

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
KPH MAMASA TENGAH DINAS KEHUTANAN  
PROVINSI SULAWESI BARAT**

Diajukan oleh :

**RAY KOMBONG KILA'**

**4517012015**



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2021**

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
KPH MAMASA TENGAH DINAS KEHUTANAN  
PROVINSI SULAWESI BARAT**

Diajukan oleh :

**RAY KOMBONG KILA'**

**4517012015**



**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**MAKASSAR**

**2021**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KPH Mamasa Tengah Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.

Nama Mahasiswa : Ray Kombong Kila'

Stambuk/NIM : 4517012015

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

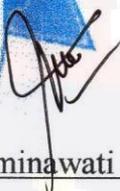
Tempat Penelitian : Kantor KPH Mamasa Tengah Dinas Kehutanan

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Thamrin Abduh, SE., M.Si

  
Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan:

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

## PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ray Kombong Kila'

NIM : 4517012015

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Lingkungan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Pada Kantor KPH Mamasa Tengah Dinas Kehutanan  
Provinsi Sulawesi Barat.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah dari saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam 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 orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

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

Makassar, 23 Agustus 2021

Mahasiswa bersangkutan



Ray Kombong Kila'

***THE INFLUENCE OF ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON  
PERFORMANCE EMPLOYEES AT THE CENTRAL MAMASA KPH  
OFFICE OF THE FORESTRY SERVICES OF WEST  
SULAWESI PROVINCES***

***By:***

***Ray Kombong Kila'***

***Prodi Management Faculty Of Economics and Business***

***Bosowa University***

***ABSTRACT***

Ray Kombong Kila'. 2021. Skripsi. *The Effect of Environment and Work Motivation on Employee Performance at the Central Mamasa KPH Office of the Forestry Service of West Sulawesi Province. Under the guidance of Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., M.Sc. and Dr. Thamrin Abduh. SE., M.Si.*

*This study aims to determine the effect of the environment and work motivation on employee performance at the Central Mamasa KPH Office of the Forestry Service of West Sulawesi Province. The primary data used in this research is quantitative data from questionnaires distributed to 30 employee as respondents which will then be processed using the SPSS program with descriptive analysis methods and multiple linear regression analysis.*

*The results showed that the environment and work motivation had a positive and significant effect on employee performance at the Central Mamasa KPH Office, West Sulawesi Province Forestry Service.*

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
KPH MAMASA TENGAH DINAS KEHUTANAN  
PROVINSI SULAWESI BARAT**

**Oleh :**

**Ray Kombong Kila'**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Bosowa**

**ABSTRAK**

Ray Kombong Kila'. 2021. Skripsi. Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KPH Mamasa Tengah Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat. Di bawah bimbingan Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., M.Si. dan Dr. Thamrin Abduh. SE., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPH Mamasa Tengah Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dari kuisioner yang disebarkan kepada 30 pegawai sebagai responden yang selanjutnya akan diolah menggunakan program SPSS dengan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor KPH Mamasa Tengah Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

## **KATA PENGANTAR**

Untaiyan Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat pada waktunya. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan judul “Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KPH Mamasa Tengah Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat”.

Penulis memahami bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan dan keterbatasan dalam segala hal. oleh sebab itu penulis menerima kritikan konstruktif dari para pembaca guna penyempurnaan isi maupun teknik penulisan skripsi yang baik dan benar.

Dalam penulisan skripsi ini penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada banyak pihak yang telah membantu demi terwujudnya skripsi ini terutama kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Saleh Pallu, M.Eng. selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar
3. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar, SE., MM selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar

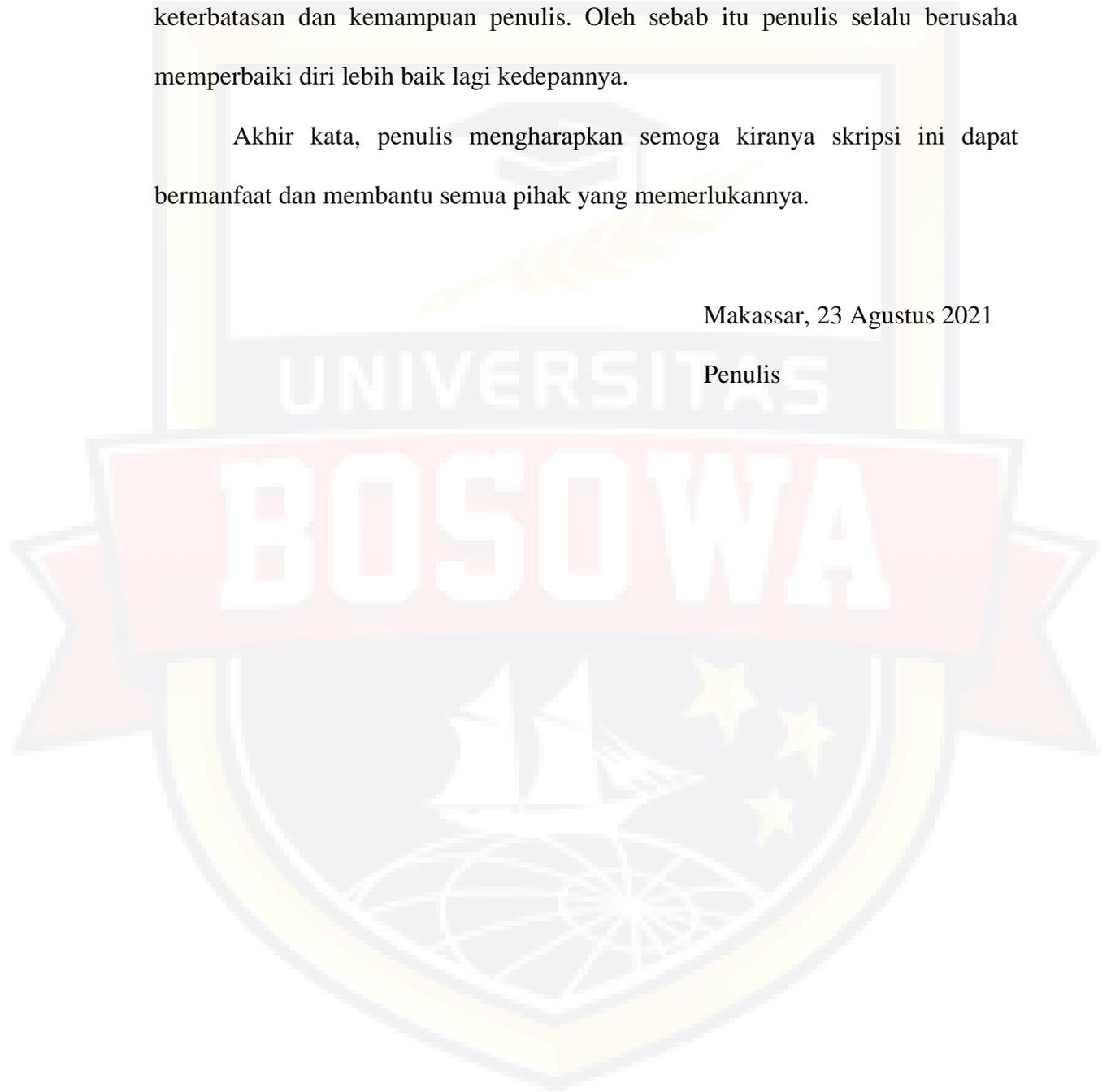
5. Kepada bapak Dr. Thamrin Abduh. SE., M.Si. dan ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar, SE., MM sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang telah dilakukan dengan penulis
6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi
7. Kepada bapak Nugroho Santoso, S.Hut., M.Si atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di instansi beliau. Bapak Palalunan, S.Hut dan seluruh karyawan kantor KPH Mamasa Tengah Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat yang telah membantu peneliti dalam memberikan data yang diperlukan untuk penulisan skripsi ini
8. Kepada ibu dan bapak penulis tersayang terimakasih sudah memberikan kasih sayang dan dukungan serta doa untuk penulis dari kecil hingga bisa seperti sekarang ini
9. Teman-teman penulis kelas manajemen A angkatan 2017 yang begitu luar biasa terima kasih karena sudah memberi kenangan indah selama ini dan seluruh pihak yang membantu penulis yang penulis sendiri tidak mampu ungkapkan satu persatu penulis ucapkan terimakasih

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Hal ini disebabkan keterbatasan dan kemampuan penulis. Oleh sebab itu penulis selalu berusaha memperbaiki diri lebih baik lagi kedepannya.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat dan membantu semua pihak yang memerlukannya.

Makassar, 23 Agustus 2021

Penulis



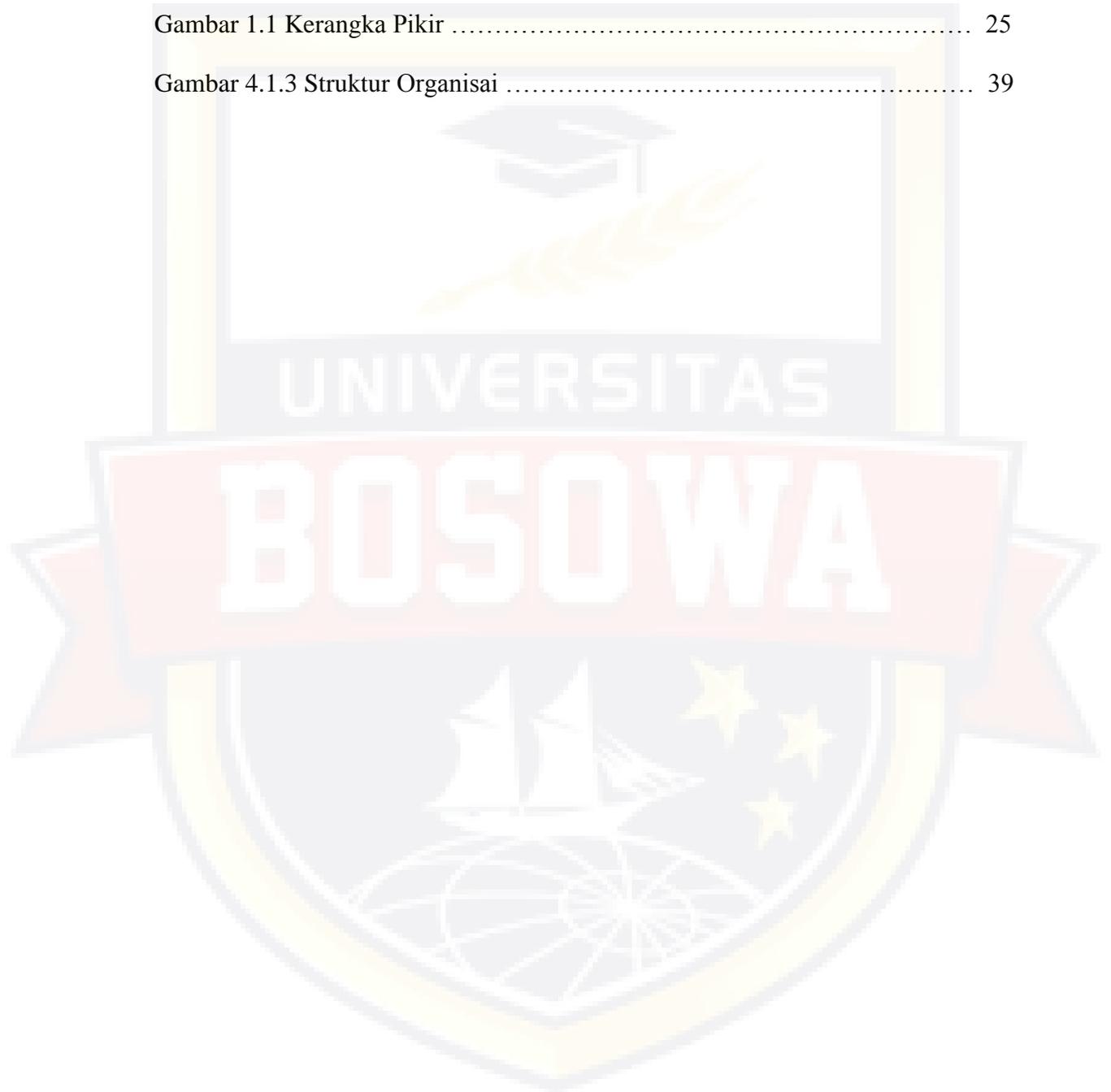
## DAFTAR ISI

|  | Halaman |
|--|---------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                       | i       |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....                  | iii     |
| <b>PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI</b> .....     | iii     |
| <b>ABSTRACT</b> .....                            | iv      |
| <b>ABSTRAK</b> .....                             | v       |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                      | vi      |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                          | ix      |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                       | xi      |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....                   | 1       |
| 1.1 Latar Belakang .....                         | 1       |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                        | 3       |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                      | 3       |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                     | 4       |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....             | 5       |
| 2.1 Kerangka Teori.....                          | 5       |
| 2.1.1 Manajemen Sumber daya Manusia .....        | 5       |
| 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber daya manusia.....  | 7       |
| 2.1.3 Tujuan sumber daya manusia.....            | 10      |
| 2.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja.....             | 12      |
| 2.1.5 Indikator Lingkungan Kerja .....           | 14      |
| 2.2 Motivasi Kerja.....                          | 15      |
| 2.2.1 Indikator Motivasi Kerja.....              | 16      |
| 2.2.2 Kinerja Pegawai/Karyawan.....              | 17      |
| 2.2.3 Indikator Kinerja .....                    | 18      |
| 2.2.4 Dinas Kehutanan .....                      | 20      |
| 2.2.5 UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH)..... | 21      |
| 2.3 Kerangka Pikir.....                          | 25      |
| 2.4 Hipotesis .....                              | 26      |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b> | <b>27</b> |
| 3.1 Daerah Penelitian .....                | 27        |
| 3.2 Metode Pengumpulan Data .....          | 27        |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data .....            | 28        |
| 3.3.1 Jenis Data .....                     | 28        |
| 3.3.2 Sumber Data .....                    | 29        |
| 3.4 Populasi dan Sampel .....              | 29        |
| 3.5 Metode Analisis .....                  | 31        |
| 3.6 Definisi Operasional .....             | 32        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>   | <b>35</b> |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....         | 35        |
| 4.2 Analisis Data .....                    | 46        |
| 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....      | 55        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>    | <b>56</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....                       | 56        |
| 5.2 Saran .....                            | 56        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                | <b>58</b> |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 1.1 Kerangka Pikir .....        | 25 |
| Gambar 4.1.3 Struktur Organisasi ..... | 39 |



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Mengelolah sumber daya manusia penting dalam mengatur dan mengorganisasikan setiap karyawan dalam bidang. Tugas tersebut merupakan salah satu yang dijalankan dalam bidang personalia berfungsi mengatur karyawan dalam devisi tertentu. Di era global seperti saat ini bidang personalia mengemban peran yang luas untuk melakukan pelatihan, pengembangan, dan promosi karyawan. Hal tersebut kemungkinan dapat memberikan hasil output yang maksimal dari potensi SDM karyawan. Setiap perusahaan menginginkan SDM yang berkualitas, apalagi saat era seperti ini. Saat ini setiap organisasi harus beradaptasi dengan keadaan seperti saat ini agar dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan dan mampu menjawab tantnagn global. Sdm yang dimaksud adalah karyawan yang berperan aktif dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan atasan untuk mencapai target perusahaan.

Sumber daya manusia berperan penting dalam pengembangan perusahaan dalam menghadapi persaingan di era global ini. Agar dapat bersaing perusahaan diwajibkan mengembangkan atau menggali potensi sumber daya yang ada sehingga menjadi sumber daya yang professional dalam melakukan kinerjanya sehigga terjadinya target perusahaan dan dapat berdain dengan perusahaan lainnya. Perusahaan harus lebih sering melakukan pelatihan terhadap kinerja karyawan, pelatihan yang dimaksud merupakan pelatihan ketrampilan, kuantitas, dan keahlian. Dengan seringnya dilakukan pelatihan terhadap karyawan akan

mengangkat semangat kerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dalam perusahaan.

Di era Globalisasi seperti saat ini mungkin banyak di dapatkan perusahaan menggunakan mesin dalam melakukan pengoprasian produknya akan tetapi sumberdaya tidak dapat ditinggalkan karena penggerak mesin pengoperasi adalah sumber daya yang handal salah satunya computer tidak akan berfungsi dengan sendirinya tanpa ada yang mengoperasikannya. Dengan itu perusahaan hanya butuh sumber daya yang profesional untuk mengoperasikannya. Sebagaimna yang telah di katakana Afandi kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari uraian diatas, pelaksanaan adalah hasil yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dalam bergantung pada kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu sesuai dengan pedoman dan model yang telah ditetapkan baru-baru ini. Dengan lancarnya pelaksanaan dan memenuhi pedoman kewajiban, maka organisasi berjalan dengan baik.

Indikator Lingkungan kerja yang dikembangkan oleh Nitisemito (1990) yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedia fasilitas kerja. Inspirasi eksekusi pekerja terbukti berdampak pada eksekusi representatif. Hal ini dengan alasan bahwa inspirasi saat ini menentukan sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, semakin tinggi inspirasi pekerja untuk bekerja, maka semakin tinggi kinerja pekerja.

Dari latar belakang diatas yang menjelaskan tentang lingkungan dan Motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan hal ini penulis bermaksud unruk menggali lebih dalam pengaruh lingkungan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan itu penulis bermaksud mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan dan Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor KPH Mamasa Tengah Dinas Kehutanan provinsi Sulawesi barat”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor KPH Mamasa Tengah Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor KPH Mamasa Tengah, Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor KPH Mamasa Tengah Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor KPH Mamasa Tengah Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan adalah:

### 1. Manfaat teoritis

Penelitian ini sangat berharga untuk menambah pemahaman logis di bidang Manajemen, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

### 2. Manfaat praktis

#### a. Bagi pihak akademis

Hasil investigasi ini diharapkan untuk dimanfaatkan sebagai bahan pembelajaran dan pemanfaatan informasi di bidang eksekutif, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### b. Bagi pihak lain

Dapat memberikan pengetahuan atau informasi tentang seberapa pentingnya lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dalam perusahaan atau instansi.

#### c. Bagi peneliti

Dari hasil penelitian ini peneliti berharap mendapatkan ilmu yang bisa digunakan pada saat penulis berda di lingkungan kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **1.1.1 Manajemen Sumber daya Manusia**

Dunia perusahaan tak bias lepas dari manajemen sumber daya manusia, dengan adanya manusia sebagai karyawan maka sebuah perusahaan mampu bergerak dan menghasilkan suatu produk. Dan dari produk itu kemudian perusahaan bisa mendapatkan keuntungan. Melihat pentingnya peran SDM di perusahaan, maka perlu adanya suatu cara untuk membuat karyawan dapat diberdayakan secara efektif dan efisien. Cara itulah yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia atau SDM.

Suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam suatu bidang. Sumber daya manusia sebagai pelaksanaan visi dan misi organisasi harus diseleksi dengan baik. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia menjadi hal paling penting dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Kasmir (2016:6) manajemen sumber daya manusia adalah “proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder” sedangkan Menurut Dessler dalam Mulyadi (2015:2) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai “suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang

yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi rekrutmen, penyingkiran, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian”. Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

MSDM dalam sebuah perusahaan berfokus pada kegiatan rekrutmen sumber daya manusia, pengelolaan dan pengarahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu upaya perusahaan dalam menerapkan Manajemen SDM adalah dengan menghadirkan divisi Human Resource (HR). HR memberikan berbagai macam pengetahuan seputar perusahaan, manajemen talenta, layanan administrasi, pelatihan, pembinaan, peralatan, pengawasan dan saran hukum untuk perusahaan. Fungsi dari divisi Human Resource ini sangat dibutuhkan perusahaan untuk pencapaian tujuan organisasi. Selain beberapa fungsi di atas, divisi Human Resource juga memiliki tanggung jawab dalam mengembangkan perusahaan. Hal ini dilakukan dengan implementasi kultur perusahaan kepada seluruh sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Tidak hanya itu, divisi ini juga bertanggung jawab untuk memastikan karyawan bekerja maksimal di perusahaan dengan memberikan pemberdayaan karyawan.

Tinjauan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang

bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Untuk itu perlu diketahui pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli dengan memandang sudut tertentu. Para ahli mempunyai pandangan yang berbeda dalam mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia. Namun demikian, secara umum, intisari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli memiliki kesamaan tujuan.

### **1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber daya manusia**

Dalam sebuah manajemen perusahaan, pastinya akan sering ditemui divisi sumber daya manusia (SDM) atau manajemen sumber daya manusia. Fungsi manajemen SDM biasanya bertugas untuk merekrut serta mengembangkan sumber daya manusia secara menyeluruh pada suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu tentang mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Dibentuknya manajemen SDM ini salah satunya bertujuan untuk media komunikasi antara karyawan dan perusahaan. Proses-proses kinerja dari manajemen sumber daya manusia dapat meliputi perencanaan, kepemimpinan, pengorganisasian, dan pengendalian.

Dengan adanya SDM, pengelolaan terhadap seluruh kegiatan yang melibatkan elemen sumber daya manusia dapat berjalan dengan mudah. Hal ini tidak lepas dari fungsi MSDM itu sendiri yang membuat pengelolaan lebih mudah.

#### 1. Staffing atau Employment

Fungsi pertama dari MSDM adalah staffing atau pengelolaan terhadap tenaga kerja organisasi. Dalam penerapannya, staffing dilakukan dalam 3 langkah yaitu perencanaan, penarikan dan seleksi.

#### 2. Performance Evaluation

Mereka yang bekerja pada divisi SDM memiliki tanggung jawab terhadap serangkaian pembinaan dan pengawasan terhadap tenaga kerja. Hal ini memudahkan perusahaan dalam mengevaluasi karyawan atau calon karyawan terpilih. Proses evaluasi atau penilaian dilakukan berdasarkan standar yang ditetapkan divisi SDM.

#### 3. Compensation

Fungsi lain dari divisi SDM adalah mengatur mengenai gaji karyawan dalam perusahaan. Hal ini merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawan. Pengelolaan gaji memberikan pengaruh signifikan dalam iklim kerja organisasi.

#### 4. Training and Development

Fungsi selanjutnya dari MSDM adalah mengadakan pusat pelatihan untuk seluruh elemen sumber daya manusia dalam perusahaan. hal ini bertujuan untuk membuat karyawan bekerja dengan maksimal. Selain itu, SDM juga bertanggung jawab untuk memberikan solusi terhadap kendala yang dialami karyawan untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

#### 5. Employe Relation

Tugas dan tanggung jawab MSDM juga adalah berupaya membangun relasi dengan pihak lain yang terkait dengan tenaga kerja seperti serikat pekerja. Hal ini bertujuan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi karyawan karena permasalahan dapat diatasi dengan baik.

#### 6. Personal Research

Tugas utama dari MSDM adalah untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi karyawan dalam lingkungan perusahaan. MSDM harus melakukan analisis terhadap setiap permasalahan seperti PHK dan memberikan solusi yang tepat. Hal ini dilakukan untuk menghindarkan karyawan dari hal yang bisa mengganggu kinerjanya dalam perusahaan.

#### 7. Safety and Health

Iklim yang kondusif serta aman dan sehat dapat membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Salah satu tugas dan tanggung jawab MSDM adalah memberikan jaminan keselamatan kerja dan kesehatan bagi elemen sumber daya manusia dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Hasibuan (2017, p.10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengatur keanggotaan, evaluasi performa, kompensasi dan banyak lainnya. Yang pasti, sumber daya manusia (SDM) adalah merupakan aspek penting yang tidak boleh dipandang sebelah mata dalam menjalankan sebuah perusahaan atau bisnis. Jadi sampai akhir tulisan, SDM yang akan dimaksud disini mencakup dua hal, yaitu daya fisik dan daya pikir yang dapat menentukan kemampuan manusia. Meski suatu perusahaan ditunjang oleh peralatan serba canggih dan memadai, jika dikelola oleh SDM yang tidak berkualitas maka semua yang sudah dilakukan itu akan sia-sia.

### **1.1.3 Tujuan sumber daya manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai sarana membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya mampu mengelola seluruh pekerja dengan cara-cara yang lebih efektif.

Seseorang yang berjalan tanpa arah dan tujuan dapat membuatnya tersesat, hal ini juga berlaku untuk perusahaan. Tanpa tujuan yang jelas, perusahaan tidak akan memiliki target yang ingin dicapai dan untuk apa perusahaan tersebut dijalankan. Penerapan Manajemen SDM dapat membantu perusahaan dalam menentukan tujuan dan mengukur pencapaian tujuan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sunarto (2016) Membahas mengenai tujuan Manajemen SDM dalam perusahaan, beberapa ahli ikut mengemukakan pendapat tak terkecuali Sunarto. Sebagai salah satu ahli ekonomi, Sunarto mengemukakan poin-poin tujuan MSDM pada sebuah perusahaan yang dijabarkan sebagai berikut.

1. Merekrut dan mempertahankan sumber daya manusia yang terampil, bermotivasi tinggi, serta dapat dipercaya untuk menjalankan tugas organisasi.
2. Melakukan peningkatan serta perbaikan terhadap kualitas sumber daya dalam organisasi melalui kemampuan, kontribusi, dan kecakapan sumber daya manusia dalam melaksanakan kegiatan operasional organisasi.
3. Mengembangkan sistem kerja yang efektif melalui prosedur perekrutan dan seleksi calon sumber daya manusia untuk organisasi.

4. Mewujudkan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif bagi seluruh sumber daya manusia dalam organisasi.
5. Menyeimbangkan keperluan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.
6. Melakukan penghargaan kepada elemen sumber daya manusia atas prestasi kerja yang telah dicapai.
7. Meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia dalam perusahaan secara jasmani maupun rohani.
8. Memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh sumber daya manusia dalam perusahaan untuk bekerja.
9. Melakukan pendekatan humanis terhadap sumber daya manusia dalam pengelolaan karyawan atas dasar keadilan, transparansi dan perhatian.
10. Pengelolaan terhadap elemen sumber daya manusia dengan memperhatikan perbedaan kebutuhan pada setiap individu atau kelompok dalam mengeluarkan pendapat.

#### **1.1.4 Pengaruh Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sementara itu, Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat

efisiensi yang tinggi dapat tercapai. Sedarmayanti (2014) menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan. Nitisemito (2014) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah warna, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Indikator pengukuran lingkungan kerja didasarkan pada sub komponen dari lingkungan kerja tersebut, dan bisa dijelaskan sebagai berikut pengukuran lingkungan kerja dari lingkungan teknologi, lingkungan manusia, dan lingkungan organisasional. Faktor lingkungan kerja fisik, meliputi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan kebersihan, faktor penerangan, faktor pertukaran udara, faktor kebisingan, faktor keamanan.

### 1.1.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015, p.25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2001: 146), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

1. penerangan
2. suhu udara
3. sirkulasi udara
4. ukuran ruang kerja
5. tata letak ruang kerja
6. privasi ruang kerja
7. kebersihan
8. suara bising
9. penggunaan warna
10. peralatan kantor
11. keamanan kerja
12. musik ditempat kerja
13. hubungan sesama rekan kerja
14. hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

## 2.2 Motivasi Kerja

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. Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Selain itu Siagian (dalam Sutrisno, 2016) mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Altindis (2011, p. 8602) juga memiliki pernyataan yang relatif sama, dimana motivasi dikelompokkan menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi kerja yang sifatnya intrinsik meliputi: perasaan untuk ikut terlibat dalam pekerjaan (*feeling of involvement*), pimpinan membantu masalah yang dihadapi karyawan (*supervisor's help with personal problems*), daya tarik dari pekerjaan (*interesting work*), promosi atau pengembangan karir (*promotion or career development*), dan apresiasi yang tinggi terhadap hasil kerja yang baik (*appreciation of a job well done*). Sedangkan motivasi ekstrinsik diantaranya: jaminan keamanan dalam pekerjaan (*job security*). Gaji yang baik (*good salary*), kedisiplinan kerja yang bijaksana (*tactful discipline*), kondisi kerja yang baik (*good working conditions*), dan lingkungan

yang respektif (respectively). motivasi kerja dipahami sebagai kondisi atau keadaan yang menyebabkan pekerja untuk bekerja atau melakukan sebuah kegiatan dari kemauannya sendiri dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan secara bersamaan bisa memuaskan kebutuhan mereka.

### **2.2.1 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Robbins (2006) dalam Almustofa (2015)

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut:

1. Penghargaan
2. Hubungan sosial
3. Kebutuhan Hidup
4. Keberhasilan dalam bekerja

Menurut Maslow dalam Hosnawati (2016) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut:

1. kebutuhan fisiologis
2. kebutuhan keselamatan
3. kebutuhan sosial
4. kebutuhan akan penghargaan
5. aktualisasi diri.

### 2.2.2 Kinerja Pegawai/Karyawan

Menurut Potale dan Uhing (2015, p. 65) memberikan kesimpulan terhadap pengertian kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan pengukuran hasil penanganan terhadap pekerjaan yang bisa dilakukan karyawan yang dikur dari kualitas dan kuantitas. Ukuran dari perspektif kualitas menunjukkan hasil pekerjaan didasarkan pada standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dan ukuran kuantitas didasarkan pada tingkat penyelesaian atau jumlah unit yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam penelitian Jayaweera (2015) mengidentifikasi adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dan keduanya memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman bekerja menyebabkan karyawan merasa nyaman pula di tempat kerja. Hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian Jayaweera (2015) mendapatkan temuan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, artinya ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi menyebabkan karyawan mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja. Kondisi tersebut menyebabkan hasil pekerjaan karyawan meningkat.

Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dalam penelitian Jayaweera (2015) mendapatkan temuan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja mampu menguatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka dampak dari lingkungan kerja akan lebih besar terhadap pencapaian prestasi kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam internal karyawan sehingga ketika motivasi kerja tinggi maka karyawan memiliki komitmen yang kuat dan tidak mudah putus asa menghadapi berbagai masalah dalam pekerjaan, sehingga hal tersebut meningkatkan hasil pekerjaan.

Dalam suatu perusahaan banyak hal yang harus di perhatikan seperti halnya perusahaan harus banyak memperhatikan kinerja karyawannya agar kinerja karyawannya tetap berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal agar sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.2.3 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan (*ex-ante*), tahap pelaksanaan (*on going*) maupun tahap setelah kegiatan selesai (*ex-post*). Kinerja memiliki beberapa pengertian sendiri-sendiri, Menurut Griffin dalam Sinambela (2016: p.481), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja, Menurut Hadari dalam Maulana (2015), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari

pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non menta. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan, seperti sebagai berikut :

1. Spesifik dan jelas untuk menghindari kesalahan interpretasi
2. Dapat diukur secara kualitatif maupun kuantitatif
3. Menangani aspek-aspek yang relevan
4. Harus penting atau berguna untuk menunjukkan keberhasilan *input*, *uotput*, hasil atau *outcome*, manfaat ataupun dampak serta proses
5. *Fleksibel* dan sensitif terhadap perubahan pelaksanaan
6. *Efektif*, dalam arti datanya mudah diperoleh, diolah, diolah dengan biaya yang tersedia

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas  
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

#### 4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku, jujur

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

#### 5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar walau keadaan terasa semakin sulit.

#### 6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.

#### 7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

#### 8. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

#### **2.2.4 Dinas Kehutanan**

*Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.74 /Menlhk/Setjen /Kum.1/8/ 2016 Tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi Dan Kabupaten/Kota Yang Melaksanakan Urusan Pemerintahan Bidang Lingkungan Hidup Dan Urusan Pemerintahan Bidang Kehutanan*, menyebutkan bahwa Perangkat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota yang melaksanakan fungsi penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang

kehutanan berbentuk dinas. Nomenklatur di Provinsi adalah Dinas Kehutanan Provinsi sedangkan Nomenklatur di Kabupaten/Kota adalah Dinas Kehutanan Kabupaten/Kota.

Dinas Kehutanan Provinsi dalam ketentuan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.74 /Menlhk/Setjen /Kum.1/8/ 2016 di klasifikasikan menjadi 3 Tipe Perangkat Daerah yaitu:

1. Dinas Kehutanan Provinsi tipe A untuk mewartahi beban kerja yang besar
2. Dinas Kehutanan Provinsi tipe B dengan beban kerja yang sedang
3. Dinas Kehutanan Provinsi tipe C dengan beban kerja yang kecil.

Dinas Kehutanan adalah Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota di bidang kehutanan, sedangkan Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

#### **2.2.5 UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH)**

Ketentuan terkait Pembagian Tugas Dan Fungsi Unit Kerja Pada UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) Diatur dalam Lampiran 9 Permen LHK No.P.74 /Menlhk/Setjen /Kum.1/8/ 2016. Tugas UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) Melaksanakan kegiatan operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas di bidang pengelolaan hutan dalam wilayah kerja KPH yang telah ditetapkan.

Fungsi UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH):

- a. Pelaksanaan tata hutan pada wilayah KPH.
- b. Pelaksanaan penyusunan rencana pengelolaan hutan KPH.
- c. Pelaksanaan kegiatan pemanfaatan dan penggunaan kawasan hutan di wilayah KPH.
- d. Pelaksanaan rehabilitasi dan reklamasi di wilayah KPH.
- e. Pelaksanaan perlindungan dan konservasi sumber daya alam di wilayah KPH.
- f. Pelaksanaan kegiatan pengelolaan hutan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan serta pengendalian di wilayah KPH.
- g. Pelaksanaan pemantauan dan penilaian atas pelaksanaan kegiatan pengelolaan hutan KPH.
- h. Pengembangan investasi, kerja sama, dan kemitraan dalam pengelolaan hutan di KPH.
- i. Pelaksanaan kebijakan kehutanan nasional dan daerah dalam pengelolaan hutan.
- j. Pelaksanaan penyuluhan dan pemberdayaan masyarakat di bidang kehutanan.
- k. Pengembangan dan pengelolaan sistem informasi dan perpetaan dalam pengelolaan hutan di KPH.
- l. Pelaksanaan kegiatan bidang kehutanan di luar kawasan hutan.

## 1. UPTD Balai Pengelolaan Hutan

Ketentuan terkait Pembagian Tugas dan Fungsi Unit Kerja Pada UPTD Balai Pengelolaan Hutan diatur dalam Lampiran 10 Permen LHK No.P.74 /Menlhk/Setjen /Kum.1/8/ 2016 Tugas UPTD Balai Pengelolaan Hutan Melaksanakan sebagian tugas tugas Dinas di bidang teknis rehabilitasi dan reklamasi lahan, pemberdayaan masyarakat, penyuluhan kehutanan, perlindungan hutan, dan pengawasan pemanfaatan sumber daya hutan, dan pelayanan masyarakat.

Fungsi UPTD Balai Pengelolaan Hutan:

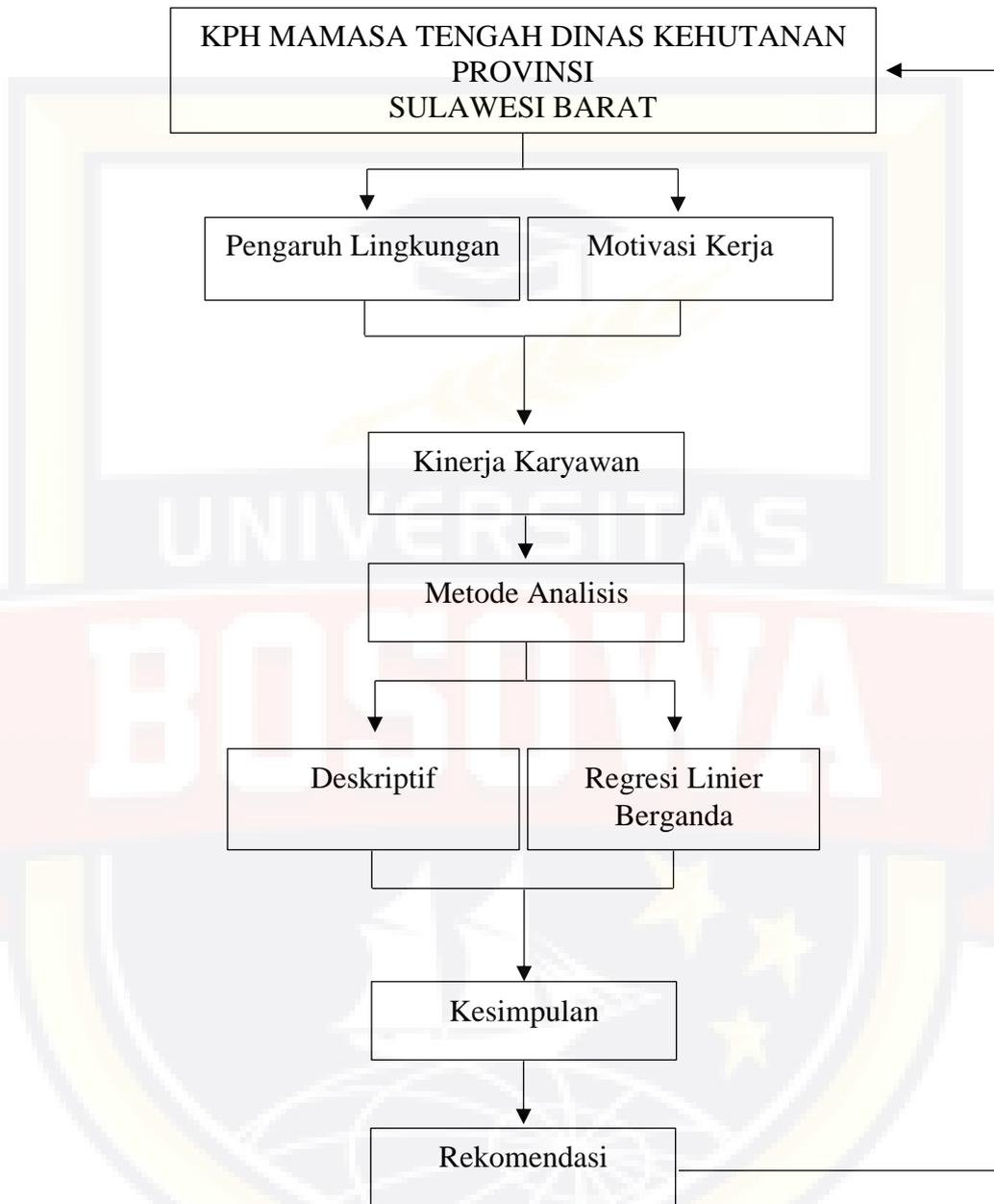
1. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian dalam kegiatan pemanfaatan dan perlindungan hutan produksi dan hutan lindung serta hutan yang dibebani hak di wilayah areal kerjanya.
2. Pelaksanaan rehabilitasi dan reklamasi lahan yang berada di luar kawasan hutan negara.
3. Pelaksanaan pendampingan dan pengembangan pembangunan hutan rakyat, pengelolaan hutan kota, dan penghijauan lingkungan di luar kawasan hutan negara.
4. Pelaksanaan pengawasan dan pengendalian pengolahan hasil hutan, pemasaran, dan industri primer hasil hutan kayu/bukan kayu di wilayah kerjanya.
5. Pelaksanaan, pengendalian dan pengawasan tertib administrasi pemanfaatan tumbuhan dan satwa liar yang tidak dilindungi/tidak masuk lampiran (Appendix) CITES.

6. Pelaksanaan, pengendalian dan pengawasan dalam pengelolaan kawasan ekosistem esensial, daerah penyangga KSA dan KPA yang berada di luar kawasan hutan negara.
7. Pelaksanaan kegiatan penyuluhan dan pemberdayaan masyarakat di bidang kehutanan.

Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.74 /Menlhk/Setjen /Kum.1/8/ 2016 Tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi Dan Kabupaten/Kota Yang Melaksanakan Urusan Pemerintahan Bidang Lingkungan Hidup Dan Urusan Pemerintahan Bidang Kehutanan berlaku sejak tanggal diundangkan dan peraturan ini telah Diundangkan di Jakarta pada tanggal 2 September 2016, Dengan berlakunya Peraturan Menteri ini, maka Perangkat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota yang berbentuk Badan/ Kantor/ Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota, serta Dinas Kehutanan Provinsi dan Kabupaten/Kota harus dibentuk dan disesuaikan dengan ketentuan Peraturan Menteri ini untuk jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan sejak diundangkannya Peraturan Menteri ini.

Dinas Kehutanan adalah Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota di bidang kehutanan, Perangkat Daerah adalah: unsur pembantu kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

### 2.3 Kerangka Pikir



**Gambar 1.1 Kerangka Pikir**

## 2.4 Hipotesis

- H1 : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor KPH Mamasa Tengah Dinas kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.
- H2 : Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor KPH Mamasa Tengah Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.
- H3 : Diduga Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor KPH Mamasa Tengah Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Daerah Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor KPH Mamasa Tengah Dinas kehutanan Provinsi Sulawesi Barat. Jalan Poros Polewali Mamasa Kel.Sumarorong Kec. Sumarorong, Kabupaten Mamasa, Sulawesi Barat, Bulan Maret sampai Mei 2021

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

##### **1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Jenis penelitian ini adalah memaparkan dan menggambarkan keadaan serta fenomenanya yang lebih jelas mengenai situasi yang terjadi secara langsung terhadap objek penelitian melalui beberapa teknik, yaitu:

##### **a. Observasi**

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan lewat pengamatan langsung. Peneliti melakukan pengamatan di tempat terhadap objek penelitian untuk diamati menggunakan pancaindra. Peneliti diposisikan sebagai pengamat atau orang luar.

##### **b. Kuesioner**

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

c. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab dengan responden atau informan yang dibutuhkan untuk penelitian dalam hal ini KPH Mamasa Tengah Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.. Wawancara digunakan untuk menggali informasi atau persepsi subjektif dari informan terkait topik yang ingin diteliti. Peneliti sebelumnya harus menyiapkan pertanyaan-pertanyaan wawancara terlebih dahulu.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

#### 3.3.1 Jenis Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diciptakan.

2. Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2017: 8), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme digunakan atau interpretif, digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah,

dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkontruksi fenomena, dan menemukan hipotesis.

### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

#### **1. Data Primer**

Data primer merupakan informasi yang diperoleh secara langsung dari hasil observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian ini yaitu Kantor KPH Mamasa Tengah Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung, memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literatur, artikel, serta situs di internet.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2017:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor KPH Mamasa Tengah Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 33 orang.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2018,hlm.81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti. Arikunto (2019,hlm.109) yang menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.

Menurut Arikunto (2019,hlm.104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka sebaiknya sampel diambil secara keseluruhan (gunakan populasi), Menurut Sugiyono (2018,hlm.122-125) bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel kita dapat menggunakan teknik sampling jenuh yang Merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif sedikit. Bisa juga penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka penelitian ini mengambil sampel secara keseluruhan (gunakan populasi) Maka dapat

disimpulkan, sampel pada penelitian ini menggunakan semua anggota populasi yang berjumlah 33 orang responden.

### 3.5 Metode Analisis

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini, digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian. Untuk menjawab rumusan masalah tersebut, alat analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif. Adapun menurut Sugiyono (2018:238-239) mengenai statistik deskriptif adalah “Statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.”

#### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas/*response* (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas/*predictor* ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ). Tujuan dari uji regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel tak bebas/*response* (Y) apabila nilai-nilai variabel bebasnya/*predictor* ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) diketahui. Disamping itu juga untuk dapat mengetahui bagaimanakah arah hubungan variabel tak bebas dengan variabel-variabel bebasnya.

Persamaan regresi linier berganda secara matematik diekspresikan oleh:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Volume Penjualan

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel independent

X<sub>1</sub> = *Brand Image*

X<sub>2</sub> = Promosi

e = Standar error

### 3.6 Definisi Operasional

#### 1. MSDM

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

#### 2. Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

### 3. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

### 4. Kinerja Pegawai/karyawan

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius.

### 5. Dinas Kehutanan

Dinas Kehutanan adalah Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota di bidang kehutanan.

Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. *Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor P.74 /Menlhk/Setjen /Kum.1/8/ 2016 Tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi Dan Kabupaten/Kota Yang Melaksanakan Urusan Pemerintahan Bidang Lingkungan Hidup Dan Urusan Pemerintahan Bidang Kehutanan*, menyebutkan bahwa Perangkat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota yang melaksanakan fungsi penyelenggaraan urusan

pemerintahan bidang kehutanan berbentuk dinas. Nomenklatur di Provinsi adalah Dinas Kehutanan Provinsi sedangkan Nomenklatur di Kabupaten/Kota adalah Dinas Kehutanan Kabupaten/Kota.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

Pemerintah pertama kali melakukan pembangunan KPH di wilayah Sulawesi Barat tepatnya di Kab. Mamasa pada tahun 2007 yang bersamaan di lakukannya pembentukan KPH wilayah sulawsi Barat. Dengan melalui proses yang cukup Panjang melauai Menteri kehutanan dengan Surat Keputusan Nomor: SK.799/Menhut-II/2009 yang menetapkan KPHL Mamasa Tengah sebagai salah satu wilayah KPH di Provinsi Sulawesi Barat. Dengan wilayah pengelolaanya sebesar 37.962 Ha dan terdapat hutan lindung 33,218 dan hutan produksi 4.744 Ha.

Potensi-potensi yang ada di KPH Mamasa Tengah diantaranya adalah potensi lahan agroforestry, komoditas kopi, lebah madu, aren , rotan, dan getah pinus dengan luas tegakan pinus yang terdapat di KPH Mamasa Tengah sesuai dengan survey tata hutan tahun 2014 yakni sekitar 3.030 ha yang terdapat di kawasan hutan lindung (HL), dan kawasan hutan produksi terbatas (HPT) terdapat di empat kecamatan yakni Kecamatan Messawa, Kecamatan Sumarorong, Kecamatan Balla, dan Kecamatan Mamasa, sedangkan untuk hutan rakyat dan area penggunaan lain dan ada beberapa desa belum dilakukan survey dan pengukuran.

KPH Mamasa Tengah akan diawasi untuk motivasi utama di balik pembuatan administrasi ekologis dan pengiriman barang-barang hutan non-kayu yang layak

dengan latihan menciptakan administrasi alam. Secara khusus, tujuan pembangunan KPH Mamasa Tengah adalah:

- a. KPH Mamasa Tengah memiliki tugas dalam mengelolah hutan sebagaimana sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.
- b. Dalam melaksanakan tugas yang di mana dimaksud diatas, maka fungsi pengeglolaan KPH Mamasa tengah adalah:
  - 1) Tata hutan dan perencanaan hutan
  - 2) Pemanfaatan hutan
  - 3) Penggunaan administrasi lingkungan
  - 4) Restorasi dan pemulihan hutan
  - 5) Keamanan hutan dan pelestarian alam
- c. Penjabaran strategi pelayanan publik, commons, dan *local/city ranger* yang akan dilaksanakan di wilayah KPH Mamasa tengah yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- d. Pelaksanaan kegiatan pengelolaan hutan yang dilakukan diwilayah kerja KPH Mamasa tengah yang dimulai dari perencanaan pengelolaan hutan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan hutan dan pengendalian.
- e. Buat penggabungan alam, keuangan, dan sosial seperti yang ditunjukkan oleh standar lahan hutan yang wajar para eksekutif dan standar bisnis administrasi ekologis dan produk non-kayu *backwood*.
- f. Mendorong pemanfaatan yang terkoordinasi dari administrasi ekologi dan barang-barang lingkungan non-kayu

Pencapaian mendasar yang diharapkan untuk sepuluh tahun berikutnya dari dewan adalah sebagai berikut :

- a. Kegunaan yang lebih luas dari kawasan hutan yang aman yang membantu kemajuan penciptaan administrasi alam dan produk-produk hutan non-kayu.
- b. Kegunaan yang lebih luas dari kawasan hutan yang aman yang membantu kemajuan penciptaan administrasi alam dan produk-produk hutan non-kayu.
- c. Pembuatan lowongan kerja dan usaha untuk jaringan di sekitar hutan.
- d. Memperluas tata kehidupan dan bantuan pemerintah daerah, khususnya daerah sekitar kawasan hutan.
- e. Pengakuan kemajuan sistem biologis yang terkoordinasi dengan peningkatan moneter lingkungan lokal dan ekonomi lokal Kabupaten Mamasa, khususnya dan Provinsi Sulawesi Barat secara keseluruhan.

#### 4.1.2 Visi dan Misi

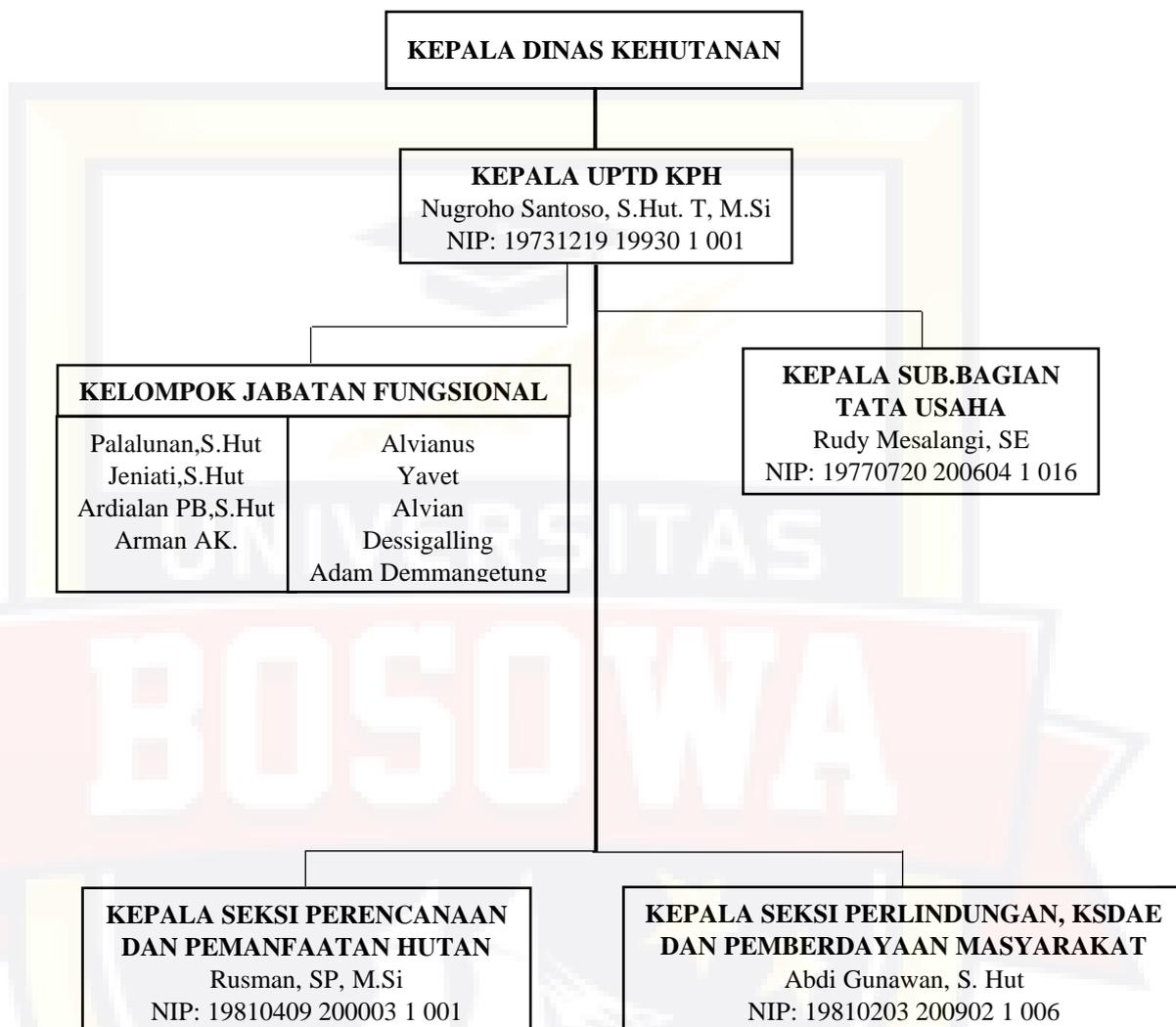
Adapun Visi dan Misi Pembangunan KPHL Mamasa Tengah sebagai berikut :

Visi : Menjadi model bebas KPHL yang berbasis ketangguhan dalam mengelola sumber daya hutan lestari untuk membantu dalam pembangunan jangka panjang atau pembangunan yang berkelanjutan.

Misi sebagai berikut :

- 1) Berpartisipasi dan saling menghargai untuk kemajuan hutan dan pengembangan hutan di Kabupaten Mamasa.
- 2) Mempertahankan dan perkuat situasi dengan kawasan hutan sesuai kapasitas dan fungsinya.
- 3) Mengawasi SDH dengan standar kayu ekonomis hutan lestari tergantung pada kualitas dan batas angkut DAS dan memperluas keunggulan HHBK, ekowisata, administrasi alam, dan potensi organisasi berbasis hutan untuk menciptakan manfaat untuk menjamin kebebasan Mamasa Tengah KPHL.
- 4) Menambah kemajuan daerah (daerah/kota, lumrah) dan masyarakat melalui penyelenggaraan pemerintahan yang terbuka, bantuan Pemda, PAD dan kepedulian terhadap permasalahan alam.

### 4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 1.2 Struktur Organisasi

#### 4.1.4 Uraian Tugas

Salah satu komponen yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya adalah struktur organisasi. Dengan adanya struktur organisasi dapat memfokuskan atau menjelaskan batasan kewajiban dan kewajiban setiap tenaga kerja yang merupakan individu dari organisasi asosiasi. Untuk menambah wawasan tentang pembagian usaha dari hierarki pembangunan kantor KPH Mamasa Tengah, maka Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat digambarkan sebagai berikut :

1) Kepala UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan

Tugas utama :

Mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional merencanakan dan pemanfaatan hutan, serta perlindungan di KPH Mamasa Tengah.

2) Subbagian Tata Usaha

- a. Merencanakan bahan informasi dan data UPTD
- b. Merencanakan materi UPTD organisasi moneter para pelaksana
- c. Merencanakan bahan penyusunan program kerja UPTD
- d. Merencanakan materi administrasi manajerial ASN UPTD
- e. Siapkan materi administrasi otoritatif, termasuk laporan dan riwayat resmi, masalah dan perlengkapan keluarga UPTD
- f. Merencanakan bahan untuk pengaturan audit staf dan lakukan tugas berbeda yang ditunjuk oleh inisiatif.

### 3) Seksi Perencanaan dan Pemanfaatan Hutan

- a. Siapkan bahan dan selesaikan pengaturan hutan jarak jauh yang direncanakan oleh dewan dan hutan sementara yang direncanakan oleh para eksekutif
- b. Dukungan penuh untuk petak, petak, batas, dan pengembangan kerangka kerja data papan kayu.
- c. Membuat dan menyusun SOP Pengelolaan Hutan HPH dan SOP pemanfaatan wilayah tertentu
- d. Bekerja dengan bantuan spekulasi dan asosiasi dalam pergantian acara, mempersiapkan, dan mempromosikan barang-barang hutan non-kayu di wilayah unit.
- e. Kemajuan lengkap perbaikan item hutan non-kayu di wilayah KPH
- f. Manajemen lengkap dan kontrol organisasi barang-barang hutan, biaya layanan ranger, dan pengangkutan barang-barang dusun di wilayahnya
- g. Siapkan bahan untuk pergantian acara dan eksekutif kerangka kerja data dan perencanaan di hutan
- h. Melakukan peningkatan usaha, partisipasi, dan asosiasi di hutan para eksekutif, penanganan, dan menampilkan barang-barang hutan
- i. Melakukan pengecekan dan penilaian terhadap pelaksanaan rencana pengurus.
- j. Pelaksanaan pemantauan

- k. Penyiapan langsung penanganan dan pameran barang-barang backwood kayu untuk jaringan/koperasi/perusahaan mandiri.
  - l. Melakukan pengawasan atau evaluasi penataan hutan
  - m. Melakukan pekerjaan lain yang diperintahkan oleh pimpinan
- 4) Seksi Perlindungan, KSDAE dan Pemberdayaan Masyarakat
- a. Lakukan penghindaran dan pembatasan kerusakan pada dusun.
  - b. Melaksanakan penegakan hukum.
  - c. Bekerja dengan dasar pertemuan sinergis tentang keamanan hutan di lokal KPH
  - d. Persiapan, pelatihan, sosialisasi dan bimbingan lengkap tentang latihan asuransi hutan, keamanan hutan, hutan belantara dan pengendalian kebakaran lahan di daerah tersebut KPH
  - e. Pengamatan dan penilaian lengkap pelaksanaan Dalkarhutda di wilayah satuan KPH
  - f. Bukti pembeda lengkap dan pemeriksaan wilayah dan mitra yang diidentifikasi dengan lingkungan dasar di lokal KPH
  - g. Penatausahaan lengkap ruang-ruang yang bernilai lingkungan penting dan ruang-ruang pendukung simpanan alam dan kawasan pelestarian alam di wilayahnya
  - h. Melaksanakan penguatan kelompok masyarakat yang menjunjung tinggi kawasan lindung alam dan kawasan perlindungan alam di wilayahnya
  - i. Panduan layanan ranger lengkap untuk pertemuan terkait

- j. Lakukan bukti yang dapat dikenali dari keadaan keuangan jaringan negara di dalam dan di sekitar ruang angkasa KPH
- k. Lakukan bantuan dan bantuan untuk penguatan area lokal di area layanan ranger di kabupaten KPH
- l. Bekerja dengan organisasi daerah setempat dengan mitra yang berbeda
- m. Memfasilitasi pengakuan hukum adat
- n. Memberikan bantuan dan pendampingan rekomendasi jaminan ruang kerja dan izin dinas jagawana kepada Menteri Kehutanan
- o. Menyelesaikan papan DAS, pemulihan hutan dan restorasi lahan di distrik KPH
- p. Melakukan perkecambahan tanaman hutan di dekatnya KPH
- q. Pemeriksaan dan penilaian lengkap terhadap pelaksanaan latihan
- r. Lakukan berbagai usaha yang diturunkan oleh pemerintah.
- s. Melaksanakan perkecambahan tumbuhan hutan
- t. Penyuluhan lengkap dan penguatan wilayah lokal di dewan DAS di wilayah KPH
- u. Memeriksa dan menilai kelengkapan pelaksanaan training
- v. Melakukan usaha-usaha yang ditetapkan pemerintah

#### 4.1.5 Karakteristik Responden

##### 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya :

**Gambar 1.3**  
**RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

| Jenis Kelamin | Jumlah<br>Pegawai | Presentase<br>(%) |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Laki-laki     | 25                | (83%)             |
| Perempuan     | 5                 | (17%)             |
| <b>Jumlah</b> | <b>30</b>         | <b>100%</b>       |

Berdasarkan tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa responden laki-laki lebih mendominasi yaitu 25 Orang dan perempuan 5 Orang dari total jumlah responden.

##### 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Berikut karakteristik responden berdasarkan usianya :

**Gambar 1.4**  
**RESPONDEN BERDASARKAN USIA**

| Usia          | Jumlah<br>Pegawai | Presentase<br>(%) |
|---------------|-------------------|-------------------|
| 21-30 tahun   | 11                | (37%)             |
| 31-50 tahun   | 19                | (63%)             |
| <b>Jumlah</b> | <b>30</b>         | <b>100%</b>       |

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan umur 21-30 berjumlah 11 orang atau 37% sedangkan responden berumur 31-50 yaitu 19 orang.

### 3. Karakteristik responden berdasarkan jabatan

Berikut karakteristik responden berdasarkan jabatannya :

**Gambar 1.5**  
**RESPONDEN BERDASARKAN JABATAN**

| <b>Jabatan</b>                                  | <b>Jumlah<br/>Pegawai</b> | <b>Presentase<br/>(%)</b> |
|---|---------------------------|---------------------------|
| SUB BAG Tata Usaha                              | 5                         | (17%)                     |
| Kelompok Fungsional                             | 10                        | (33%)                     |
| Perencanaan dan pemanfaatan Hutan               | 9                         | (30%)                     |
| Perlindungan, KSDAE dan Pemberdayaan Masyarakat | 6                         | (20%)                     |
| <b>Jumlah</b>                                   | <b>30</b>                 | <b>100%</b>               |

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja. Variabel-variabel tersebut akan diuji dengan uji statistik deskriptif.

**Gambar 1.5 Deskriptive Statistics**

|                    | N  | Minimum | Maximum | Sum  | Mean  | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|-------|----------------|
| Lingkungan kerja   | 30 | 32      | 50      | 1268 | 42,27 | 4,806          |
| Motivasi kerja     | 30 | 15      | 50      | 1168 | 38,93 | 8,550          |
| Kinerja            | 30 | 34      | 46      | 1209 | 40,30 | 2,950          |
| Valid N (listwise) | 30 |         |         |      |       |                |

0-1 = Sangat Setuju

1,1-2 = Setuju

2,1-3 = Kurang Setuju

3,1-4 = Tidak Setuju

4,1-5 = Sangat Tidak Setuju

Tabel di atas menggambarkan efek samping dari wawasan yang jelas tentang faktor-faktor dalam penyelidikan ini, termasuk:

### 1. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dengan jumlah data (N) sebanyak 30 memiliki nilai minimum 32, nilai maximum 50, dan nilai rata-rata 42,27. Nilai standar deviasi sebesar 4,806 dari nilai rata-rata responden.

### 2. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan jumlah data (N) sebanyak 30 memiliki nilai minimum 15, nilai maximum 50, dan nilai rata-rata 38,93. Nilai standar deviasi sebesar 8,550 dari nilai rata-rata responden.

### 3. Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan jumlah data (N) sebanyak 30 memiliki nilai minimum 34, nilai maximum 46, dan nilai rata-rata 40,30. Nilai standar deviasi sebesar 2,950 dari nilai rata-rata responden.

## 4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data

### 1. Uji Validitas Data

Uji validitas adalah suatu data yang dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2016,168) “Valid berarti alat ukur yang digunakan mendapat data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Uji validitas untuk menguji data yang didapat apakah valid atau tidak dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. valid menunjukkan tingkat ketepatan antara informasi yang benar-benar terjadi pada artikel dan informasi yang dapat dikumpulkan oleh analis.

Uji legitimasi dalam penelitian ini menghubungkan skor setiap hal dengan skor lengkap yang merupakan jumlah skor setiap hal. Pemeriksaan ini merupakan instrumen non tes, sehingga untuk mengukur instrumen tersebut cukup memenuhi legitimasi pengembangan. Pengujian validitas setiap hal menggunakan investigasi hal, yaitu menghubungkan skor setiap hal dengan skor lengkap yang merupakan jumlah skor setiap hal. Metode yang digunakan untuk menguji legitimasi pemeriksaan ini adalah item second relationship strategy dari Pearson. Efek samping dari uji legitimasi untuk setiap instrumen adalah sebagai berikut:

## a. Lingkungan kerja

**Gambar 1.6 Hasil Uji Lingkungan Kerja**

| No. Item | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|----------|----------|---------|------------|
| 1        | 0,652    | 0,361   | Valid      |
| 2        | 0,741    | 0,361   | Valid      |
| 3        | 0,847    | 0,361   | Valid      |
| 4        | 0,828    | 0,361   | Valid      |
| 5        | 0,457    | 0,361   | Valid      |
| 6        | 0,652    | 0,361   | Valid      |
| 7        | 0,741    | 0,361   | Valid      |
| 8        | 0,847    | 0,361   | Valid      |
| 9        | 0,828    | 0,361   | Valid      |
| 10       | 0,457    | 0,361   | Valid      |

Tabel menunjukkan hasil uji validitas pada instrument Lingkungan Kerja dengan menggunakan *software* SPSS pengolah data, semua item memiliki nilai korelasi Product Moment (rhitung) pernyataan lebih besar dari nilai rtabel sebesar 0,361 (tariff signifikan 5% dengan n=37) sehingga dinyatakan valid.

## b. Motivasi Kerja

**Gambar 1.7 Hasil Uji Motivasi Kerja**

| No. Item | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|----------|----------|---------|------------|
| 1        | 0,818    | 0,361   | Valid      |
| 2        | 0,795    | 0,361   | Valid      |
| 3        | 0,816    | 0,361   | Valid      |
| 4        | 0,927    | 0,361   | Valid      |
| 5        | 0,871    | 0,361   | Valid      |
| 6        | 0,899    | 0,361   | Valid      |
| 7        | 0,911    | 0,361   | Valid      |
| 8        | 0,855    | 0,361   | Valid      |
| 9        | 0,630    | 0,361   | Valid      |
| 10       | 0,834    | 0,361   | Valid      |

Tabel menunjukkan hasil uji validitas pada instrument Motivasi Kerja dengan menggunakan software SPSS pengolah data, semua item memiliki nilai korelasi Product Moment (r-hitung) pernyataan lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,361 (tariff signifikan 5% dengan n=37) sehingga dinyatakan valid.

c. Kinerja

**Gambar 1.8 Hasil Uji Kinerja**

| No. Item | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|----------|----------|---------|------------|
| 1        | 0,635    | 0,361   | Valid      |
| 2        | 0,575    | 0,361   | Valid      |
| 3        | 0,633    | 0,361   | Valid      |
| 4        | 0,415    | 0,361   | Valid      |
| 5        | 0,403    | 0,361   | Valid      |
| 6        | 0,432    | 0,361   | Valid      |
| 7        | 0,625    | 0,361   | Valid      |
| 8        | 0,636    | 0,361   | Valid      |
| 9        | 0,654    | 0,361   | Valid      |
| 10       | 0,495    | 0,361   | Valid      |

Tabel tersebut menunjukkan hasil uji pada insntrumen kecerdasan spiritual dengan menggunakan program penyusunan informasi SPSS, semua hal memiliki artikulasi hubungan Product Moment esteem (rhitung) yang lebih penting dari pada nilai r-tabel sebesar 0,361 (besar pungutan 5% dengan n = 37) sehingga bisa dinyatakan substansial.

### 4.2.3 Uji Hipotesis

#### 1. Uji $R^2$ (koefisien determinasi)

Dalam pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Kecerdasan Intelektual variabel independen (Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja)

**Gambar 1.8 Hasil Uji  $R^2$  (Koefisien Determinasi)**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .670 <sup>a</sup> | 0,449    | 0,408             | 2,26958                    |

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

Pada tabel di atas cenderung terlihat bahwa perubahan koefisien jaminan (R Square) sebesar 0,449 memberikan persetujuan bahwa variabel Lingkungan Kerja Motivasi Kerja yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 67% ditentukan oleh Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, sisanya setara dengan 33% dikendalikan oleh faktor lain yang tidak jelas dan dikeluarkan dari pemeriksaan kekambuhan ini.

#### 2. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Tahap selanjutnya adalah menilai dan menguraikan berbagai model regresi linier berganda.

**Gambar 1.8 Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |       |                         |       |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)       | 16,186                      | 5,467      |                           | 2,961 | 0,006 |                         |       |
|                           | Lingkungan Kerja | 0,227                       | 0,108      | 0,370                     | 2,111 | 0,044 | 0,664                   | 1,506 |
|                           | Motivasi Kerja   | 0,334                       | 0,153      | 0,384                     | 2,187 | 0,038 | 0,664                   | 1,506 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Mengingat tabel di atas, kondisi kekambuhan yang dibingkai dalam uji kekambuhan ini adalah:

$$Y = 16,186 + 0,227X_1 + 0,334X_2$$

Hasil tes yang didapat di atas adalah sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) yang diperoleh sebesar 16,186 artinya jika Lingkungan kerja, Kinerja karyawan bernilai 0 maka Kinerja karyawan adalah sebesar 16,186.
- b. Koevisien regresi  $X_1 = 0,227$  artinya jika Lingkungan kerja naik sebanyak 1 satuan, maka kualitas Audit naik sebesar 0,227.
- c. Koefisien regresi  $X_2 = 0,334$  artinya jika Motivasi kerja naik sebanyak 1 satuan, maka kualitas Audit naik sebesar 0,334.

### 3. Uji Statistik F

Metode pengujian yang dilakukan untuk melihat apakah kedua variabel Lingkungan kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen yang bisa dilihat melalui penyajian tabel di bawah ini:

**Gambar 1.9 Hasil Uji Statistik F**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 113,223        | 2  | 56,611      | 10,990 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 139,077        | 27 | 5,151       |        |                   |
|                    | Total      | 252,300        | 29 |             |        |                   |

Tes besar berencana untuk memutuskan arti dari hubungan antara tempat kerja dan inspirasi kerja, yang bersama-sama mempengaruhi kinerja pekerja. Uji kepentingan diselesaikan dengan menggunakan uji F. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh F cek (10,990) > F tabel (2,2) dan nilai besar 0,038 dibawah 0,05.

Ujungnya menyiratkan bahwa pada saat yang sama tempat kerja dan inspirasi kerja memiliki dampak positif dan kritis terhadap pelaksanaan pekerja.

#### 4. Uji Statistik t

Metode pengujian yang dilakukan untuk melihat apakah kedua variabel Lingkungan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara tersendiri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Gambar 1.10 Hasil Uji Statistik t

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |       |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1                         | (Constant)       | 16,186                      | 5,467      |                           | 2,961 | 0,006 |
|                           | Lingkungan Kerja | 0,227                       | 0,108      | 0,370                     | 2,111 | 0,044 |
|                           | Motivasi Kerja   | 0,334                       | 0,153      | 0,384                     | 2,187 | 0,038 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian uji persial (Uji-t) hipotesis X1 dan X2 diperoleh bahwa Lingkungan kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Pengujian pengaruh variabel Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung untuk Lingkungan kerja sebesar 2,111 dan t tabel sebesar 1.703 dengan signifikansi sebesar 0,044. Kemudian t hitung untuk Motivasi kerja sebesar 2,187 dan t tabel sebesar 1.703 dengan signifikansi sebesar 0,038. nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai nsignifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) dan hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) bahwa Lingkungan kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan berhubungan positif terhadap Kinerja pegawai.

### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPH Mamasa Tengah Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat. Mengingat efek samping dari pemeriksaan, percakapan hasil eksplorasi adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPH Mamasa Tengah Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil penelitian ini mendukung teori utama bahwa ada hasil yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPH Mamasa Tengah Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat. Hasil ini dibuktikan dengan melihat  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,111 > 1,703$ ) dengan signifikansi  $0,044$ . Mengingat hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja pada dasarnya mempengaruhi Kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPH Mamasa Tengah Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh, signifikan dan berhubungan positif terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,187 > 1,703$ ) dengan signifikansi sebesar  $0,038$ . Berdasarkan hasil tersebut mengindikasikan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Mengingat akibat dari percakapan yang telah digambarkan sebelumnya, berikut adalah akhir dari pemeriksaan ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan fakta yang ada dilapangan membuktikan bahwa Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor KPH Mamasa Tengah Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat. Dari konsekwensi pembicaraan tersebut, hubungan yang baik dan bersahabat antar pekerja akan membuat pelaksanaan perwakilan menjadi hebat dan stabil. Dengan demikian, tempat kerja yang layak dan bersahabat akan semakin mengembangkan pelaksanaan yang representatif.
2. Berdasarkan hasil penelitian dan fakta yang ada dilapangan membuktikan bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada kantor KPH Mamasa Tengah Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat. Inspirasi pekerja akan mengerjakan presentasi mereka untuk memenuhi tujuan mereka dan untuk mendapatkan hibah atau pengakuan dari atasan.
3. Melihat hal ini, dapat disimpulkan bahwa ada dampak positif dari tempat kerja dan inspirasi kerja secara bersama-sama terhadap pelaksanaan pekerja pada Kantor KPH Mamasa Tengah Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat. Dengan cara ini, tempat kerja yang ramah dan inspirasi kerja untuk

mendapatkan pengakuan atau pencapaian dapat mendorong perwakilan untuk mengerjakan pameran mereka untuk memperbaiki keadaan.

## **5.2 Saran**

Besar harapan peneliti apabila penelitian ini bisa dijadikan sebuah bahan pertimbangan bagi Kantor KPH Mamasa Tengah Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan kualitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja untuk mengefisienkan proses kerja para pegawai dimasa pandemi seperti covid-19 yang terjadi saat ini. Pada penelitian serupa yang akan dilaksanakan kedepannya diharapkan agar lebih mampu mengembangkan cakupan dari penelitian ini supaya bisa digunakan sebagai bahan referensi khususnya dimasa pandemi covid-19 seperti sekarang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, M. ((2019, hlm. 104)). **populasi-dan-sampel-penelitian-serta-teknik-sampling**. Retrieved from serupa.id: <https://serupa.id/>
- Ardian, N. (2019). **Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB**. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Daryanto, B. d. (2017). **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**. Retrieved from eprints.umpo.ac.id: <http://eprints.umpo.ac.id/>
- Danny Sunyoto. 2009. **Analisa Regresi dan Uji Hipotesis**. Penerbit : Media Pressindo, Yogyakarta.
- Fatmala, R. (2017). **Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi Internal, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung** (Doctoral dissertation, Universitas Bangka Belitung).
- Fenti Hikmawati, 2017. **Metodologi Penelitian**. Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). **Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi**. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPED)*, 5(1), 73-89.
- Hamali. (2016). **Pengertian Sumber Daya Manusia**. Retrieved from repository.bsi.ac.id: [www.repository.bsi.ac.id](http://www.repository.bsi.ac.id)
- Hasibuan, M. S. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**. Retrieved from gurupendidikan: [www.gurupendidikan.co.id](http://www.gurupendidikan.co.id)
- Jayaweera. (2015). **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. Retrieved from media.neliti: <https://media.neliti.com>
- Khair, H. (2019). **Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja**. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). **Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor**. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Siadari, C. (2018). **Sumber Dan Jenis Data**. Retrieved from [www.kumpulanpengertian.com](http://www.kumpulanpengertian.com).

Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). **Manajemen Kinerja; Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja.**

Sugiyono. 2017. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.** Penerbit : Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. ( 2016). **Penelitian Kepustakaan.** Retrieved from [www.elib.unikom.ac.id](http://www.elib.unikom.ac.id): [www.elib.unikom.ac.id](http://www.elib.unikom.ac.id)

Sugiyono. (2014). **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.** Retrieved from Penerbit: Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. (2016). Validitas. <http://repository.unpas.ac.id/>.

Sutrisno. (2016). **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai.** Retrieved from eprints.unpam: <http://eprints.unpam.ac.id/>

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.** Penerbit Andi.

TRIVENA, T. (2019). **PENGUSAHAAN GETAH PINUS POLA KEMITRAAN PADA KESATUAN PENGELOLAAN HUTAN (KPH) MAMASA TENGAH PROVINSI SULAWESI BARAT** (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).

Uhing, P. d. (2015). **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.** Retrieved from [media.neliti.com](http://media.neliti.com): <https://media.neliti.com>



**LAMPIRAN**

**BOSOWA**

**Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian**

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

---

**KUESIONER**

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
KPH MAMASA TENGAH DINAS KEHUTANAN  
PROVINSI SULAWESI BARAT**

**IDENTITAS PENELITI**

|               |   |
|---------------|---|
| Nama          | : Ray Kombong Kila                      |
| NIM           | : 4517012015                            |
| Program Studi | : Manajemen                             |
| Fakultas      | : Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bosowa |

### Data Pengisi Kuesioner

Nama Pengisi kuesioner :

Isi salah satu dari jawaban yang telah disediakan dengan memberi tanda Ceklis (√) pada salah satu kolom jawaban yang telah disediakan.

1. Jenis kelamin :  Laki-laki  Perempuan
2. Usia :  21-30 tahun  31-50 tahun
3. Jabatan :  SUB BAG Tata Usaha
- Kelompok Fungsional
- Seksi 1 (Perencanaan dan Pemanfaatan Hutan)
- Seksi 2 (Perlindungan, KSDAE dan Pemberdayaan Masyarakat)
- RESORT n

### Petunjuk Pengisian

- SS : Sangat Setuju : 5
- S : Setuju : 4
- KS : Kurang setuju : 3
- TS : Tidak Setuju : 2
- STS : Sangat Tidak Setuju : 1

### 1. Lingkungan Kerja

| No | Pernyataan  | STS | TS | KS | S | SS |
|----|---|-----|----|----|---|----|
|    |   | 1   | 2  | 3  | 4 | 5  |
| 1. | Kebersihan ruangan dan lingkungan kerja harus dipenuhi setiap perusahaan.   |     |    |    |   |    |
| 2. | Tempat kerja yang ideal sebaiknya mempunyai sirkulasi udara dan penerangan yang baik.   |     |    |    |   |    |
| 3. | Faktor keamanan lingkungan wajib diperhatikan untuk menjaga privasi masing-masing karyawan sekaligus menjaga ketertiban perusahaan.             |     |    |    |   |    |
| 4. | suara bising yang berlangsung terus menerus dapat mengganggu konsentrasi karyawan.  |     |    |    |   |    |
| 5. | Kualitas hubungan antar karyawan yang baik dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja sekaligus kekompakan dalam internal perusahaan. |     |    |    |   |    |
| 6. | Tata ruang atau penataan ruangan yang ada di dalam ruang kerja akan memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.                              |     |    |    |   |    |
| 7. | Musik akan berpengaruh terhadap kondisi lingkungan kerja dan kejiwaan seseorang.  |     |    |    |   |    |
| 8. | Warna dan komposisi warna yang digunakan akan memengaruhi keadaan jiwa karyawan.  |     |    |    |   |    |

## 2. Motivasi Kerja

| No | Pernyataan  | STS | TS | KS | S | SS |
|----|---|-----|----|----|---|----|
|    |   | 1   | 2  | 3  | 4 | 5  |
| 1. | Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.   |     |    |    |   |    |
| 2. | Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.  |     |    |    |   |    |
| 3. | Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.  |     |    |    |   |    |
| 4. | Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian. |     |    |    |   |    |
| 5. | Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.                             |     |    |    |   |    |
| 6. | Kemauan atau dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan).   |     |    |    |   |    |
| 7. | Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaannya  |     |    |    |   |    |
| 8. | Menjalin hubungan yang baik dengan sesama pegawai dan atasan  |     |    |    |   |    |

### 3. Kinerja

| No | Pernyataan  | STS | TS | KS | S | SS |
|----|---|-----|----|----|---|----|
|    |   | 1   | 2  | 3  | 4 | 5  |
| 1. | Kuantitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.  |     |    |    |   |    |
| 2. | Efesiensi dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.  |     |    |    |   |    |
| 3. | Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku, jujur Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.  |     |    |    |   |    |
| 4. | Inisiatif, Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar walau keadaan terasa semakin sulit. |     |    |    |   |    |
| 5. | Alat atau sarana dapat membantu menunjang menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai.  |     |    |    |   |    |
| 6. | Pegawaidituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kantor   |     |    |    |   |    |
| 7. | Ketelitian, Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.  |     |    |    |   |    |
| 8. | Kreativitas, Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan.  |     |    |    |   |    |

## Lampiran 2

| No Responden | Lingkungan Kerja |   |   |   |   |   |   |   | Score |
|--------------|------------------|---|---|---|---|---|---|---|-------|
|              | 1                | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |       |
| 1            | 4                | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32    |
| 2            | 5                | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36    |
| 3            | 5                | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 34    |
| 4            | 4                | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30    |
| 5            | 5                | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 34    |
| 6            | 4                | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37    |
| 7            | 4                | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34    |
| 8            | 5                | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38    |
| 9            | 4                | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 27    |
| 10           | 5                | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 34    |
| 11           | 4                | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 27    |
| 12           | 5                | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38    |
| 13           | 4                | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37    |
| 14           | 4                | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35    |
| 15           | 5                | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 1 | 31    |
| 16           | 4                | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32    |
| 17           | 4                | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32    |
| 18           | 4                | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34    |
| 19           | 4                | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34    |
| 20           | 4                | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32    |
| 21           | 5                | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 1 | 31    |
| 22           | 5                | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36    |
| 23           | 5                | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35    |
| 24           | 5                | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38    |
| 25           | 5                | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35    |
| 26           | 5                | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35    |
| 27           | 5                | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 38    |
| 28           | 4                | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 32    |
| 29           | 4                | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 31    |
| 30           | 4                | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30    |

| Motivasi Kerja |   |   |   |   |   |   |   | Score |
|----------------|---|---|---|---|---|---|---|-------|
| 1              | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |       |
| 5              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35    |
| 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32    |
| 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32    |
| 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32    |
| 4              | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36    |
| 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40    |
| 4              | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39    |
| 4              | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38    |
| 5              | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36    |
| 4              | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37    |
| 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40    |
| 5              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33    |
| 4              | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39    |
| 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32    |
| 5              | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40    |
| 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32    |
| 4              | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38    |
| 4              | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34    |
| 5              | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38    |
| 5              | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36    |
| 4              | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32    |
| 4              | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32    |
| 3              | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 35    |
| 4              | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 32    |
| 4              | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 32    |
| 4              | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36    |
| 5              | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38    |
| 4              | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36    |
| 4              | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 31    |
| 5              | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 37    |

| Kinerja |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---------|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1       | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |    |
| 5       | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 3       | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 5       | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 5       | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 4       | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 5       | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 4       | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 5       | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 4       | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 4       | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 5       | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 4       | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 5       | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 4       | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 5       | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 4       | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 4       | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5       | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 4       | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5       | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 4       | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3       | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 4       | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4       | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4       | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 4       | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 4       | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4       | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 4       | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4       | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4       | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 |

### Lampiran 3

#### Deskriptif variabel penelitian

| Correlations |                     |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|--------------|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|              |                     | VAR00004 | VAR00005 | VAR00006 | VAR00007 | VAR00008 | VAR00009 | VAR00010 | VAR00011 | VAR00012 |
| VAR00004     | Pearson Correlation | 1        | .464**   | .429*    | -.035    | .243     | -.190    | .422*    | -.102    | .435*    |
|              | Sig. (2-tailed)     |          | .010     | .018     | .855     | .196     | .314     | .020     | .593     | .016     |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |
| VAR00005     | Pearson Correlation | .464**   | 1        | .588**   | .297     | .371*    | -.106    | .390*    | .078     | .606**   |
|              | Sig. (2-tailed)     | .010     |          | .001     | .111     | .044     | .577     | .033     | .682     | .000     |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |
| VAR00006     | Pearson Correlation | .429*    | .588**   | 1        | .442*    | .586**   | .305     | .518**   | .139     | .760**   |
|              | Sig. (2-tailed)     | .018     | .001     |          | .014     | .001     | .101     | .003     | .465     | .000     |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |
| VAR00007     | Pearson Correlation | -.035    | .297     | .442*    | 1        | .586**   | .671**   | .518**   | .505**   | .739**   |
|              | Sig. (2-tailed)     | .855     | .111     | .014     |          | .001     | .000     | .003     | .004     | .000     |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |
| VAR00008     | Pearson Correlation | .243     | .371*    | .586**   | .586**   | 1        | .471**   | .616**   | .396*    | .793**   |
|              | Sig. (2-tailed)     | .196     | .044     | .001     | .001     |          | .009     | .000     | .031     | .000     |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |
| VAR00009     | Pearson Correlation | -.190    | -.106    | .305     | .671**   | .471**   | 1        | .379*    | .668**   | .572**   |
|              | Sig. (2-tailed)     | .314     | .577     | .101     | .000     | .009     |          | .039     | .000     | .001     |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |
| VAR00010     | Pearson Correlation | .422*    | .390*    | .518**   | .518**   | .616**   | .379*    | 1        | .550**   | .830**   |
|              | Sig. (2-tailed)     | .020     | .033     | .003     | .003     | .000     | .039     |          | .002     | .000     |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |
| VAR00011     | Pearson Correlation | -.102    | .078     | .139     | .505**   | .396*    | .668**   | .550**   | 1        | .589**   |
|              | Sig. (2-tailed)     | .593     | .682     | .465     | .004     | .031     | .000     | .002     |          | .001     |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |
| VAR00012     | Pearson Correlation | .435*    | .606**   | .760**   | .739**   | .793**   | .572**   | .830**   | .589**   | 1        |
|              | Sig. (2-tailed)     | .016     | .000     | .000     | .000     | .000     | .001     | .000     | .001     |          |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |

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

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

| Correlations |                     |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|--------------|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|              |                     | VAR00004 | VAR00005 | VAR00006 | VAR00007 | VAR00008 | VAR00009 | VAR00010 | VAR00011 | VAR00012 |
| VAR00004     | Pearson Correlation | 1        | .611**   | .294     | .349     | -.113    | -.082    | .297     | .497**   | .603**   |
|              | Sig. (2-tailed)     |          | .000     | .115     | .059     | .554     | .666     | .111     | .005     | .000     |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |
| VAR00005     | Pearson Correlation | .611**   | 1        | .450*    | .346     | -.005    | -.245    | .033     | .397*    | .541**   |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000     |          | .013     | .061     | .980     | .193     | .864     | .030     | .002     |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |
| VAR00006     | Pearson Correlation | .294     | .450*    | 1        | .361*    | .200     | .255     | -.024    | .290     | .588**   |
|              | Sig. (2-tailed)     | .115     | .013     |          | .050     | .290     | .173     | .899     | .121     | .001     |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |
| VAR00007     | Pearson Correlation | .349     | .346     | .361*    | 1        | .484**   | .424*    | .336     | .401*    | .747**   |
|              | Sig. (2-tailed)     | .059     | .061     | .050     |          | .007     | .019     | .069     | .028     | .000     |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |
| VAR00008     | Pearson Correlation | -.113    | -.005    | .200     | .484**   | 1        | .636**   | .312     | .120     | .513**   |
|              | Sig. (2-tailed)     | .554     | .980     | .290     | .007     |          | .000     | .094     | .527     | .004     |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |
| VAR00009     | Pearson Correlation | -.082    | -.245    | .255     | .424*    | .636**   | 1        | .523**   | .331     | .556**   |
|              | Sig. (2-tailed)     | .666     | .193     | .173     | .019     | .000     |          | .003     | .074     | .001     |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |
| VAR00010     | Pearson Correlation | .297     | .033     | -.024    | .336     | .312     | .523**   | 1        | .665**   | .626**   |
|              | Sig. (2-tailed)     | .111     | .864     | .899     | .069     | .094     | .003     |          | .000     | .000     |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |
| VAR00011     | Pearson Correlation | .497**   | .397*    | .290     | .401*    | .120     | .331     | .665**   | 1        | .752**   |
|              | Sig. (2-tailed)     | .005     | .030     | .121     | .028     | .527     | .074     | .000     |          | .000     |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |
| VAR00012     | Pearson Correlation | .603**   | .541**   | .588**   | .747**   | .513**   | .556**   | .626**   | .752**   | 1        |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000     | .002     | .001     | .000     | .004     | .001     | .000     | .000     |          |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |

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

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

## Lampiran 4

### Analisis regresi

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .317 <sup>a</sup> | .100     | .034              | 2,499                      |

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 18,793         | 2  | 9,396       | 1,504 | .240 <sup>b</sup> |
| Residual     | 168,674        | 27 | 6,247       |       |                   |
| Total        | 187,467        | 29 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: VAR00003

b. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 26,776                      | 7,849      |                           | 3,411 | ,002 |
| VAR00001     | -,032                       | ,153       | -,039                     | -,211 | ,835 |
| VAR00002     | ,267                        | ,157       | ,312                      | 1,702 | ,100 |

a. Dependent Variable: VAR00003

Gambar 1.8 Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |       |                         |       |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)       | 16,186                      | 5,467      |                           | 2,961 | 0,006 |                         |       |
|                           | Lingkungan Kerja | 0,227                       | 0,108      | 0,370                     | 2,111 | 0,044 | 0,664                   | 1,506 |
|                           | Motivasi Kerja   | 0,334                       | 0,153      | 0,384                     | 2,187 | 0,038 | 0,664                   | 1,506 |

a. Dependent Variable: Kinerja

## Lampiran 5

## Analisis deskriptif

|          |                     | Correlations |          |          |          |          |          |          |          |          |
|----------|---------------------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|          |                     | VAR00004     | VAR00005 | VAR00006 | VAR00007 | VAR00008 | VAR00009 | VAR00010 | VAR00011 | VAR00012 |
| VAR00004 | Pearson Correlation | 1            | .464**   | .429*    | -.035    | .243     | -.190    | .422*    | -.102    | .435*    |
|          | Sig. (2-tailed)     |              | .010     | .018     | .855     | .196     | .314     | .020     | .593     | .016     |
|          | N                   | 30           | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |
| VAR00005 | Pearson Correlation | .464**       | 1        | .588**   | .297     | .371*    | -.106    | .390*    | .078     | .606**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .010         |          | .001     | .111     | .044     | .577     | .033     | .682     | .000     |
|          | N                   | 30           | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |
| VAR00006 | Pearson Correlation | .429*        | .588**   | 1        | .442*    | .586**   | .305     | .518**   | .139     | .760**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .018         | .001     |          | .014     | .001     | .101     | .003     | .465     | .000     |
|          | N                   | 30           | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |
| VAR00007 | Pearson Correlation | -.035        | .297     | .442*    | 1        | .586**   | .671**   | .518**   | .505**   | .739**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .855         | .111     | .014     |          | .001     | .000     | .003     | .004     | .000     |
|          | N                   | 30           | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |
| VAR00008 | Pearson Correlation | .243         | .371*    | .586**   | .586**   | 1        | .471**   | .616**   | .396*    | .793**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .196         | .044     | .001     | .001     |          | .009     | .000     | .031     | .000     |
|          | N                   | 30           | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |
| VAR00009 | Pearson Correlation | -.190        | -.106    | .305     | .671**   | .471**   | 1        | .379*    | .668**   | .572**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .314         | .577     | .101     | .000     | .009     |          | .039     | .000     | .001     |
|          | N                   | 30           | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |
| VAR00010 | Pearson Correlation | .422*        | .390*    | .518**   | .518**   | .616**   | .379*    | 1        | .550**   | .830**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .020         | .033     | .003     | .003     | .000     | .039     |          | .002     | .000     |
|          | N                   | 30           | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |
| VAR00011 | Pearson Correlation | -.102        | .078     | .139     | .505**   | .396*    | .668**   | .550**   | 1        | .589**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .593         | .682     | .465     | .004     | .031     | .000     | .002     |          | .001     |
|          | N                   | 30           | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |
| VAR00012 | Pearson Correlation | .435*        | .606**   | .760**   | .739**   | .793**   | .572**   | .830**   | .589**   | 1        |
|          | Sig. (2-tailed)     | .016         | .000     | .000     | .000     | .000     | .001     | .000     | .001     |          |
|          | N                   | 30           | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       |

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

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

| Correlations |                     |          |          |          |          |          |          |          |          |        |
|--------------|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------|
|              | VAR00004            | VAR00005 | VAR00006 | VAR00007 | VAR00008 | VAR00009 | VAR00010 | VAR00011 | VAR00012 |        |
| VAR00004     | Pearson Correlation | 1        | .611**   | .294     | .349     | -.113    | -.082    | .297     | .497**   | .603** |
|              | Sig. (2-tailed)     |          | .000     | .115     | .059     | .554     | .666     | .111     | .005     | .000   |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30     |
| VAR00005     | Pearson Correlation | .611**   | 1        | .450*    | .346     | -.005    | -.245    | .033     | .397*    | .541** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000     |          | .013     | .061     | .980     | .193     | .864     | .030     | .002   |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30     |
| VAR00006     | Pearson Correlation | .294     | .450*    | 1        | .361*    | .200     | .255     | -.024    | .290     | .588** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .115     | .013     |          | .050     | .290     | .173     | .899     | .121     | .001   |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30     |
| VAR00007     | Pearson Correlation | .349     | .346     | .361*    | 1        | .484**   | .424*    | .336     | .401*    | .747** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .059     | .061     | .050     |          | .007     | .019     | .069     | .028     | .000   |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30     |
| VAR00008     | Pearson Correlation | -.113    | -.005    | .200     | .484**   | 1        | .636**   | .312     | .120     | .513** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .554     | .980     | .290     | .007     |          | .000     | .094     | .527     | .004   |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30     |
| VAR00009     | Pearson Correlation | -.082    | -.245    | .255     | .424*    | .636**   | 1        | .523**   | .331     | .556** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .666     | .193     | .173     | .019     | .000     |          | .003     | .074     | .001   |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30     |
| VAR00010     | Pearson Correlation | .297     | .033     | -.024    | .336     | .312     | .523**   | 1        | .665**   | .626** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .111     | .864     | .899     | .069     | .094     | .003     |          | .000     | .000   |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30     |
| VAR00011     | Pearson Correlation | .497**   | .397*    | .290     | .401*    | .120     | .331     | .665**   | 1        | .752** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .005     | .030     | .121     | .028     | .527     | .074     | .000     |          | .000   |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30     |
| VAR00012     | Pearson Correlation | .603**   | .541**   | .588**   | .747**   | .513**   | .556**   | .626**   | .752**   | 1      |
|              | Sig. (2-tailed)     | .000     | .002     | .001     | .000     | .004     | .001     | .000     | .000     |        |
|              | N                   | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30       | 30     |

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

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

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME**  
NOMOR : A. 2097 /FEB/UNIBOS/IX/ 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

|                    |                                  |
|--------------------|----------------------------------|
| Nama               | : Ray kombong kila'              |
| Stambuk            | : 4517012015                     |
| Fakultas / Jurusan | : Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen |

Dinyatakan bebas dari Plagiasme dengan batas maximal 30 %, dengan rincian skripsi 26 % dan Jurnal %, yang berhubungan skripsi dengan judul:

**"ANALISIS KONTRIBUSI TAMAN WISATA ALAM BANTIMURUNG BULU SARAUNG TERHADAP PENDAPATN ASLI DAERAH (PAD) KABUPATEN MAROS".**

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Makassar, 2 September 2021

Dekan

**Dr. H. A. Arfuddin Mane, SE., SH., M.Si., M.H.**

NIDN. 09 07077003

**FORMULIR PENGAJUAN PENERBITAN**

Nama Lengkap : Ray kombong kila'  
Stambuk : 4517012015  
Alamat : Jl. Perintis kemerdekaan no 4  
Telpon/HP : 081242766818  
E -mail : rayturakz@gmail.com  
Judul :

**"ANALISIS KONTRIBUSI TAMAN WISATA ALAM BANTIMURUNG BULU SARAUNG TERHADAP PENDAPATN ASLI DAERAH (PAD) KABUPATEN MAROS".**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benar bahwa:

1. Naskah yang diserahkan adalah karya asli dan bebas dari fabrikasi, plagiasi, duplikasi dan pelanggaran hak cipta data/isi.
2. Naskah belum pernah diterbitkan dan tidak sedang dipertimbangkan oleh penerbit lain
3. Apabila dikemudian hari ada implikasi terhadap hal-hal yang disebutkandi atas, bukan menjadi tanggung jawab Penerbit dan Dewan Editor.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan jujur dan bertanggung jawab,

Makassar, 2 September 2021



Ray kombong kila'