

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BALAI BESAR  
KARANTINA PERTANIAN MAKASSAR**

Diajukan Oleh :  
EKA FAJRIANI NUR  
4517012009



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

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS BOSOWA**  
**MAKASSAR**  
**2021**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.

Nama mahasiswa : Eka Fajriani Nur

Stambuk/NIM : 4517012009


Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Muhlis Ruslan, SE., M.Si

  
Dr. Miah Said, SE., M.Si

**Mengetahui dan Mengesahkan :**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi  
Manajemen

  
Dr. H.A Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH

  
Indrayani Nur, S.Pd., SE.M.Si

Tanggal Pengesahan

## PERNYAATAAN KEORSINILAN SKripsi

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : EKA FAJRIANI NUR

Nim : 4517012009

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya dan karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu 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 saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar,

Mahasiswa yang bersangkutan



Eka Fajriani Nur

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan syukur Allhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas Rahmat dan karuni-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Bosowa dengan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar”**.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekeliruan dalam penelitian ini. Tentu saja, penelitian ini masih sangat jauh dari kekurangan. Untuk itu, penulis memohon maaf atas segala kekurangan dan kekeliruan yang didapatkan dari penelitian ini.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

1. Bapak dan Ibu tersayang atas segala doa, dukungan, semangat dan kasih sayang senantiasa yang diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak DR. H.A.Arifuddin Mane, SE.M.Si.,SH.,MH Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa..
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si Selaku Ketua Prodi Manajemen.

4. Bapak Dr. Muhlis Ruslan, SE.,M.Si dan Ibu Dr. Miah Said,SE.,M.Si sebagai dosen pembimbing yang selama ini telah meluangkan waktunya untuk membimbing serta segala arahan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, dan segenap Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
6. Pimpinan dan seluruh Staff/Pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian serta memberi informasi dan pengambilan data.
7. Teruntuk buat sahabat-sahabat saya Nurindah Darwis, Rina, Nurfajriani Ilyas yang telah membantu dengan doa, dan menghiburku ketika lagi pusing dengan skripsi ini.
8. Melly, Gemawati, yang selalu membantu apapun yang saya tidak ketahuui dan Alhamdulillah kita sama-sama memakai toga setelah perjuangan yang kita lewati.
9. Teman-Teman FE Manajemen A yang tidak bisa saya sebut satu persatu.
10. Teruntuk buat Hendra yang sudah meminjamkan laptop dan membantu saya dalam segala apapun yang menyangkut dengan skripsi ini.

Akhir kata semoga Allah SWT Memberikan balasan yang setimpal kepada semua pihak yang telah membantu penulis dan senantiasa memberikan rahmat-Nya kepada kita semua.

Makassar,

Penulis

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT  
ON THE PERFORMANCE OF OFFICE EMPLOYEES BALAI BESAR  
KARANTINA PERTANIAN MAKASSAR**

**BY :**

**EKA FAJRIANI NUR**

**Prodi Management Faculty Of Economics**

**University Bosowa**

**ABSTRACT**

*EKA FAJRIANI NUR.2021.Thesis.The Influence of work motivation and work environment on the performance of office employees Balai Besar Karantina Pertanian Makassar. (Guided by Dr. Muhlis Ruslan, SE.,M.Si and Dr.Miah Said, SE.,M.Si).*

*The purpose of this study was to determine : whether work motivation and work environment affect the performance of Balai Besar Karantina pertanian Makassar office employees and what factors affect the performance of balai besar karantina pertanian makassar office employees between work motivation and work environment.*

*This Research is quantitative research at Balai Besar Karantina Pertanian Makassar Office. Population as many as 143 people with the number of samples is 60 people as respondents. The analytical method used is multiple linear regression analysis and determinant coefficient analysis ( $r^2$ )*

*The results of the study indicate that the factors that influence employee performance indicate that motivation has a positive relationship with employee performance as indicated by the motivational factor is positive. While the work environment factors have a positive relationship to employee performance.*

***Keywords : Motivation And Work Environment***

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KANTOR BALAI BESAR KARANTINA PERTANIAN  
MAKASSAR.**

Oleh :

**EKA FAJRIANI NUR**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi**

**Univesitas Bosowa**

**ABSTRAK**

EKA FAJRIANI NUR.2021.Skripsi.*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.* (Dibimbing Oleh **Dr. Muhlis Ruslan, SE.,M.Si** dan **Dr. Miah Said, SE.,M.Si**).

Tujuan Penelitian Ini adalah Untuk Mengetahui : Apakah Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar Dan Faktor Apakah Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar Antara Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif di kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar. Populasi sebanyak 143 orang dengan jumlah sampel adalah 60 orang sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinan. ( $r^2$ ).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana faktor motivasi adalah positif, sedangkan faktor lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci : Motivasi Dan Lingkungan Kerja**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN KEORSINILAN</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>Abstract</b> .....	vi
<b>Abstrak</b> .....	vii
<b>Daftar Isi</b> .....	viii
<b>Daftar Tabel</b> .....	xi
<b>Daftar Gambar</b> .....	xii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	6
2.1 Kerangka Teori .....	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.2 Motivasi Kerja .....	10
2.1.3 Lingkungan Kerja .....	12
2.1.4 Kinerja Pegawai .....	18
2.2 Kerangka Pikir .....	21
2.3 Hipotesis .....	23



<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
3.1 Lokasi Penelitian .....	24
3.2 Jenis Dan Sumber Data.....	24
3.3 Populasi Dan Sampel .....	25
3.4 Instrument Penelitian .....	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.6 Metode Analisis .....	27
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	29
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>32</b>
4.1 Gambaran Umum Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar (BBKP) .....	32
4.1.1 Sejarah BBKP Makassar .....	32
4.1.2 Profil BBKP Makassar .....	32
4.1.3 Visi Dan Misi BBKP .....	33
4.1.4 Tugas Dan Pokok BBKP Makassar .....	34
4.1.5 Struktur Organisasi .....	36
4.2 Analisis Dan Pembahasan .....	37
4.2.1 Karakteristik Responden .....	37
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	38
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan ....	39
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	39

4.3 Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Pegawai .....	40
4.3.1 Tanggapan Responden mengenai Motivasi .....	41
4.3.2 Tanggapan Responden mengenai Lingkungan kerja .....	42
4.3.3 Tanggapan Responden mengenai kinerja Pegawai .....	44
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....	45
4.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	47
4.6 Uji t .....	47
4.7 Bentuk – Bentuk Motivasi Kinerja Pegawai .....	49
4.8 Jenis- jenis Lingkungan Kerja .....	49
<b>BAB V. KESIMPULAN</b> .....	<b>51</b>
5.1 Kesimpulan .....	51
5.2 Saran .....	52
<b>Daftar Pustaka</b> .....	<b>53</b>
<b>Lampiran</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pegawai kantor BBKP Makassar .....	4
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	38
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	39
Tabel 4.4	Karakteristik Rsponden Berdasarkan Masa Kerja .....	40
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi .....	41
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja .....	43
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai .....	44
Tabel 4.8	Hasil Analisis Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	46

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pikir .....	22
Gambar 2. Struktur Organisasi .....	36



## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan langkah pengembangan, penarikan, perencanaan, pemeliharaan, seleksi serta pemanfaatan sumber daya manusia sehingga mampu mencapai tujuannya baik secara perorangan ataupun operasional. Supaya tujuan yang ditargetkan oleh perusahaan dapat tercapai, maka diperlukan suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif serta efisien. Suatu perusahaan bisa maju atau gagal disebabkan atau diakibatkan oleh kualitas serta tingkah laku manusia yang terdapat pada perusahaan tersebut.

Menurut Stoner (2000) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Kinerja pegawai merupakan bentuk dari hasil kerja yang telah diraih oleh pegawai selama melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang dimilikinya. Pegawai mampu bekerja dengan baik jika mempunyai kinerja yang baik, serta kinerja yang tinggi yang dipunyai oleh pegawai. Pengaruh kinerja yang dimiliki oleh pegawai mempunyai pengaruh yang cukup besar untuk dapat memutuskan berkembang dengan baiknya hingga mampu meningkatkan prestasi kerja serta pencapaian tujuan organisasi.

Beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja yang mana dikemukakan oleh Kuswandi (2004:27) yang mana diantaranya ialah kepuasan pegawai,

kemampuan pegawai, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan. Keseluruhan tersebut pastinya mempunyai pengaruh, akan tetapi ada yang secara dominan serta ada yang tidak dominan.

Pada penelitian tersebut peneliti akan mengkaji mengenai pengaruh motivasi serta lingkungan kerja. Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa “motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya” ada 3 faktor utama, yaitu: intensitas arah serta kegigihan, Intensitas menerangkan seberapa kuatnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan memberikan hasil yang diharapkan namun, ketika usaha tersebut dituntun ke suatu tujuan yang mampu memberikan keuntungan kepada organisasi. Yang mana dapat diartikan juga bahwa motivasi perlu mempunyai dimensi arah. Dan suatu usaha untuk gigih maju menuju tujuan organisasi ialah usaha yang perlu dipupuk. Yang mana akhirnya motivasi mempunyai dimensi ketekunan.

Pemenuhan kebutuhan baik secara eksternal yakni seperti pemenuhan akan kebutuhan primer, sandang, pangan, serta papan juga lingkungan yang mendukung. Adapun kebutuhan yang bersifat internal yang dalam hal ini contohnya ialah keinginan karyawan yang memposisikan dirinya pada posisi karier yang cukup. Hal tersebut ialah faktor yang mendorong produktivitas sumber daya manusia yang mana bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja yang memuaskan. Satu dari beberapa alasan yang paling penting adalah individu yang berkerja sebagai karyawan ataupun yang berprofesi keras pada suatu

organisasi yaitu yang mempunyai keinginan untuk dapat mencukupi kebutuhan hidup (kebutuhan ekonomi).

Untuk bisa mendorong pegawai agar mampu bekerja secara produktif maka pemberian motivasi kerja yang dilaksanakan secara eksternal maupun internal sangatlah penting karena produktivitas yang tinggi dorongan kesempatan terhadap seluruh pegawai untuk bisa berkembang, memenuhi kebutuhannya sesuai dengan kemampuan serta daya saing seseorang adalah hal yang penting.

Ekonomi manajerial bisa dikategorikan sebagai suatu pelajaran yang mana ruang cakupannya luas serta menginterasikan teori ekonomi, ilmu administrasi bisnis, ilmu pengambilan keputusan dan melakukan interaksi antara satu dengan yang lain saat perusahaan mencoba agar tujuan dapat tercapai dengan cara yang sangat tepat atau efisien.

Sebagian mahasiswa yang mengambil mata kuliah ekonomi manajerial pada sadarnya sudah memiliki pengetahuan dari mata kuliah lain tentang berbagai topik yang disajikan dan perangkat analisis yang digunakan dalam ekonomi manajerial. Sambil mempelajari topik-topik ini disertai topik-topik lainnya, mahasiswa perlu memberikan perhatian khusus kepada proses perolehan suatu keputusan secara keseluruhan yang mana akan memandu perusahaan menuju tujuannya. Oleh karena itu hal itulah yang menjadi tujuan pokok dari ekonomi manajerial

Beberapa proses yang mempunyai kaitan dengan seluruh perolehan keputusan manajerial yang umumnya adalah sama. Proses itu pada dasarnya terdiri dari 5 tahapan :



1. Memfokuskan tujuan perusahaan.
2. Mengartikan masalah yang dihadapi perusahaan atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan.
3. Mengidentifikasi solusi-solusi penyelesaian masalah.
4. Memilih solusi terbaik dari berbagai solusi yang ada.
5. Mengimplementasikan keputusan yang telah ditetapkan.

Di bawah ini terdapat jumlah pegawai dalam lingkup kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.

**Tabel 1.1.**

**JUMLAH PEGAWAI  
KANTOR BALAI BESAR KARANTINA PERTANIAN MAKASSAR**

<b>Tahun</b>	<b>Laki-Laki</b>	<b>Perempuan</b>	<b>Jumlah</b>
<b>2018</b>	<b>78</b>	<b>67</b>	<b>145</b>
<b>2019</b>	<b>77</b>	<b>70</b>	<b>147</b>
<b>2020</b>	<b>69</b>	<b>66135</b>	
<b>2021</b>	<b>69</b>	<b>74</b>	<b>143</b>

Sumber : Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar, 2021

### 1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar ?
2. Faktor apakah yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar antara Motivasi atau Lingkungan kerja?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui Motivasi kerja serta lingkungan kerja mempunyai pengaruh atas kinerja pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar
- b. Untuk mengetahui faktor mana yang paling mempunyai pengaruh atas kinerja pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Makassar antara motivasi atau lingkungan kerja

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat Penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Balai Besar Karantina Pertanian Makassar  
Hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar dalam pengambilan keputusan penetapan kebijakan khususnya dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Sebagai saran dari beberapa pihak jika memutuhkan informasi mengenai pengaruh motivasi serta lingkungan kerja atas kinerja karyawan di kantor balai besar pertanian makassar.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kerangka Teori

#### 2.1.1 Manajemen Sumber daya Manusia

##### A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia ini merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, karyawan, manajer dan semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi atau lembaga disuatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk Mencapai Tujuan perusahaan ini tentunya perlu ada manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Yaitu cara untuk mengatur pengadaan tenaga kerja, memberikan kompensasi, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja serta pengembangan dan beberapa hal lainnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek atau sumber daya manusia dari seorang manajemen meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, dan pengembangan penilaian.

Menurut Sonny Sumarsono (2003:4), sumber daya manusia (*Human Resoures*) menurut beliau memiliki 2 arti yang berbeda diantaranya adalah : SDM merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain sumber daya manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:3), sumber daya manusia merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan sesuai dengan keinginan.

## **B. Fungsi Sumber Daya Manusia**

### **1. Fungsi Manajerial**

#### **a. Perencanaan**

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi, pengorganisasian, pengarahan, pengadilan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, penginterasian, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Karyawan yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan.

#### **b. Pengorganisasian**

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasinya dalam bagian organisasi (*organization chart*), organisasi yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien dalam terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan kepemimpinannya. Memerintah bawahan agar mau mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah keinginan mengendalikan semua karyawan agar mau mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan mau mengerjakan tugasnya sesuai rencana. Ketika terdapat penyimpangan atau kesalahan akan diadakan perbaikan dan atur sesuai rencana. Pengendalian meliputi kehadiran, kedisiplinan dan menjaga situasi lingkungan pekerja.

## 2. Fungsi Organisasi

a. Pengadaan

Pengadaan (*procrument*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan penampilan teknis, teoristik, konseptual, dan moral karyawan

melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi

Kompensasi (*compensasi*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsisten.

**C. Komponen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia diantaranya adalah Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besar pendapatan tersebut tidak menentu tergantung pada laba yang yang dicapai perusahaan.

1. Karyawan

Karyawan adalah seorang penjual jasa (baik tenaga maupun pikirannya) untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan besarnya telah ditetapkan.

2. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan dan mencapai suatu tujuan.

Kepemimpinan adalah seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja sesuai efektif.

### 2.1.2 Motivasi Kerja

#### A. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yaitu *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Menurut Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Menurut Edy Sutrisno (2016:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Merihot (dalam Marliani, 2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Selain itu Robbins & Judge (2013) mengemukakan



bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah dan ketekunan.

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138) Motivasi Kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

## **B. Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dan motivasi kerja adalah sebagai berikut.

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan pengadaan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### C. Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2013).

#### 1. Motivasi Positif (*insentif positif*)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

#### 2. Motivasi negatif (*insentif negatif*)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Wibiasuri (2014), terdapat tiga jenis bentuk motivasi kerja, yaitu :

#### 1. Materil insentif

Alat motivasi yang diberikan berupa uang atau barang yang memiliki nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misal : kendaraan, rumah dan lain-lainnya.

## 2. Non-materill insentif

Alat motivasi yang diberikan berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja. Misalnya : medali, piagam, bintang jasa danlain-lainnya.

## 3. Kombinasi materiil dan non materill insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa materi (uang atau barang) dan non materiil/medali dan piagam. Jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.

### 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 parakaryawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa para ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut :

Menurut Bambang (1991 : 122), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12). Menurut Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya menurut Nitisemito (1992:25) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Simanjuntak (2003:39) lingkungan kerja dapat Diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya

dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

## **B. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, 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 tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

### **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 dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000:171). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

### **C. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Sehingga sangat perlu untuk memperhatikan apa saja faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja.

Berikut dibawah ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan :

#### **1. Penerangan/Cahaya di tempat kerja**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

- a. Cahaya alam yang berasal dari sinar matahari
  - b. Cahaya buatan, berupa lampu.
- #### **2. Temperatur ditempat kerja**

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur 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. Apabila kondisi temperatur terlalu dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun, sedangkan temperatur udara yang terlampau panas, akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

### 3. Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas.

### 4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

### 5. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja.



## 6. Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja dan kenyamanan seorang karyawan. Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Bagi seorang karyawan, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan semangat kerja. Namun setiap karyawan harus ikut bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan tempat kerja.

Menurut Nitisemito (dalam Melanie, 2014) ada beberapa faktor lingkungan kerja besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja. Yaitu sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja yang bersih
- b. Penerangan yang cukup baik tapi tidak menyilaukan.
- c. Pertukaran adanya udara yang baik yang menyehatkan badan.
- d. Jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan.

### 2.1.4 Kinerja Pegawai

#### A. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah berasal dari kata kinerja kerja atau kinerja aktual yang berarti bahwa seseorang telah melakukan kinerja kerja atau aktual. Kinerja berarti pekerjaan kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan seorang karyawan ketika ia melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab.

Menurut Moeheriono (2010) dalam bukunya \*Pengukuran kinerja berbasis kompetensi\* ia menyampaikan tentang kinerja karyawan sebagai hasil dari kinerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam

suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka masing-masing.

Menurut Prawirosentono (1999) kinerja adalah pekerjaan seseorang, sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawab masing-masing yang berusaha untuk mencapai tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum, etis dan moral. Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan “Kinerja Merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu.

Menurut Mangkunegara Dalam Masram (2017:139) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

## **B. Dimensi Kinerja Pegawai**

Dimensi kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Dimensi tersebut sangat diperlukan oleh banyak pihak karena bermanfaat menjadi ukuran dalam menilai kinerja masing-masing pegawai. Adapun literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah sebagai berikut :

Bernadin dalam Sudarmanto (2009:12) mengemukakan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu :

- a. Quality berhubungan dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud dan tujuan.

- b. Quantity terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- c. Timelies terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- d. Cost-effectiveness terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
- e. Interpersonal impact terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah.
- f. Need for supervision terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pegawai.

### **C. Karakteristik Kinerja Pegawai**

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (mangkunegara, 2002:68) :

- 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

## **2.2 Kerangka Pikir**

Perusahaan dalam operasinya memerlukan tenaga kerja, dimana tenaga kerja ini merupakan salah satu asset perusahaan yang berharga dalam rangka mencapai tujuannya. Sehingga perlu memperhatikan masalah tenaga kerja karena tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik tanpa adanya kinerja pegawai. Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan pegawai, kemampuan pegawai, dan kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.

Motivasi merupakan Salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka pegawai akan lebih bersemangat dan berkeinginan untuk bekerja keras, sehingga secara otomatis hasil kerja mereka akan berkualitas yang akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu, Lingkungan kerja yang mendukung akan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman serta tersedia fasilitas yang memadai bagi para pegawai akan mampu memberikan dorongan bagi mereka untuk bekerja lebih baik lagi dan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam penelitian yang menjadi variabel berpengaruh adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai. Sedangkan variabel terpengaruhnya adalah kinerja pegawai.



### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang bertujuan mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan tujuan penelitian. Berdasarkan data permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya. Maka hipotesis untuk penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Diduga Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar cukup efektif.
2. Diduga motivasi kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Balai Besar Karantina pertanian Makassar.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penetapan daerah penelitian ini dilakukan di kota makassar tepatnya pada kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar yang berlokasi di Jalan Perintis Kemerdekaan KM. 12, Makassar 90241. Dengan pertimbangan memudahkan penulis mengumpulkan data-data. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai Juni Tahun 2021.

#### **3.2 Jenis dan Sumber data**

##### **1. Jenis Data**

Adapun jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang masih perlu dianalisis.
- b. Data Kualitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dari dalam perusahaan baik secara lisan maupun tulisan.

##### **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan.
- b. Data sekunder yaitu informasi yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data



sekunder tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar dimana populasi pegawainya berjumlah 143 pegawai. Dari populasi ini akan ditarik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai Responden. Sampel adalah suatu himpunan bagian dari unit populasi. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel random sampling. Metode ini digunakan karena objek yang teliti tidak terlalu besar. Ukuran sampel yang dijadikan dasar pengambilan sampel menggunakan rumus slovin.

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian yang masih dapat ditolerir

dengan menggunakan rumus slovin diatas maka dapat diketahui jumlah sampel minimal, yaitu :

$$n = \frac{143}{1 + (143)(0,1)^2}$$

$$n = \frac{143}{2,43}$$

$$n = 60$$

Jadi sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 responden.

### 3.4 Instrumen Penelitian

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan Instrumen berupa Kuesioner yang meliputi variabel (1) kinerja karyawan, (2) motivasi kerja, (3) lingkungan kerja pada Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.

Instrumen penelitian ini disusun dari indikator kerja, motivasi dan lingkungan kerja yang disusun dalam bentuk pertanyaan dengan 5 alternative jawaban. Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing-masing variabel yang diukur.

Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah sebagai berikut :

- a. Jawaban sangat puas diberi bobot 5
- b. Jawaban puas diberi bobot 4
- c. Jawaban cukup diberi bobot 3
- d. Jawaban tidak puas diberi bobot 2
- e. Jawaban sangat tidak puas diberi bobot 1

Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini akan di uji validitas dan reabilitasnya sebelum dan sesudah penelitian. Uji validasi dilakukan untuk menguji keakuratan kuesioner penelitian, sedangkan uji reabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/konsistensi kuesioner penelitian. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software* SPSS, pengujian validitas cukup

dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  *product moment* jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  dan  $H_a$  ditolak, begitu pula jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Data juga dikatakan valid jika tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau  $\alpha=5\%$ .

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Observasi : yaitu cara pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung objek yang diteliti.
- b. Wawancara : yaitu teknik pengumpulan data dimana penulis melakukan tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait untuk memperoleh data yang relevan dengan penelitian ini.
- c. Kuesioner : dilakukan dengan cara membagikan selebaran angket berupa daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan data-data yang diperlukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.

### 3.6 Metode Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Analisis Regresif Linear Berganda

Analisis regresif linear berganda digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan pada kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar. Adapun formulasi regresi linear berganda yang digunakan, adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots\dots(2)$$

Dimana :

Y = Kriteria atau variabel responden (variabel tergantung)

$b_0$  = konstanta

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = lingkungan kerja

$B_i$  = koefisien predictor 1 dan 2

Selanjutnya nilai  $b_0, b_1, b_2$  dihitung dengan menyelesaikan persamaan simultan menggunakan program SPSS.

b. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (ghozali, 2009)

c. Uji – t

Uji – t atau dikenal dengan istilah uji parsial adalah pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan cara membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan tertentu. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  , maka hipotesis diterima.

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

#### 1. Kinerja

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 disepakati bersama. Contohnya : menyelesaikan semua pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan selama 8 jam.

#### 2. Kualitas Pekerja

Kualitas pekerja adalah merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Contohnya : Menjaga kualitas pelayanan terhadap konsumen dalam melakukan 3S (Senyum, Salam, Sapa)

#### 3. Inisiatif

Inisiatif adalah bentuk kesadaran diri dari individu yang berpikir bahwa dia harus melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya atau memenuhi suatu hal. Contohnya : bersedia bekerja lebih dari 8 jam untuk membantu pelayanan perusahaan tetap berjalan normal.

#### 4. Kehadiran tepat waktu

Kehadiran tepat waktu adalah salah satu faktor evaluasi kinerja dalam perusahaan. Semakin sering pegawai datang pada waktu yang ditentukan, semakin baik kinerjanya. Datang tepat waktu juga membuat pegawai lebih

rileks dalam memulai hari-harinya di kantor. Contohnya : Datang lebih awal dari waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

#### **5. Motivasi kerja**

Motivasi kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri pegawai sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut. Contohnya : perusahaan memberikan bonus kepada pegawai atas hasil kerja yang memuaskan. Bonus / hadiah berupa sertifikat dan medali.

#### **6. Penghargaan**

Penghargaan adalah sesuatu yang diberikan pada seseorang atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan dibidang tertentu. Penghargaan biasa diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plakat atau pita. Suatu penghargaan kadang-kadang disertai dengan pemberian hadiah berupa uang seperti hadiah nobel untuk kontribusi terhadap masyarakat, dan hadiah pulitzer untuk penghargaan dibidang literatur. Contohnya : memberikan bonus / hadiah untuk pegawai yang hasil kerjanya baik.

#### **7. Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya

sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Contohnya : memiliki fasilitas seperti mushola, ruang karaoke, ruang merokok dan tempat parkir.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah BBKP Makassar**

Pada tahun 1980 mengenai ketetapan menteri Pertanian No. 453 serta no. 861 tahun 1980 Pusat karantina pertanian adalah dari 5 balai atau dalam hal ini eselon III, 14 stasiun yakni eselon IV, 38 pos yakni eselon V, serta 105 pembagian daerah kerja atau non structural terbesar di wilayah Indonesia.

Pada tahun 2008, dilaksanakan penggabungan antara karantina hewan serta karantina pertanian yang mana menjadi unit eselon I yang diberi nama Badan Karantina Pertanian yang mana fungsi karantina ikan mengalami pemindahan dari kementerian pertanian ke pertanian kelautan serta perikanan.

Sesuai dengan ketetapan Menteri Pertanian No.22/Permentan/OT.140/2008, dibentuk balai besar karantina Makassar yang mana adalah penggabungan dari balai karantina pertanian Makassar serta Balai karantina hewan Makassar dengan posisi atau kedudukan Eselon II.b.

##### **4.12 Profil BBKP Makassar**

Balai Besar Karantina Pertanian Makassar adalah suatu dari beberapa Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Badan Karantina Pertanian sesuai dengan ketetapan Menteri Pertanian yang disingkat dengan Permentan No. 22/Permentan/OT.140/4/2008 mengenai Organisasi serta Cara Kerja Unit Pelaksana Teknis Karantina Pertanian.



UPT atau Unit Pelaksana Teknis karantina pertanian ialah suatu unit pelaksana tekni yang berada dinaungan serta bertanggung jawab ke kepala badan karantina pertanian. Unit pelaksana tugas karantina pertanian ialah menjalankan kegiatan prosedur atau cara kerja karantina tumbuhan, hewan dan juga pengamatan keamanan hayati serta nabati.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) karantina Pertanian yang mempunyai tanggung jawab untuk melakukan kegiatan Operasional karantina Hewan, Tumbuhan Serta Pengamatan Keamanan Hayati dan Nabati.

Susunan organisasi Balai Besar Karantina Pertanian Makassar adalah beberapa bagian yaitu Kepala Balai kantor, Bagian Umum, Bagian Bidang Karantina Hewan, Bagian Karantina Tumbuhan, Bidang Pengamatan serta Kelompok Jabatan Fungsional.

#### **4.1.3 Visi dan Misi BBKP**

- **Visi**

“ Menjadi karantina yang handal dan akuntabel dalam melindungi kelestarian sumber daya alam hayati guna pencapaian swasembada pangan dan mendorong akselerasi ekspor serta ketahanan dan keamanan pangan di sulawesi selatan”

- **Misi**

Misi dari Balai Besar Karantina Pertanian Makassar adalah :

1. Memajukan Tata Kelola Sistem Perkarantinaan Dalam Mlindungi Sumber Daya Hayati Hewan/Tumbuhan Dari Ancaman HPHK/OPTK Dan Pangan Segar Dari Cemaran Nuklir, Biologi, Dan Kimia.

2. Memajukan Daya Saing Komoditas Hewan Dan Tumbuhan Dalam Perdagangan Domestik Dan Internasional.
3. Terlaksananya Peran Karantina Dalam Akselerasi Ekspor Kakao Dan Komoditas Unggulan Pertanian Lainnya Di Sulawesi Selatan Yang Akseptabel Dan Mampu Bersaing Di Pasar Internasional.
4. Mewujudkan Sistem Manajemen Mutu Pelayanan Dengan Mengimplementasikan Secara Konsisten ISO 9001:2008/SNI 19-9001-2008.
5. Meningkatkan Kompetensi Sebagai Laboratorium Penguji (*Testing Laboratory*) Mengimplementasikan Secara Konsisten SNI 17025:2017.
6. Meningkatkan Kepatuhan Dan Peran Serta Masyarakat Dalam Menyelenggarakan Perkarantinaan Hewan Dan Tumbuhan.

#### **4.1.4 Tugas Pokok Dan Fungsi BBKP Makassar**

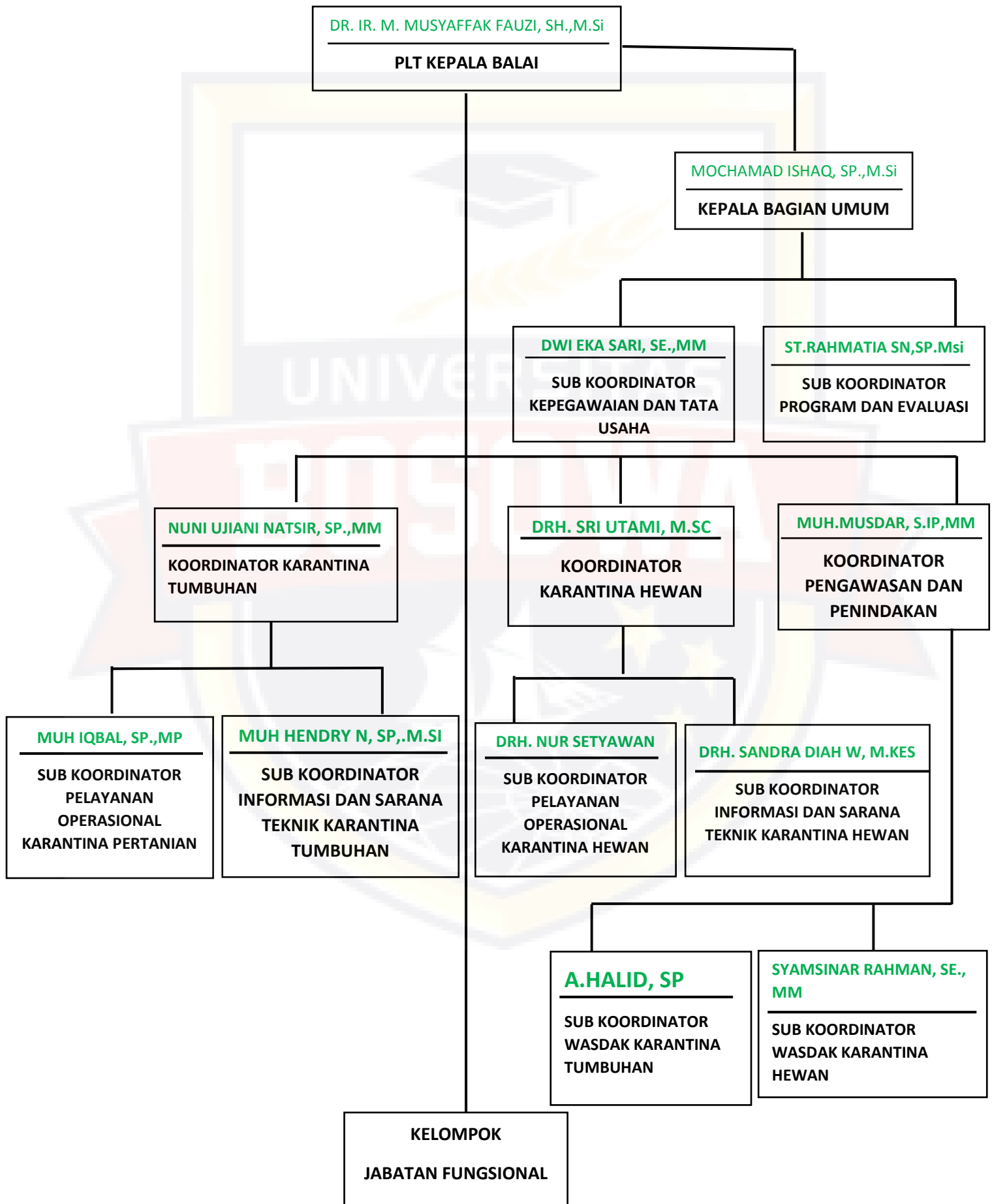
- Tugas Pokok  
Melaksanakan kegiatan karantina hewan dan tumbuhan serta pengamatan keamanan hayati, hewani, dan nabati.
- Fungsi
  1. penyusunan rencana, dan evaluasi.
  2. Pengoprasian pemeriksaan, pengasingan, pengamatan, perlakuan, penahanan, penolakan, permusnahan dan pembebasan media pembawa HPHK dan OPTK.
  3. Pemantauan daerah sebar HPHK dan OPTK.
  4. Merencanakan pembuatan koleksi HPHK dan OPTK.

5. melakukan pengamatan keamanan hayati hewani dan nabati.
6. Memberikan pelayanan operasional karantina hewan dan tumbuhan.
7. Memberikan pelayanan operasional pengawasan keamanan hayati hewani dan nabati.
8. Mengelolaan system informasi, dokumentasi dan sarana teknik karantina hewan dan tumbuhan.
9. Melakukan pengamatan dan penindakan pelanggaran peraturan undang-undang di bidang karantina hewan, karantina tumbuhan dan keamanan hayati hewani dan nabati.

Untuk melaksanakan tugas operasional, BBKP makassar di *support* oleh beberapa wilayah kerja yaitu :

1. Wilayah Kerja Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin.
2. Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Paotere.
3. Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Soekano Hatta Makassar.
4. Wilayah Kerja Kantor Pos Makassar.
5. Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Bulukumba.
6. Wilayah Kerja Pelabuhan Laut Jenepono.
7. Wilayah Kerja Pelabuhan Bajoe.
8. Wilayah Kerja Sinjai.

## 4.1.5 STRUKTUR BBKP MAKASSAR



## **4.2 Analisis Dan Pembahasan**

### **4.2.1 Karakteristik Responden**

Agar kinerja pegawai dapat mengalami peningkatan maka perlu dilaksanakan analisis faktor-faktor yang mempunyai pengaruh dalam kinerja pegawai suatu perusahaan. Tujuan dilaksanakannya analisis penelitian ialah mengetahui variabel apa saja yang mempunyai pengaruh secara signifikan atas perkembangan kerja pegawai dan juga variabel apa yang lebih dominan pengaruhnya atas kinerja pegawai. Perusahaan bisa menempuh langkah yang tepat sebagai upaya dalam mendorong perkembangan kinerja pegawai.

Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makasar merupakan suatu bagian dari Badan Karantina Pertanian sesuai dengan ketetapan Menteri karantina Pertanian (Permentan) Nomor 22/Permentan/OT.140/4/2008 mengenai Organisasi serta Tata Kerja pelaksana Teknis Karantina Pertanian. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Karantina Pertanian merupakan suatu unit di lingkungan yang berada pada naungan serta tanggung jawab kepada badan Karantina Pertanian.

Dalam melaksanakan penanganan atas kinerja pegawai, maka yang difokuskan ialah karakteristik informan sesuai atau menurut pada jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan, serta masa kerja. Sebagai penjelasan lebih lanjut mengenai karakteristik informan, ditampilkan seperti berikut ini.

### **4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Dari hasil yang di peroleh melalui pengambilan data yang dimana hal ini menggunakan kuesioner dari beberapa informan, maka dideroleh karakteristik informan sesuai dengan jenis kelamin yang bisa dilihat melalui tabel berikut:

**Tabel 4.1 karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki – laki	25	41,67
Perempuan	35	58,33
Jumlah	60	100

Sumber : Data Diolah, 2021

Sesuai dengan karakteristik informan yang didasarkan kepada jenis kelamin, Jadi dari 60 informan yang didapatkan diperoleh sebanyak 25 orang atau 41,67% yang mempunyai jenis kelamin laki-laki, sementara 35 orang atau 58,33% lainnya memiliki jenis kelamin perempuan.

#### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden sesuai dengan umur yang dapat dikumpulkan datanya bisa di amati pada tabel berikut:

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur (Tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
23 – 30	13	21,67
31 – 40	26	43,33
41-50	15	25
51-60	6	10
Jumlah	60	100

Sumber : data diolah, 2021

sesuai dengan data diatas, maka 60 informan yang dihimpun atau dikumpulkan memperlihatkan bahwasanya usia diantara 23-30 tahun sebanyak 13

orang ataupun 21,67%, kemudian 31-40 tahun sebanyak 26 orang ataupun 43,33% yang mempunyai usia 41- 50 sebanyak 15 orang ataupun 25% sebanyak 6 orang atau 10%.

#### 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Sementara itu, karakteristik yang didasarkan pada pendidikan terakhir bisa diamati melalui data berikut :

**Tabel, 4.3. Karateritik Responden berdasarkan jenjang pendidikan**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
SMA	20	33.33
Diploma (D3)	15	25
S1	15	25
S2	10	16.67
	60	100

Sumber : Data Diolah, 2021

Karakteristik informan sesuai dengan jenjang pendidikan, dari 60 informan yang diambil datanya terdapat SMA sebanyak 20 orang atau 33.33%, Diploma(D3) Sebanyak 15 ataupun 25%, S1 Sebanyak 15 orang ataupun 25% serta S2 Sebanyak 10 orang ataupun 16.67%.

#### 4.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan jangka Kerja

Karakteristik ini di sesuaikan berdasarkan masa kerjanya dapat diperhatikan pada data tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4. karakteristik Berdasarkan jangka Kerja**

Jangka Kerja	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
4-5	10	16,66
6-10	19	31,67
11-15	16	26.67
16-20	15	25
	60	100

Sumber : Data Diolah, 2021

Dari 60 informan datanya dikumpulkan sesuai dengan karakteristik masa kerja, didapatkan jika yang bekerja antara 4-5 tahun sebanyak 10 orang ataupun 16.66%, jangka kerja 6-10 tahun sebanyak 19 orang ataupun 31.67%, jangka kerja 11-15 tahun sebanyak 16 orang ataupun 26.67%, kemudian 16-20 tahun sebanyak 15 orang ataupun 25%.

#### **4.3 Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Pegawai**

Pada tiap perusahaan, peningkatan kinerja pegawai sangat penting yang mana dengan pengelolaan kinerja pegawai yang bagus untuk dapat mengembangkan kinerja perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana pentingnya peran kinerja pegawai, maka dari itu dibutuhkan dilaksanakannya analisis faktor yang mempunyai pengaruh atas kinerja

Pada penelitian ini faktor motivasi serta faktor lingkungan yang memiliki pengaruh atas kinerja pegawai menjadi faktor yang akan dianalisis. Untuk penjelasan lebih rinci, maka selanjtnya ditampilkan analisis dari faktor-faktor



tersebut yang mempunyai pengaruh atas kinerja pegawai yang bisa dilihat pada uraian berikut ini:

#### 4.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi

dalam kaitannya dengan masalah motivasi kerja, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi**

Pernyataan	Pernyataan (X1)					Jumlah
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
1.perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup untuk saya yakni istirahata selama 1 jam	20 (33,33)	37 (61,66)	3 (5)	-	-	257
2. pada perusahaan saya, saya diijinkan untuk mengambil cuti kerja jika mempunyai suatu alasan tertentu dimana cutinya bisa selama 3 hari	15 (25)	42 (70)	3 (5)	-	-	252
3. perusahaan memberikan saya imbalan jasa yang layak dan juga jaminan pensiun	16 (26,66)	40 (66,67)	4 (6,66)	-	-	252
4.jaminan Asuransi Keselamatan Kerja dapat saya terima	20 (33,33)	33 (55)	5 (8,33)	2 (3,33)	-	251
5.perusahaan mengijinkan saya untuk menyampaikan keluhan yang berkaitan dengan pekerjaan saya	18 (30)	39 (65)	3 (5)	-	-	255
6.Saya Bekerja Mendapatkan Jaminan Hari Tua Dari Perusahaan	20 (33,33)	37 (61,66)	3 (5)	-	-	257
7. Saya Mendapatkan Pujian Dari Pimpinan Atas Hasil Pekerjaan Yang Saya Lakukan	16 (26,66)	27 (45)	17 (28,33)	-	-	239
8.Perusahaan Memberikan saya bonus sebagai hasil dari kinerja saya yang	13 (21,66)	26 (43,33)	21 (35)	-	-	232
	13	34	13	-	-	240

---

memuaskan (21.67) (56.66) (21.67)

9. Saya mendapatkan penghargaan terbaik dari pimpinan apabila hasil kerja saya memuaskan

		Rata-Rata Skor	223.5
--	--	----------------	-------

Sumber Data : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil dari data tersebut, maka jawaban informan atas variabel motivasi di kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar berada di range atau posisi ke tiga (cukup rendah ) yaitu 223.5 yang mana artinya motivasi kerja pegawai di kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar sudah cukup memuaskan.

Sesuai dengan tabel diatas diketahui bahwasanya pernyataan perusahaan yang memberikan bonus ke pegawai berkat hasil kerja yang memuaskan adalah skor paling rendah yakni 232. Ini mengisyaratkan jika masih terdapat pegawai yang tidak mendapatkan bonus atas hasil kerja di dalam kantor tersebut. Pernyataan diberikan jam istirahat yang cukup serta memperoleh jaminan hari tua oleh perusahaan mempunyai nilai tertinggi yang mana adalah 257. Bisa di artikan bahwasanya pegawai merasa puas atas jam istirahat dan jaminan tua yang perusahaan berikan.

#### **4.3.2 Tanggapan Responden mengenai Lingkungan Kerja**

Selanjutnya data ditampilkan pada tabel menurut informan tentang lingkungan kerja Di Kantor Balai Bersar Karantina Pertanian Makassar. Yang dapat diliat sebagai berikut.

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja**

Pernyataan	Pernyataan (X2)					Jumlah
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
1.Saya Merasa Pegawai Diperusahaan Ini Saling Menghormati Dengan Rekan Kerja	24 (40)	32 (53.33)	4 (6.66)	-	-	260
2.Hubungan Saya Dengan Pegawai Lain Harmonis	24 (40)	35 (58.33)	1 (1.66)	-	-	263
3.Penerangan Yang terdapat yakni Sinar Matahari serta Listrik Di Tempat Kerja sudah Sesuai Dengan Kebutuhan	12 (20)	40 (66.67)	8 (13.33)	-	-	244
4. Fasilitas Dan Bidang Pekerjaan Baik.membuat saya merasa nyaman untuk bekerja	12 (20)	44 (73.33)	4 (6.66)	-	-	248
5. Kebersihan Di Perusahaan Ini Membuat Saya Betah Dalam Bekerja	14 (23.33)	39 (65)	7 (11.66)	-	-	247
6.Adanya petugas keamanan di lingkungan tempat kerja membuat saya tenang dalam bekerja	15 (25)	39 (65)	6 (10)	-	-	249
7.Keamanan tempat kerja dalam perusahaan ini sudah terjamin	23 (38.33)	30 (50)	7 (11.66)	-	-	256
8.Fasilitas mushola yang diberikan perusahaan sangat membantu	21 (35)	36 (60)	3 (5)	-	-	258
9.Fasilitas ruang karaoke yang diberikan perusahaan sangat menghibur ketika jam kosong	16 (26.66)	17 (28.33)	19 (31.67)	8 (13.33)	-	221
10.Fasilitas ruang merokok yang diberikan oleh perusahaan bagi pegawai sangat membantu	20 (33.33)	21 (35)	18 (30)	1 (1.66)	-	240
	Rata-Rata					248.6

Sumber : Data Diolah, 2021

Sesuai dengan hasil data di atas , maka bisa dikatakan jika tanggapan atau jawaban informan atas lingkungan kerja di kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar sebesar 248.6 ada di posisi atau range ke empat (tinggi). Yang artinya pegawai merasa lingkungan kerja di kantor dapat digolongkan sudah memuaskan

Pada data tabel diatas terlihat jika pernyataan fasilitas ruang karaoke yang diberikan oleh perusahaan mempunyai nilai yang paling rendah yaitu 221. Ini yang mana hal ini mengisyaratkan jika pegawai masih belum merasa puas dengan fasilitas karaoke yang diberikan. Sedangkan, pernyataan hubungan dengan pegawai lainnya harmonis mempunyai nilai paling tinggi yakni sebesar 263. Dapat dikategorikan jika pegawai merasa puas dengan hubungan bersama pegawai lainnya.

#### 4.3.3 Tangapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Perlunya masalah kinerja pegawai, yang mana bisa ditampilkan jawaban informan tentang kinerja pegawai di Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar. Dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai.**

Pernyataan	Pernyataan (Y)					Jumlah
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
1.Saya bisa Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Standar Yang Diberikan Perusahaan Selama 8 Jam.	29 (48,33)	31 (51,66)	-	-	-	269
2.Saya bersedia bekerja lebih dari 8 jam untuk membantu pelayanan perusahaan tetap berjalan normal.	20 (33,33)	34 (56,66)	6 (10)	-	-	254

3.Pimpinan tidak pernah menegur saya setiap kali saya menyetor hasil laporan setelah kerja shift (pergantian kerja)	15 (25)	28 (46.67)	11 (18.33)	5 (8.33)	1 (1.66)	232
4.Dalam rangka menjaga kualitas pelayanan terhadap konsumen saya selalu melakukan 3S (Senyum, salam, sapa)	22 (36.66)	36 (60)	2 (3.33)	-	-	260
5.Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari pegawai lainnya	14 (23.33)	21 (35)	16 (26.66)	9 (15)	-	220
6.Saya tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kantor	10 (16.66)	27 (45)	19 (31.66)	4 (6.66)	-	223
7.Saya pulang tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan.	14 (23.33)	43 (71.66)	3 (5)	-	-	251
8.Saya datang lebih awal sehingga siap untuk bekerja (setengah jam sebelum jam kantor)	18 (30)	29 (48.33)	13 (21.66)	-	-	245
						Rata-Rata
						195.4

Sesuai dengan data yang ada pada tabel di atas, dapat di simpulkan jika jawaban informan atas variabel kinerja di kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar range ke tiga (cukup rendah) yaitu 195.4. hal ini menandakan jika kinerja pegawai di kantor Balai Besar Karantina Pertanian termasuk kategori cukup memuaskan.

#### 4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam Menguji Pengaruh Faktor-Faktor atas Peningkatan Kinerja Pegawai, Khususnya Untuk Variabel Motivasi (X1) serta Lingkungan Kerja (X2), selanjutnya dilaksanakan pengelolaan data yang melalui Persamaan Regresi Linear Berganda yang mana Menggunakan Bantuan Program SPSS 24. Hasil Olahan Data Tersebut Dirangkum Dalam Tabel Berikut Ini :

**Tabel 4.8 Hasil analisis mengenai Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,809	2,506		3,515	0,001
	x1	0,266	0,113	0,319	2,359	0,022
	x2	0,334	0,087	0,518	3,830	0,000

**a. Dependent Variabel Y**

Sesuai dengan tabel 9 di atas, yang selanjutnya didapatkan hasil yang kemudian dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2$$

Dimana :

$$Y = 8.809 + 0.266 + 0.334$$

$B_0 = 8.809$  mempunyai arti yang mana apabila tidak terjadi perubahan terhadap motivasi serta lingkungan kerja (variabel bebas) maka selanjutnya skor kinerja pegawai sebanyak 8,809 yang merupakan nilai konsta untuk variabel terkait.

$B_1 = 0.266$  artinya setiap penambahan motivasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.266.

$B_2 = 0.334$  artinya setiap penambahan lingkungan kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.334

Atas hasil dari analisis regresi dari tabel 4.8 menggambarkan jika motivasi mempunyai hubungan yang positif atas kinerja pegawai yang diperlihatkan

dengan koefisien variabel yang mana motivasi bertanda positif, sementara lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif atas kinerja pegawai.

#### 4.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) utamanya mengukur tentang seberapa jauh kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang diperlukan dalam memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2009). Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat terlihat pada tabel 4.9 :

**Tabel 4.8**

#### **Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797	0.636	0.623	1.742

a. Predictors : (Constant), X2,X1

#### 4.6 Uji t

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas yaitu variabel motivasi dan lingkungan kerja. Dengan uji t dapat diperoleh informasi tentang variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan. Secara parsial pengaruh dari kedua variabel independen terhadap kinerja pegawai ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4.9**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Coefficients <sup>a</sup>						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,809	2,506		3,515	0,001
	x1	0,266	0,113	0,319	2,359	0,022
	x2	0,334	0,087	0,518	3,830	0,000

a. Dependent Variable: y

Pengaruh dari variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi (probabilitas).

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan tingkat signifikansi lebih < 0.05. hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh nilai koefisien parsial dari masing-masing variabel independent terhadap dependennya sebagai mana terlihat di tabel 4.8.

1. Pengaruh Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Variabel Motivasi Dengan  $T_{hitung} (2.359) > T_{tabel} (1,670)$ , Maka Dapat Dikatakan Bahwa Terdapat Pengaruh Yang Nyata Antara Variabel Motivasi Dan Variabel Kinerja Pegawai. Disamping Itu Nilai Probabilitas 0,05 menunjukkan bahwa X1 berpengaruh secara signifikan terhadap Y.

2. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Variabel lingkungan kerja dengan  $T_{hitung} (3.830) > T_{tabel} (1,670)$ , sehingga terdapat pengaruh yang nyata antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai. Disamping itu, nilai probabilitas 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa X2 berpengaruh terhadap Y.



Jadi pengujian masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara persial terlihat bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar adalah variabel lingkungan kerja (X2) dengan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dibandingkan dengan variabel motivasi (X1) Yaitu  $3.830 > 2.359$ .

#### **4.7 Bentuk – Bentuk Motivasi Kinerja Pegawai**

- a. Jumlah Gaji Sesuai dengan hasil kinerja.
- b. Memberi Penghargaan Bagi Pegawai Yang Berprestasi
- c. Pemberian Tunjangan Kepada Pegawai
- d. Kesempatan Untuk Berkembang
  1. Kesempatan Yang Diberikan Perusahaan Untuk Menduduki Posisi Tertentu.
  2. Kesempatan Untuk Mengembangkan Keterampilan Dan Kemampuan Pegawai.

#### **4.8 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja**

- a. Kebersihan pada lingkungan perusahaan dapat memberi rasa nyaman untuk Bekerja.
- b. Suhu Udara Ditempat Kerja
  1. Kondisi udara pada ruangan dapat Memberi kesejukan dan kesegaran.
  2. Jika suhu udara Ruangan Kerja baik dapat memberi kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja

- c. Kelengkapan Dan Pengaturan Fasilitas Peralatan Kerja
1. Tata Letak Dan Pengaturan Peralatan Sudah Memadai
  2. Fasilitas Penunjang Pekerja Sudah Memadai



## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka, kesimpulan yang dapat ditarik sebagai berikut :

1. Hasil Analisis penelitian menunjukkan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi hubungan positif dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh koefisien variabel dimana faktor motivasi bernilai positif, sedangkan faktor lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil analisis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, bahwa antara kedua variabel yang dianalisis, maka yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai merupakan variabel lingkungan kerja. Hal itu dibuktikan dengan hasil perhitungan  $t_{hitung}$  masing-masing variabel, dimana nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja (3.830) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{hitung}$  motivasi (2.359).

## 5.2 Saran-saran

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, maka saran yang Penulis berikan sebagai berikut :

1. Untuk peningkatan Kinerja Pegawai, Manajemen Kepala Balai Karantina Pertanian Makassar dapat Menerapkan Berbagai Kebijakan Yang Berkaitan dalam Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Upaya seperti memberi Penghargaan Atas Prestasi Kerja atau pemberian tunjangan kerja yang lebih baik.
2. Berdasar pada hasil penelitian, lingkungan kerja merupakan variable paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga penting bagi manajemen Kantor Balai Karantina Pertanian Makassar untuk memperhatikan Kebijakan yang berkaitan dengan lingkungan kerja sehingga pegawai merasa selalu nyaman dan meningkatkan produktifitasnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, (1992), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Alex S. Nitisemito, 2000. *Manajemen Personalia. Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed 3*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Alex S. Nitisemito, 2014. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Bambang Kussriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Edi, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Ekonomi Manajerial, Miah Said. ISBN 978-602-71965-9-9 1,296,2015
- Hasibuan, Malayu 2013. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok PT. Rajagrafindo Persada.
- Kuswandi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja Elex Media Komutindo*: Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produktivitas*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI
- Mathis, R.I & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelina. Jakarta: Salembang Empat,
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Masram, Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher, Sidoarjo
- Marliani. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung. CV. Pustaka Setia.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.

- Robbins & Judge. 2013. *Organizational Behavior, Fifteenth Edition*. Pearson Education, Inc.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Productivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2008) *Managemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)* Jakarta: Binaputra Aksara.
- Simanjuntak. Payaman J, 2003, *Productivitas Kerja Pengertian Dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta.
- Sumarsono. Sonny.2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Sdm*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Prawisentono, Suyadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Winardi, 2016. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta Pt. Rineke Cipta.
- Wibiasuri, Anggalia. 2014. *Analisis Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru Smpn 5 Bandar Lampung)*.



# LAMPIRAN

## Lembar Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian

Pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar

Dengan Hormat :

Saya yang bertanda tangan dibawah ini mahasiswa Universitas Bosowa Makassar.

Nama : Eka Fajriani Nur

NIM : 4517012009

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mengumpulkan dan mencari data guna menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar” maka saya mohon bantuan serta kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kueioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan dan disebarluaskan kepihak luar serta kerahasiaan dalam pengisian kuesioner ini terjamin sepenuhnya.

Semoga Hasil Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam perencanaan dan pengelolaan umber daya manusia. Atas kerjasama dan bantuan anda. Saya ucapkan terima kasih.

### **Data Responden :**

Jenis Kelamin : (\_\_\_\_) 1. Laki-Laki                      2. Perempuan

Umur : (\_\_\_\_) Tahun



Petunjuk Pengisian :

Beri Tanda check List (√) pada kolom jawaban yang telah tersedia disetiap pernyataan tersebut :

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)



<b>Kinerja</b>						
No	Pernyataan /Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
<b>A.</b>	<b>Kuantitas</b>					
1.	Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Standar Yang Diberikan Perusahaan Selama 8 Jam.					
2.	Saya bersedia bekerja lebih dari 8 jam untuk membantu pelayanan perusahaan tetap berjalan normal					
<b>B.</b>	<b>Kualitas</b>					
3.	Pimpinan tidak pernah menegur saya setiap kali saya menyetor hasil laporan setelah kerja shift (pergantian kerja)					
4.	Dalam rangka menjaga kualitas pelayanan terhadap konsumen saya selalu melakukan 3S (Senyum, salam, sapa)					
5.	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari pegawai lainnya					
<b>C.</b>	<b>Kehadiran</b>					
6.	Saya tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kantor					
7.	Saya pulang tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan.					
8.	Saya datang lebih awal sehingga siap untuk bekerja (setengah jam sebelum jam kantor)					

Motivasi Kerja						
NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>A.</b>	<b>Kebutuhan Fisiologis</b>					
1.	Saya Diberikan Jam Istirahat Yang Cukup Oleh Perusahaan Selama 1 Jam					
2.	Saya Diperbolehkan Mengambil Cuti Kerja Untuk Alasan Yang Tertentu Selama 3 Hari					
3.	Saya Diberikan Imbalan Jasa Layak Serta Jaminan Pensiun Oleh Perusahaan.					
<b>B.</b>	<b>Kebutuhan Akan Rasa Aman</b>					
4.	Saya Bekerja Mendapatkan Jaminan Asuransi Keselamatan Kerja					
5.	Saya Diperbolehkan Mengadukan Berbagai Keluhan Yang Berhubungan Dengan Pekerjaan					
6.	Saya Bekerja Mendapatkan Jaminan Hari Tua Dari Perusahaan					
<b>C.</b>	<b>Kebutuhan Akan Penghargaan</b>					
7.	Saya Mendapatkan Pujian Dari Pimpinan Atas Hasil Pekerjaan Yang Saya Lakukan					
8.	Perusahaan Memberikan Bonus Kepada Saya Atas Hasil Kerja Yang Memuaskan					
9.	Saya mendapatkan penghargaan terbaik dari pimpinan apabila hasil kerja saya memuaskan					

Lingkungan Kerja						
NO	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>A.</b>	<b>Hubungan Pegawai</b>					
1.	Saya Merasa Pegawai Diperusahaan Ini Saling Menghormati Dengan Rekan Kerja					
2.	Hubungan Saya Dengan Pegawai Lain Harmonis					
<b>B.</b>	<b>Suasana Kerja</b>					
3.	Penerangan Yang Ada (Sinar Matahari Dan Listrik) Di Tempat Kerja Telah Sesuai Dengan Kebutuhan					
4.	Saya Merasa Nyaman Dalam Bekerja Dengan Menikmati Fasilitas Dan Bidang Pekerjaan Baik.					
5.	Saya Merasa Kebersihan Di Perusahaan Ini Membuat Saya Betah Dalam Bekerja					
C.	<b>Keamanan</b>					
6.	Adanya petugas keamanan di lingkungan tempat kerja membuat saya tenang dalam bekerja					
7.	Keamanan tempat kerja dalam perusahaan ini sudah terjamin					
<b>D.</b>	<b>fasilitas Kerja</b>					
8.	Fasilitas mushola yang diberikan perusahaan sangat membantu					
9.	Fasilitas ruang karaoke yang diberikan perusahaan sangat menghibur ketika jam kosong					
10.	Fasilitas ruang merokok yang diberikan oleh perusahaan bagi pegawai sangat membantu					

No	kinerja (y)								SCORE	Motivasi kerja (X1)									SCORE	Lingkungan kerja (X2)										SCORE
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8	9		1	2	3	4	5	X2,6	X2,7	X2,8	X2,9	X2,10	
1	5	4	3	4	5	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	4	4	4	3	4		3	3	39
2	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	39
3	4	3	3	3	3	4	3	3	26	4	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28	
4	5	4	5	4	5	3	4	5	35	3	4	4	5	5	5	4	5	4	39	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
5	4	4	3	5	4	3	5	3	31	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	36
6	4	4	4	4	3	4	4	3	30	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
7	4	4	3	4	2	4	4	3	28	4	4	4	3	4	4	3	3	3	32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
8	4	4	4	4	3	4	4	3	30	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
9	4	4	3	4	3	4	4	3	29	4	4	4	3	4	4	3	3	3	32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
10	4	4	2	4	2	4	4	3	27	4	4	4	2	4	4	3	3	3	31	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	37
11	5	5	4	5	4	3	4	5	35	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
12	5	5	5	5	4	3	4	3	34	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
13	5	5	4	5	5	4	5	5	38	5	4	5	5	4	5	4	5	5	42	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	44
14	5	5	5	4	5	4	5	5	38	4	5	4	5	5	5	5	4	5	42	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
15	5	4	5	4	5	4	5	5	37	5	4	3	4	5	5	5	5	5	41	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	45
16	5	5	2	5	3	2	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
17	5	5	2	5	3	2	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
18	5	5	5	5	4	3	5	5	37	5	5	5	3	4	5	3	3	4	37	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46
19	4	4	4	4	4	5	5	4	34	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	40
20	4	4	3	4	2	4	4	3	28	4	4	4	2	4	4	3	3	3	31	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	37
21	5	4	5	4	3	3	4	5	33	3	4	5	3	5	3	3	4	4	34	3	5	4	4	4	5	3	4	4	3	39
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

23	4	4	4	4	2	3	4	3	28	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	35
24	4	4	4	4	3	3	4	3	29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	34
25	5	4	4	4	2	3	4	3	29	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	34
26	4	3	3	5	3	4	4	4	30	4	4	4	5	4	4	4	3	4	36	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
27	5	5	3	5	3	5	3	5	34	5	5	5	5	5	5	3	3	3	39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
28	5	4	5	4	4	3	3	4	32	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	44
29	4	4	4	5	2	5	5	5	34	4	3	4	5	4	5	3	3	4	35	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
30	4	3	3	5	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	40
31	4	5	4	4	4	5	4	4	34	4	5	4	5	4	4	4	5	4	39	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
32	5	4	4	4	5	4	4	4	34	5	4	5	4	5	4	5	3	4	39	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
33	4	4	4	5	5	5	4	4	35	5	5	4	5	4	5	4	5	4	41	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45
34	5	4	3	4	4	4	5	5	34	5	4	5	4	5	3	4	5	4	39	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44
35	5	4	5	4	5	4	5	4	36	5	4	4	5	4	5	4	5	5	41	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
36	5	4	5	4	5	3	4	4	34	4	4	5	4	5	4	5	4	5	40	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
37	4	5	4	3	4	5	4	4	33	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
38	4	5	4	5	3	3	4	4	32	5	4	3	5	4	4	5	4	5	39	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	44
39	5	4	4	4	2	3	4	3	29	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	34
40	5	4	5	4	4	5	4	5	36	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
41	4	4	5	4	5	4	5	4	35	4	5	4	5	3	4	5	4	3	37	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	44
42	4	3	4	5	4	3	4	5	32	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	43
43	4	5	5	4	5	3	4	5	35	5	4	5	4	5	4	4	4	4	39	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	43
44	4	5	4	5	4	3	4	5	34	5	4	5	4	5	4	5	4	3	39	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	44
45	4	5	4	5	4	3	4	5	34	5	5	4	5	4	5	4	3	4	39	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
46	4	4	5	4	5	4	5	5	36	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	45
47	4	3	4	5	4	3	4	5	32	5	4	5	4	4	5	5	4	5	41	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	44

48	5	4	5	4	5	3	4	4	34	3	4	5	4	5	5	5	5	5	41	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
49	5	4	5	4	3	4	5	4	34	5	4	3	4	5	4	4	4	4	37	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
50	5	5	4	5	4	4	4	4	35	5	5	4	5	4	4	5	4	5	41	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
51	5	5	2	4	4	4	5	4	33	4	5	5	5	3	5	3	3	3	36	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	38
52	4	4	4	4	2	4	4	4	30	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	3	3	5	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	39
54	4	4	4	5	2	5	5	5	34	4	3	4	5	4	5	3	3	4	35	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
55	5	5	2	5	3	2	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
56	5	5	4	4	5	5	4	4	36	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	38
57	5	5	1	5	3	2	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	36
59	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	40
60	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	40

## ANALISIS REGRESI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.797 <sup>a</sup>	0.636	0.623	1.742

a. Predictors : (Constant), x1,x2

Anova <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	301.896	2	150.948	49.748	.000 <sup>b</sup>
Residual	172.954	57	3.034		
Total	474.850	59			

a. Dependent Variable : y

b. Predictors : (constant), x1, x2

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	8.809	2.506		3.515	0.001
X1	0.266	0.113	0.319	2.359	0.022
X2	0.334	0.087	0.518	3.830	0.000