
5	Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas					
6	Saya merasa senang terhadap pekerjaan saya					

2. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
2	Saya puas dengan kemampuan atasan dalam menilai prestasi kerja pegawai					
3	Saya puas dengan sikap saling mengingatkan antar rekan kerja					
4	Sesama rekan kerja mampu bekerjasama dalam menyelesaikan segala pekerjaan yang diberikan oleh atasan.					

3. Variabel Kinerja (Y)

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan dua pekerjaan sekaligus					
2	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat dan sempurna					
3	Saya memiliki basis pengetahuan yang luas. Berusaha untuk mengikuti <i>trend</i> dan perkembangan yang berhubungan dengan pekerjaan					
4	Saya selalu terbuka dan siap menerima setiap kritik serta masukan dari rekan kerja					
5	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan					

Demikian kuesioner ini saya jawab (isi) dengan sepenuh tanggung jawab dan tanpa adanya tekanan dan keraguan dari pihak manapun. Semoga apa yang telah saya nyatakan dapat digunakan sebagaimana mestinya serta sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Bone, 2022

Atas Nama Responden,

(.....)

Rekapitulasi Jawaban Responden:

X1 MOTIVASI						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	JUMLAH
4	5	5	5	5	3	27
5	4	4	4	5	4	26
4	4	4	5	3	2	22
5	4	5	5	5	5	29
4	4	4	3	4	4	23
5	5	4	4	4	3	25
5	4	4	5	3	4	25
5	4	5	4	4	4	26
4	4	5	4	4	5	26
4	4	3	4	3	3	21
5	5	4	4	5	3	26
4	5	5	5	4	5	28
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	4	4	26
5	3	5	5	5	5	28
5	4	4	3	3	3	22
4	5	5	5	5	5	29
4	4	3	2	2	4	19
5	5	5	5	4	3	27
5	5	5	4	4	3	26
5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	3	4	22
5	4	5	4	4	4	26
4	4	4	3	4	3	22
4	4	4	3	4	3	22
3	4	4	4	5	3	23
4	4	4	3	4	3	22
5	5	5	4	4	4	27
4	4	3	4	4	3	22
3	4	5	4	5	4	25
4	4	4	4	3	3	22
4	3	4	4	3	4	22
4	4	4	3	4	3	22
3	4	4	5	3	3	22
5	4	3	4	5	3	24
3	4	5	4	3	4	23
4	4	5	5	5	4	27
5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	4	4	3	23
5	5	5	4	4	5	28
5	5	4	4	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24

X2 LINGKUNGAN KERJA				
P1	P2	P3	P4	JUMLAH
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	4	4	5	18
5	5	5	5	20
4	4	5	4	17
3	3	5	4	15
3	4	4	4	15
3	4	4	4	15
3	4	4	4	15
3	4	3	3	13
3	5	4	4	16
5	5	5	5	20
4	3	4	4	15
4	4	4	4	16
5	3	3	3	14
5	5	5	5	20
3	3	4	5	15
5	5	5	5	20
5	4	5	5	19
4	4	4	4	16
5	5	4	3	17
3	4	4	3	14
3	4	4	4	15
5	5	5	5	20
4	2	4	4	14
4	4	5	4	17
4	3	3	4	14
4	5	5	4	18
4	5	3	5	17
3	4	4	5	16
3	4	3	4	14
4	4	4	4	16
4	3	5	4	16
4	4	3	3	14
4	3	4	4	15
3	4	5	4	16
4	4	5	2	15
4	5	3	5	17
3	4	5	4	16
4	4	4	4	16
4	5	4	5	18
3	4	4	4	15
3	4	5	5	17
4	5	4	5	18
3	3	4	4	14

X3 KINERJA					
P1	P2	P3	P4	P5	JUMLAH
4	4	5	5	4	22
5	4	4	5	5	23
4	4	5	4	4	21
5	5	5	5	5	25
5	3	5	4	3	20
2	3	3	4	5	17
3	3	3	3	3	15
3	4	4	5	3	19
4	3	4	4	4	19
4	4	3	4	4	19
5	4	3	4	3	19
3	4	4	4	4	19
3	4	4	3	3	17
4	4	4	4	4	20
5	5	4	3	5	22
5	5	5	5	5	25
3	3	4	4	3	17
5	5	5	1	5	21
5	4	4	3	4	20
5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	3	20
4	3	2	2	3	14
3	3	4	3	4	17
5	5	5	5	2	22
3	4	2	3	3	15
5	4	5	4	5	23
5	4	4	4	3	20
5	5	4	5	3	22
4	5	4	4	4	21
3	4	5	4	3	19
5	4	3	4	4	20
4	3	4	3	2	16
3	4	5	5	3	20
3	2	3	3	4	15
2	4	5	3	4	18
3	4	5	4	3	19
3	3	3	4	3	16
4	3	4	5	3	19
2	3	3	2	3	13
4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	24
3	3	3	4	3	16
4	4	3	3	4	18
4	5	4	4	4	21
3	3	3	4	3	16

HASIL OLAH SPSS :

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.353*	.180	.155	.268	.236	.543**
	Sig. (2-tailed)		.018	.237	.311	.075	.118	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
P2	Pearson Correlation	.353*	1	.374*	.255	.274	.176	.571**
	Sig. (2-tailed)	.018		.011	.090	.068	.248	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
P3	Pearson Correlation	.180	.374*	1	.527**	.412**	.528**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.237	.011		.000	.005	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
P4	Pearson Correlation	.155	.255	.527**	1	.366*	.315*	.678**
	Sig. (2-tailed)	.311	.090	.000		.013	.035	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
P5	Pearson Correlation	.268	.274	.412**	.366*	1	.254	.674**
	Sig. (2-tailed)	.075	.068	.005	.013		.092	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
P6	Pearson Correlation	.236	.176	.528**	.315*	.254	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.118	.248	.000	.035	.092		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
TOTAL	Pearson Correlation	.543**	.571**	.770**	.678**	.674**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Correlations

		P1	P2	P3	P4	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.363*	.255	.283	.705**
	Sig. (2-tailed)		.014	.091	.060	.000
	N	45	45	45	45	45
P2	Pearson Correlation	.363*	1	.216	.377*	.722**
	Sig. (2-tailed)	.014		.154	.011	.000
	N	45	45	45	45	45
P3	Pearson Correlation	.255	.216	1	.267	.618**
	Sig. (2-tailed)	.091	.154		.076	.000
	N	45	45	45	45	45
P4	Pearson Correlation	.283	.377*	.267	1	.697**
	Sig. (2-tailed)	.060	.011	.076		.000
	N	45	45	45	45	45
TOTAL	Pearson Correlation	.705**	.722**	.618**	.697**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45

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

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

Correlations

		P2	P3	P4	P5	TOTAL
P2	Pearson Correlation	1	.494**	.266	.364*	.779**
	Sig. (2-tailed)		.001	.077	.014	.000
	N	45	45	45	45	45
P3	Pearson Correlation	.494**	1	.373*	.269	.723**
	Sig. (2-tailed)	.001		.012	.074	.000
	N	45	45	45	45	45
P4	Pearson Correlation	.266	.373*	1	.024	.572**
	Sig. (2-tailed)	.077	.012		.874	.000
	N	45	45	45	45	45
P5	Pearson Correlation	.364*	.269	.024	1	.575**
	Sig. (2-tailed)	.014	.074	.874		.000
	N	45	45	45	45	45
TOTAL	Pearson Correlation	.779**	.723**	.572**	.575**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	7

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	5

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.502	3.498		.144	.887
	TX1	.260	.140	.240	1.861	.070
	TX2	.753	.187	.520	4.034	.000

a. Dependent Variable: TY

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167.485	2	83.743	16.271	.000 ^b
	Residual	216.159	42	5.147		
	Total	383.644	44			

a. Dependent Variable: TY

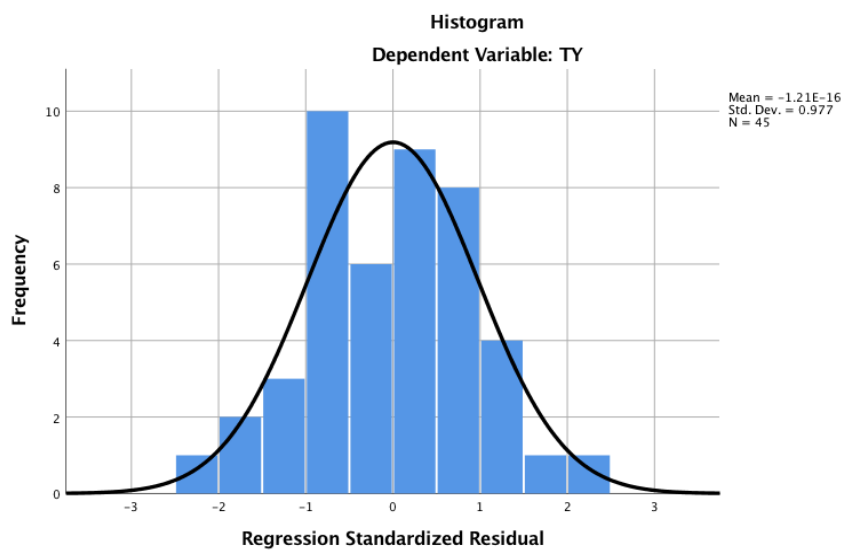
b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Model Summary^b

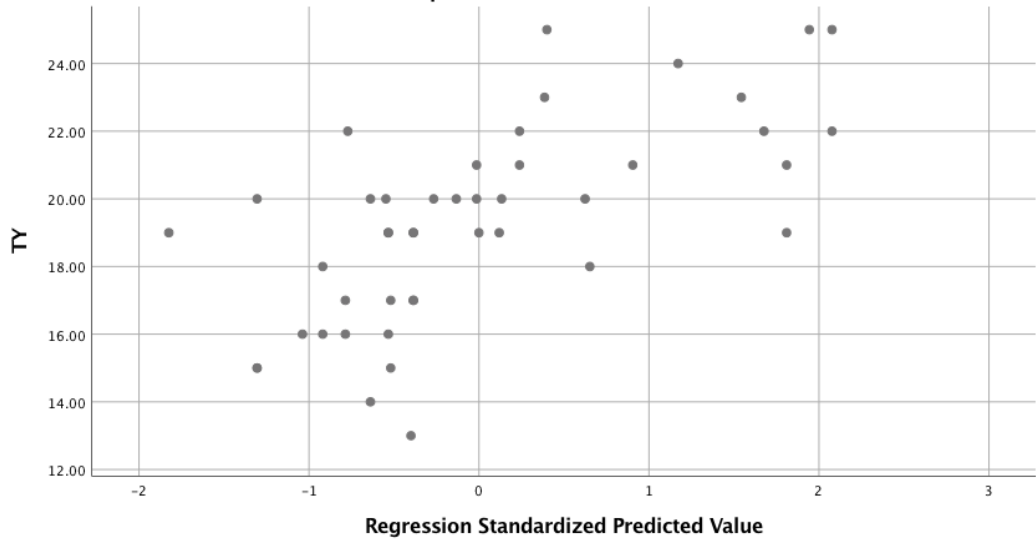
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.437	.410	2.26862

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

b. Dependent Variable: TY



Scatterplot
Dependent Variable: TY



DOKUMENTASI



