

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP
PROVINSI JAMBI**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**



OLEH :

Nama : Muhammad Alifinsyah

Nim : 2000861201182

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI
TAHUN 2025**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut:

N A M A : Muhammad Alifinsyah
N I M : 2000861201182
PROGRAM STUDI : Manajemen
JUDUL : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Dinas Lingkungan Hidup Povinsi Jambi

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk diuji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Pemasaran Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.



Jambi, Februari 2025

Dosen Pembimbing I

(Dr. H. Saiyid Syekh, SE, M.Si)

Dosen Pembimbing II

(Muhammad Syukri, SE, Sy, MEi)

Mengetahui :
Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skrripsi ini telah dipertahankan dihadapan panitia penguji skripsi dan Komperhensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

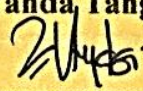
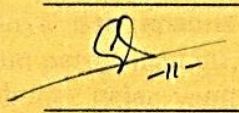
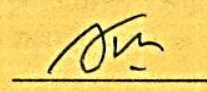
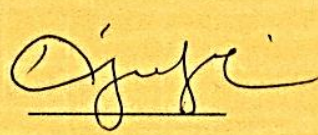
Hari : Jum'at

Tanggal : 20, Desember 2024

Jam : 08.00-10.00 WIB

Tempat : Universitas Batanghari

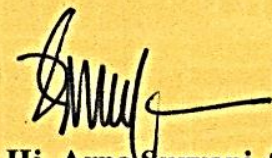
PANITIA PENGUJI

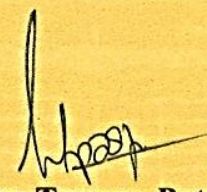
Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Sakinah AS SE, MM	Ketua	
Muhammad Syukri SE, Sy, M.E	Sekretaris	
Ubaidillah SE, MM	Penguji Utama	
Dr. H. Saiyid Syekh, SE, M.Si	Anggota	

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi


Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA


Dr. Hana Tamara Putri, SE,MM

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

N A M A : Muhammad Alifinsyah

N I M : 2000861201182

PROGRAM STUDI : Manajemen

Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Saiyid Syekh, SE, M.Si
2. Muhammad Syukri SE,Sy, M.Ei

Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Unbari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Februari 2025



MUHAMMAD ALIFINSYAH

ABSTRACT

Muhammad Alifinsyah, 2000861201182, "The Influence of Physical Work Environment and Work Motivation on the Performance of Employees of the Jambi Provincial Environmental Service", S1 Thesis, Human Resource Management Study Program, Faculty of Economics, Batanghari University of Jambi, under the guidance of Dr. H. Saiyid Syekh, SE., M.Si. and Muhammad Syukri, SE.Sy., MEi.

The Jambi Environmental Service is required to maintain the neatness and comfort of the physical space so that the public and its employees feel comfortable and can carry out their duties well. This research aims to determine the implementation and describe the Work Environment, Work Motivation and Performance of employees at the Jambi Province Environmental Service, and to analyze the influence of the work environment and motivation simultaneously and partially on employee performance at the Jambi Province Environmental Service.

This research is located at the Jambi Province Environmental Service. The population of this research is all employees at the Jambi Province Environmental Service in 2023 totaling 104 people with a sample of 51 people. The data used in this research is primary data originating from distributing questionnaires. This research uses a quantitative analysis method of multiple regression analysis.

Describes the Environmental Office of Jambi Province, its history, vision, mission, and organizational structure, providing context for the study.

Presents research results, data analysis, and hypothesis testing. It concludes that motivation significantly impacts employee performance, while the physical work environment has minimal influence.

The regression results in this study obtained $Y = 15.121 - 0.150 + 0.401 + e$. The research results show that 1) Physical Work Environment (X1), Work Motivation (X2) and Employee Performance (Y) at the Jambi Province Environmental Service are categorized as High with an average score of 205. 2) The physical Work Environment variable (X1) has no significant effect on Employee Performance (Y), while Work Motivation (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y)..

Keywords : Physical Work Environment, Work Motivation, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Selesainya penelitian yang dilakukan sampai terwujud menjadi skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi”** tidak akan pernah dapat diraih tanpa rahmat dari Allah Subhanahuwataala. Untuk itu, sudah sepantasnya puji syukur penulis sampaikan kehadiran Allah Subhanahuwataala, atas segala rahmat-Nya. Penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari harapan, hal ini dikarenakan kemampuan penulis yang masih sangat terbatas. Oleh karenanya kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan penulisan skripsi ini serta dapat bermanfaat terutama bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar- besarnya kepada Ayah saya Alm. Sopian Sauri dan Ibu saya Siti Layuna dan saudara kandung saya Eka Salimah yang selama ini telah memberikan dorongan moril dan material serta do'a yang tulus.

Sebagai ungkapan rasa syukur dengan terselesainya skripsi, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Ibu Afdalisma, SH., M.Pd selaku PJS Rektor Universitas Batanghari jambi
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Arna Suryani SE,M.AK,AK.,CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan arahan selama perkuliahan.

3. Ibu Dr. Hana Tamara Putri, SE,MM selaku ketua program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Dr. H. Saiyid Syekh, SE., MSi selaku dosen pembimbing skripsi I dan Bapak Muhammad Syukri, SE., Sy, MEi dosen pembimbing skripsi II sekaligus pembimbing akademik . yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta menuangkan pikiran memberikan bimbingan serta saran pada masa pengerjaan skripsi maupun selama masa perkuliahan .
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari yang telah banyak memberikan ilmu dan pengalaman kepada penulis.
6. Seluruh staf Universitas Batanghari umumnya dan staf Fakultas Ekonomi khususnya yang telah membantu penulis dalam urusan akademik.
7. Kepada Pihak Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian.
8. Terakhir, penulis sampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, semoga sumbangan pikiran, saran, dan kritik diberikan kepada penulis demi kesempurnaan penelitian ini semoga mendapat imbalan dan rahmat dari Tuhan Yang Maha Esa. Aamiin.

Jambi, Desember 2024

MUHAMMAD ALIFINSYAH

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Perumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	10
2.1 Tinjauan Pustaka	10
2.1.1 Manajemen	10
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia	12
2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	14
2.1.5 Dimensi Lingkungan Kerja Fisik	15
2.1.6 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja Fisik	17
2.1.7 Pengertian Motivasi Kerja	18
2.1.8 Dimensi Motivasi Kerja	19
2.1.9 Indikator Motivasi Kerja	22
2.1.10 Pengertian Kinerja Pegawai	23
2.1.11 Dimensi Kinerja	25
2.1.12 Indikator Kinerja	26
2.1.13 Kerangka Pemikiran	28
2.1.14 Hipotesis	28
2.2 Metode Penelitian.....	29
2.2.1 Jenis Dan Sumber Data	29
2.2.2 Metode Pengumpulan Data	30
2.2.3 Populasi dan Sampel	31
2.2.4 Metode Analisis Data	32
2.2.5 Teknik Analisis.....	35
2.2.6 Pengujian Data / Instrumen	36
2.2.7 Uji Hipotesis.....	39
2.2.8 Operasional Variabel	41

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	43
3.1 Sejarah Singkat Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi	43
3.2 Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi	44
3.2.1 Visi Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi.....	44
3.2.2 Misi Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi	45
3.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1 Karakteristik Responden	49
4.1.2 Analisis Deskripsi Variabel.....	52
4.1.3 Uji Instrumen.....	61
4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda	65
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	66
4.1.6 Uji Hipotesis.....	70
4.2 Pembahasan.....	73
4.2.1 Gambaran Lingkungan Kerja fisik, Motivasi Kerja dan Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi	73
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi.....	76
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi.....	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	81

DAFTAR TABEL

No Tabel	HAL
1.1 Perkembangan Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi.....	4
1.1 Sarana & Prasarana Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi Tahun 2019-2023.....	5
1.2 Motivasi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi.....	6
1.3 Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi.....	7
2.1 Rentang Pengklasifikasian	34
2.2 Operasional Variabel	41
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	49
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden.....	50
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden	51
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
4.5 Hasil Skor Responden Terhadap Bangunan Tempat Kerja	52
4.6 Hasil Skor Responden Terhadap Peralatan Kerja Yang Memadai.....	53
4.7 Hasil Skor Responden Terhadap Fasilitas	54
4.8 Hasil Skor Responden Terhadap Tersedianya Sarana Angkut	54
4.9 Rekap Indikator Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	55
4.10 Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kebutuhan akan prestasi	56
4.11 Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kebutuhan akan afiliasi.....	56
4.12 Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan .	57
4.13 Tabel Rekap Indikator Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja..	57
4.14 Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kualitas	58
4.15 Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kuantitas	59
4.16 Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Waktu	59
4.17 Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kerja Sama	60
4.18 Tabel Rekap Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	60
4.19 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	62
4.20 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	62
4.21 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	63
4.22 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	64
4.23 Regresi Linier Berganda	65
4.24 Uji Normalitas	67

4.25 Uji Multikolinearitas.....	68
4.26 Uji Autokorelasi.....	70
4.27 Hasil Uji Simultan F	70
4.28 Hasil Uji Parsial t.....	71
4.29 Koefisien Determinasi	72
4.30 Tabel Rekap Pernyataan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja fisik	73
4.31 Tabel Rekap Pernyataan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	74
4.32 Tabel Rekap Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	75



DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Hal
Kerangka Pemikiran.....	29
Stuktur Organisasi.....	46



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pondasi awal dari suatu organisasi baik organisasi kemasyarakatan, organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan hal ini tak lain untuk kelancaran suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan target adalah Sumber daya manusia. Di dalam organisasi dibutuhkan peran manusia, peran yang dimaksud adalah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*directing*), dan pengendalian (*controlling*). Sumber daya manusia yang baik juga bisa ditentukan oleh kualitas manajemen sumber daya manusia yang baik. Oleh karena itu keterkaitan antar manusia dibutuhkan untuk meminimalisir terjadinya kesalahan yang fatal pada organisasi.

Organisasi merupakan suatu mekanisme, mekanisme yang mempergunakan manusia sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini bertujuan untuk mencapai keberhasilan bersama. Oleh karena itu dibutuhkan kinerja sumber daya manusia yang baik untuk keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan.

Menurut pendapat dari (Kasmi, 2016:25) yang menyatakan bahwa definisi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu : "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". Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dibutuhkan manajemen yang terstruktur .

Suatu instansi perlu lebih fokus pada sumber daya manusia karena mereka memegang peranan penting dalam kemampuan perusahaan untuk bertahan hidup. Pegawai dan pemilik bisnis diharapkan memiliki hubungan yang saling menguntungkan dalam situasi ini untuk meningkatkan motivasi pekerja dalam pekerjaannya. Pegawai memberikan kontribusi berupa pekerjaan atau hasil yang berkualitas tinggi bagi kemajuan perusahaan, dan perusahaan harus memberikan tempat kerja yang nyaman bagi pegawainya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu kondisi tempat kerja mereka. Nitisemito (2012) menyatakan bahwa cahaya, warna udara, dan suara adalah komponen lingkungan kerja fisik. Hubungan yang sangat erat antara manusia dan lingkungannya memengaruhi kehidupan manusia.

Selain lingkungan kerja fisik ada pula faktor yang mampu mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja pemberian motivasi yang baik di iringi dengan lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan keuntungan bagi organisasi .

Motivasi, menurut Sutrisno (2016:110), “merupakan hasil dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berbeda”.

Dalam sebuah organisasi salah satu yang perlu diperhatikan yaitu kinerja, semakin meningkat kinerja akan memberikan keuntungan untuk organisasi. Organisasi menginginkan pegawainya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh pada bidang yang dikuasai oleh pegawai. Hal ini dilakukan organisasi untuk menghadapi masa yang akan datang, maka diperlukan kinerja yang baik dari pegawai agar siap untuk menghadapi tantangan yang akan datang.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai telah banyak diteliti dalam bidang psikologi dan manajemen. Studi-studi ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam berbagai cara. Misalnya, motivasi intrinsik yang datang dari dalam diri pegawai, seperti rasa pencapaian pribadi atau rasa kepuasan dalam pekerjaan, dapat meningkatkan kinerja mereka. Motivasi ekstrinsik, seperti pemberian penghargaan atau insentif, juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan cara memperkuat perilaku yang diinginkan.

Kurangnya motivasi pada pegawai dan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja mereka dan organisasi secara keseluruhan. Pendekatan yang efektif untuk meningkatkan motivasi pegawai akan bervariasi tergantung pada karakteristik organisasi, budaya, dan kebutuhan individu.

Dalam keseluruhan, lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Melalui motivasi kerja, keterlibatan pegawai, budaya organisasi yang positif, komunikasi yang efektif, dukungan yang diberikan, serta fasilitas fisik dan teknologi yang memadai, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendorong kinerja pegawai yang optimal. Penting

bagi organisasi untuk memperhatikan dan mengelola aspek-aspek ini guna menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, produktif, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Lingkungan kerja fisik Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi masuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 205 untuk variabel lingkungan kerja fisik, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 51 pegawai.

Dari manajer lini pertama hingga manajer lini atas, manajemen SDM telah mengadopsi evaluasi kinerja pegawai yang objektif dengan indikator penilaian yang spesifik, terukur, dan relevan terhadap jabatan. Sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing membantu Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi dalam menjalankan operasinya. Tenaga kerja Dinas Lingkungan Hidup telah berkembang dengan cara-cara berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi
Tahun 2019-2023

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Perkembangan (%)
1	2019	95	-
2	2020	98	0,03
3	2021	100	0,02
4	2022	99	-0,01
5	2023	104	0,05

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi ,2024

Tabel 1.1 di atas menunjukkan jumlah pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Jambi yang mengalami fluktuasi selama lima tahun terakhir. Dinas Lingkungan Hidup Jambi dituntut untuk menjaga kerapian dan kenyamanan ruang fisik agar masyarakat dan pegawainya merasa nyaman dan dapat melaksanakan tugasnya

dengan baik. Berikut ini adalah gambaran kondisi kerja di kantor Dinas Lingkungan Hidup Jambi:

Tabel 1.2
Sarana & Prasarana Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi Tahun 2019-2023

No	Jenis Sarana dan Prasarana Kerja	Tahun									
		2019		2020		2021		2022		2023	
			R		R		R		R		R
1	Alat rumah tangga	120	0	120	0	120	8	120	5	129	3
2	Komputer & Jaringan	142	0	142	0	140	2	143	2	145	0
3	Mebleur	332	0	332	11	332	8	332	8	332	5
4	Alat kantor	103	0	103	5	103	5	103	3	103	1
5	AC	9	0	9	0	9	0	9	1	9	0
6	Mobil Dinas	11	0	11	1	12	2	12	2	12	1
7	Motor Dinas	7	0	7	0	7	1	10	1	10	0
8	Ruang Kerja	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0
9	Laboratorium	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
10	Ruang Rapat	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi ,2024

Keterangan : R :Rusak

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa kondisi sarana dan prasarana padaDinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambiada beberapa alat seperti komputer/jaringan dan alat rumah tangga dan lain-lain terjadi ketidak stabilan. Untuk mendorong pekerja agar bekerja dengan nyaman, kondisi kerja Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi dinilai masih perlu ditingkatkan. Peneliti menemukan beberapa hal yang masih memerlukan perbaikan lingkungan kerja di lembaga ini dalam pengamatan prapenelitian. Dimulai dari ruang kerja fisik, terlihat banyak ruang kerja yang rusak sehingga menyulitkan staf dalam menyelesaikan tugasnya, dan kondisi ruangan masih kurang baik. Beberapa ruangan dinilai terlalu sempit sehingga membatasi ruang gerak staf. Pekerja masih membutuhkan waktu lama untuk menyelesaikan tugasnya.

Hasil observasi pendahuluan di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi menunjukkan bahwa masih terdapat kurangnya komunikasi antar pegawai terkait proses pengurusan berkas atau surat, baik yang bersumber dari lingkungan kerja non fisik. Seperti yang telah disampaikan sebelumnya, kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik masih dinilai belum memadai. Mulai dari desain dan kesalahpahaman antar pegawai. Hal ini perlu diperhatikan agar tercipta pelayanan masyarakat yang baik dan tercapainya tujuan kinerja pegawai. Agar arah dan produktivitas perusahaan menjadi jelas dan terarah, maka motivasi dikaitkan dengan pengembangan pegawai untuk mencapai kompetensi kerja yang dapat dijadikan sebagai kebijakan perusahaan dalam pengambilan keputusan.

Tabel 1.3
Motivasi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi

No	Dimensi Motivasi	Frekuensi				
		SS	S	CK	TS	STS
1	Dorongan mencapai tujuan	1	1	2	3	8
2	Semangat kerja	3	1	3	5	4
3	Inisiatif	2	1	5	5	3
4	`	3	2	3	1	4
Jumlah		9	5	13	14	19
		15,0	8,3	21,7	23,3	31,7

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 15 pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi lebih banyak pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju akan kebutuhan motivasi, yaitu sebesar 31,7% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan motivasi kerja pegawai yang masih rendah seperti pegawai tidak mempunyai semangat dalam bekerja.

Kolaborasi pegawai, tingkat kehadiran, ketepatan penyelesaian tugas, dan kesesuaian jam kerja merupakan ukuran efektivitas pegawai (Setiawan dan

Kartika, 2014). Tabel berikut menunjukkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi:

Tabel 1.4
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi

No	Indikator kinerja	Target					Capaian				
		2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
1	Indeks Kualitas Air (KIA)	52,3	52,32	52,3	52,5	53,3	58,49	56,75	55,39	53,1	59,3
2	Indeks Kualitas Udara(IKU)	84	88	88	87	88	87,25	85,65	89,25	86,75	89,25
3	Persentase Penurunan Emisi GRK (Sektor Limbah)	29 %	29 %	29%	28%	28%	1,75	1,41	1,45	2,75	3,25
4	Penyelesaian Kasus Lingkungan Hidup	100 %	100%	100%	100%	100%	100	100	100	100	100

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi ,2024

Hasil observasi tersebut menunjukkan bahwa capaian kinerja Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi selama kurun waktu 2019–2023 masih di bawah standar karena adanya fluktuasi yang mengindikasikan kinerja yang belum stabil. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai perusahaan masih di bawah standar. Penulis tertarik untuk meneliti tentang lingkungan kerja, motivasi pegawai, dan kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi berdasarkan uraian berikut. Hasil penelitian ini dituangkan dalam skripsi berjudul **“Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Informasi latar belakang yang diberikan memungkinkan identifikasi masalah berikut:

1. lingkungan kerja fisik pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi kurang memadai.
2. motivasi kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi masih rendah.
3. Kinerja pada DLH provinsi jambi mengalami fluktuasi dalam periode 2019-2023.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan dan mendiskripsikan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi

2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya guna mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi.

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya guna mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi.

2. Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan diskusi guna meningkatkan pemahaman para akademisi mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi pegawai.
- 2) Memberikan masukan dan gambaran umum mengenai lingkungan kerja dan motivasi pegawai kepada pihak manajemen DLH Provinsi Jambi, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan menetapkan kebijakan di bidang pelayanan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Menurut Almaududi et al. (2021:55), Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur, memimpin, mengoordinasikan, dan mengawasi upaya manusia secara sistematis dengan menggunakan sarana teknologi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hasibuan (2010:4), Manajemen adalah ilmu dan seni mengoordinasikan penggunaan sumber daya yang tersedia secara paling efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Stoner (2012), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penyebaran sumber daya untuk mencapai tujuan yang dinyatakan organisasi. Menurut Terry (2010) manajemen adalah prosedur berbeda yang memerlukan berbagai kegiatan seperti merencanakan, mengatur, memberlakukan, dan menilai untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui penerapan aset alami dan buatan manusia. Menurut Appley (2010) manajemen yang efektif adalah keterampilan menyelesaikan sesuatu dengan bantuan orang lain.

Dari definisi di atas, para ahli dapat menyimpulkan bahwa manajemen adalah proses mengarahkan dan memantau semua kegiatan bisnis untuk memastikan mereka menghasilkan hasil yang diinginkan dan berkontribusi pada realisasi bersama dari visi dan misi perusahaan.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan yang dapat menunjang organisasi melalui karya-karya, bakat, kreatifitas dan dorongan. Betapa pun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya seperti bahan, modal, mesin dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

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. Hal ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the right man on the right place*) seperti disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Oleh karena manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionalisasi perusahaan, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi

perusahaan. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk mempermudah tingkat perkembangan pegawai yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara pegawai dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Bermacam – macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain ada yang menciptakan *humanresources*, ada yang mengartikannya sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal. Akan tetapi, yang mungkin tepat adalah manajemen sumber daya manusia, dengan demikian secara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju dan mundurnya organisasi. setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut. (Kalesaran, Frans, Mandey & Mekel, 2014)

Sedarmayanti (2011) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas

organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru.

Secara khusus menurut Sedarmayanti(2011) dalam bukunya Manajemen sumber daya manusia Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan pegawai cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan pegawai.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi “yang teliti”, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait “kebutuhan bisnis”
4. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa pegawai adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
5. Menciptakan iklim, dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan pegawai.
6. Mengembangkan lingkungan, dimana kerja sama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.

7. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, pegawai, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).
8. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
9. Mengelola pegawai yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
10. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua.
11. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola pegawai yang didasarkan pada perhatian untuk pegawai, keadilan dan transportasi.
12. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental pegawai.

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengatur setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Perlu diperhatikan bahwa lingkungan kerja dibutuhkan dalam sebuah organisasi, hal ini dikarenakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai. organisasi yang menyediakan lingkungan kerja kondusif dapat mempengaruhi kinerja pegawai butuh dukungan organisasi untuk memfasilitasi

sarana maupun prasarana dan dorongan dari sumber daya manusia untuk melaksanakan kegiatan positif .

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai. Menurut Siagian (2014:59).

menurut Robbins dan Coulter (2010) “lingkungan kerja adalah lingkungan yang mencakup institusi-institusi atau kekuatan-kekuatan di luar organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi tersebut secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi”. menurut Nitisemito (2012) lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

2.1.5 Dimensi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Siagian (2014:59) Lingkungan kerja di perusahaan dibagi menjadi dua dimensi yaitu :

(1) lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai.

a. Bangunan tempat kerja

tempat kerja tidak hanya didesain agar menarik secara visual tetapi juga dibangun dengan memperhatikan keselamatan kerja, sehingga pegawai merasa nyaman dan aman saat menjalankan tugas mereka.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat penting bagi pegawai karena membantu mereka menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan di perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat penting bagi pegawai sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan aspek kemanusiaan, seperti menyediakan tempat istirahat setelah bekerja dan menyediakan fasilitas tempat untuk ibadah.

d. Tersedianya sarana angkut

Penyediaan sarana transportasi akan membantu pegawai tiba di tempat kerja tepat waktu dan mempermudah pegawai untuk menyelesaikan aktivitasnya, seperti pengambilan sampling, melakukan kegiatan dinas dan lain-lain.

(2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terbentuknya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan. lingkungan kerja non fisik mencakup beberapa indikator, yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja.

b. Hubungan atasan dan pegawai

Hubungan antar atasan dan bawahan harus dijaga dengan baik dan didasarkan pada saling menghargai.

c. kerja sama antar pegawai

Kerjasama antar pegawai harus dipelihara dengan baik karena hal ini akan mempengaruhi hasil kerja mereka.

Menurut Sedarmayanti (2011:27) dimensi lingkungan kerja fisik mencakup beberapa hal yaitu :

- (1) Lingkungan kerja fisik
- (2) Lingkungan kerja non fisik

Sedangkan dimensi lingkungan kerja menurut Afandi (2018) yaitu sebagai berikut :

- (1) Lingkungan kerja fisik
- (2) Lingkungan kerja psikis

Berdasarkan beberapa dimensi lingkungan kerja menurut para ahli yang telah dipaparkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di bagi menjadi dua. yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Dalam penelitian ini dimensi yang lingkungan kerja akan merujuk ke dua dimensi dari pendapat menurut Siagian(2014:59)

2.1.6 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator pengukuran lingkungan kerja menurut Nitisemito (2012) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang ada di tempat tersebut .

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja bisa diartikan bahwa hubungan yang harmonis dan tanpa ada kesenjangan diantara rekan kerja.dengan adanya hubungan yang harmonis membuat pegawai betah berkerja dan berdampak positif bagi organisasi untuk berkembang.maka dari itu dibutuhkan keharmonisan dan kekeluargaan sesama rekan kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas yang lengkap dan terawat dapat mempengaruhi suasana hati.organisasi tidak harus menyediakan fasilitas yang baru untuk pegawai fasilitas yang berfungsi dan sesuai dengan kegunaannya.

2.1.7 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *Motivation* yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi di dalam organisasi menuju kepada bagaimana cara organisasi menggunakan daya batin sebagai alat pendorong semangat pegawai. Oleh sebab itu dibutuhkan kerja sama antar pegawai dan keterlibatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

McClelland yang dikutip oleh Hasibuan, (2012:281), menyatakan bahwa Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada dimana energi tersebut akan dimanfaatkan oleh pegawai karena adanya kekuatan motif dan kebutuhan dasar, harapan dan nilai insentif

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan (Deni, 2018). Peran organisasi dibutuhkan untuk memperoleh kualitas kinerja yang baik organisasi harus mempersiapkan dorongan semangat pada pegawainya, salah satu cara mendorong semangat pegawai yaitu dengan motivasi.

Motivasi merujuk pada kekuatan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak, bekerja keras, dan mencapai tujuan. Ini melibatkan dorongan untuk memenuhi kebutuhan, mencapai kepuasan, atau memperoleh hadiah yang diinginkan. Motivasi adalah faktor kunci dalam memahami perilaku manusia, termasuk di dalam lingkungan kerja.

Dari definisi diatas bisa disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan positif individu untuk mengerjakan kewajiban perusahaan guna untuk mencapai keinginan pribadi dan demi berjalanya tujuan perusahaan.

2.1.8 Dimensi Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Mc Clelland dalam Hasibuan, (2012:162) menyatakan bahwa dimensi dan indikator motivasi kerja yaitu:

1) kebutuhan berprestasi (*Need for achievement*)

Kemampuan pegawai untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan perusahaan.

a. menyelesaikan tugas yang menantang

Menyelesaikan tugas yang menantang adalah proses yang melibatkan kemampuan untuk mengatasi hambatan dan menemukan solusi kreatif untuk masalah kompleks.

b. antusias untuk berprestasi tinggi

antusias untuk berprestasi tinggi adalah pendorong utama kesuksesan dan pengembangan diri yang berkelanjutan, membantu individu mencapai potensi maksimal mereka dan meninggalkan jejak positif di bidang yang mereka geluti.

2) kebutuhan kekuasaan (*Need for power*)

Kebutuhan yang membuat pegawai berperilaku wajar dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

a. Memiliki kedudukan terbaik

Memiliki kedudukan terbaik menggambarkan posisi unggul atau superior yang diperoleh seseorang dalam suatu konteks tertentu, baik itu dalam karir, akademis atau bidang lainnya.

b. mengerahkan kemampuan untuk mencapai kekuasaan

Mengerahkan kemampuan untuk mencapai kekuasaan melibatkan penggunaan segala sumber daya, keterampilan, dan strategi yang dimiliki seseorang untuk memperoleh posisi otoritas atau pengaruh yang

signifikan dalam suatu konteks, seperti politik, organisasi, atau komunitas.

3) kebutuhan afiliasi (*Need affiliation*)

Keinginan pegawai untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah perusahaan.

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)

kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain adalah elemen penting dalam kehidupan sosial manusia yang mendukung interaksi harmonis, kolaborasi yang efektif, dan kesejahteraan individu secara keseluruhan.

- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati (*sense of importance*)

Kebutuhan akan perasaan dihormati adalah dorongan mendasar yang dialami oleh individu untuk mendapatkan pengakuan, apresiasi, dan penghargaan dari orang lain atas keberadaan, kontribusi, dan prestasi mereka.

- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)

Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal adalah dorongan penting yang mendorong individu untuk terus berkembang, mencapai tujuan, dan merasakan keberhasilan dalam berbagai aspek kehidupan. Kebutuhan ini mencakup aspirasi untuk pertumbuhan pribadi,

profesional, dan emosional, serta keinginan untuk menghindari kegagalan yang dapat merusak rasa percaya diri dan harga diri.

d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)

Kebutuhan akan perasaan ikut serta adalah dorongan mendasar yang mendorong individu untuk merasa menjadi bagian dari kelompok atau komunitas, serta berkontribusi dalam kegiatan atau keputusan yang mempengaruhi mereka.

Menurut Hasibuan (2017) dimensi motivasi kerja yaitu:

- (1) Kebutuhan fisik
- (2) Kebutuhan keselamatan dan kesehatan
- (3) Kebutuhan sosial
- (4) Kebutuhan penghargaan
- (5) Kebutuhan aktualisasi diri

Sedangkan Menurut Sutrisno (2019), ada dua dimensi motivasi:

- (1) faktor eksternal
- (2) internal.

2.1.9 Indikator Motivasi Kerja

Memotivasi pegawai adalah upaya pimpinan atau organisasi sebagaimana upaya untuk bekerjasa para pegawai. menurut Sofyandi(2013:23) indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiology*). Untuk kelangsungan hidup dan kesejahteraan fisik manusia.

- 2) Kebutuhan Rasa aman (*Safety*).Perlindungan dari ancaman fisik, emosional, dan lingkungan adalah kebutuhan dasar manusia.
- 3) kebutuhan sosial (*social*).Kebutuhan dasar manusia dikenal sebagai kebutuhan sosial, yang mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan interaksi sosial, hubungan, dan rasa memiliki.
- 4) kebutuhan penghargaan (*esteem*). Dorongan dasar manusia untuk mendapatkan harga diri yang positif dan merasakan penghargaan, pengakuan, dan penghormatan dari orang lain dikenal sebagai kebutuhan penghargaan.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization*)Kebutuhan aktualisasi diri adalah dorongan dasar manusia untuk memenuhi tujuan dan makna hidup mereka, mengembangkan keterampilan dan bakat mereka, dan mencapai potensi penuh mereka.

2.1.10 Pengertian Kinerja Pegawai

Arti Kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang pegawai. Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut.

Variabel kinerja secara umum banyak digunakan dalam judul tesis, dan umumnya digunakan sebagai variabel dependen (terikat). Pengertian kinerja menurut para ahli banyak ditemukan di buku-buku manajemen, ataupun di internet.

Kinerja pegawai, menurut Sutrisno(2011)adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab mereka.sedangkan , menurut Sembiring (2020), didefinisikan sebagai efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu dalam perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya di bawah tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak lain atau perusahaan.

Abdullah (2013) mengatakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari performance, yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dalam definisi sederhana, kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dilakukan oleh pegawai dengan sebaik-baiknya sesuai dengan instruksi manual, arahan yang diberikan oleh manajer, dan kemampuan dan kompetensi pegawai untuk mengembangkan nalar mereka dalam bekerja.

Menurut Rivai, veithzal(2010:350) dalam bukunya Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi dan profesional, Manajemen kinerja merupakan istilah yang sangat luas digunakan saat ini. Namun, tidak ada satu definisi pun yang mutlak disetujui. Definisi yang sering digunakan adalah sebuah proses atau seperangkat proses mengenai apa yang akan dicapai dan bagaimana mencapainya , dan mengatur manusia dengan sedemikian rupa sehingga tujuan yang ingin dicapai menjadi lebih terbuka.Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkatkemampuantertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu.

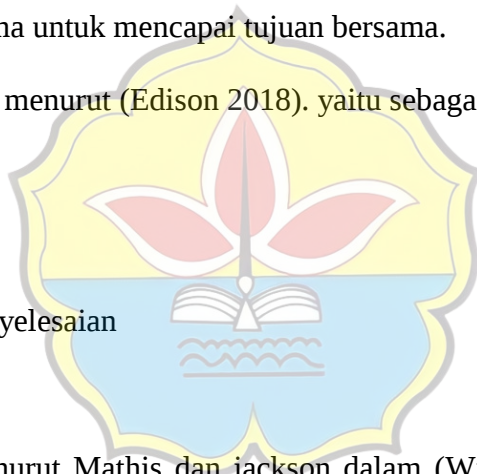
2.1.11 Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja pegawai menurut Sutrisno (2011). adalah sebagai berikut:

- 1) kualitas yang dihasilkan, yang menunjukkan jumlah kesalahan dan ketepatan dalam melakukan tugas;
- 2) kuantitas yang dihasilkan, yang menunjukkan jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan;
- 3) waktu kerja, yang menunjukkan kehadiran, keterlambatan, dan jumlah waktu kerja yang telah dihabiskan oleh pegawai;
- 4) kerja sama, yang menunjukkan proses di mana dua atau lebih orang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Dimensi kinerja menurut (Edison 2018). yaitu sebagai berikut :

- (1) Target
- (2) Kualitas
- (3) Waktu penyelesaian
- (4) Taat asas



Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam (Widiyanti & Fitriani, 2017)

yaitu

- (1) Kuantitas dari hasil
- (2) kualitas dari hasil
- (3) ketepatan waktu dari hasil
- (4) kehadiran
- (5) kemampuan bekerja sama

2.1.12 Indikator Kinerja

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

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah ukuran yang mengacu pada jumlah atau volume pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau tim dalam jangka waktu tertentu.

2. Kualitas kerja

Hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang atau tim disebut kualitas kerja.

3. Efisiensi melaksanakan tugas

kemampuan seseorang atau tim untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan menggunakan waktu, tenaga, dan sumber daya seminimal mungkin tanpa mengorbankan kualitas hasil yang diinginkan.

4. Disiplin kerja

sikap dan perilaku yang konsisten dalam mematuhi aturan, protokol, dan standar organisasi atau lingkungan kerja. Inisiatif kemampuan dan keinginan seseorang untuk bertindak atau membuat keputusan secara proaktif tanpa dipengaruhi oleh orang lain.

5. Ketelitian

kemampuan dan kebiasaan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan cermat, teliti, dan akurat.

6. Kepemimpinan

kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

7. Kejujuran

Sifat atau prinsip moral yang menunjukkan integritas seseorang dengan berbicara dan bertindak dengan jujur dan jujur.

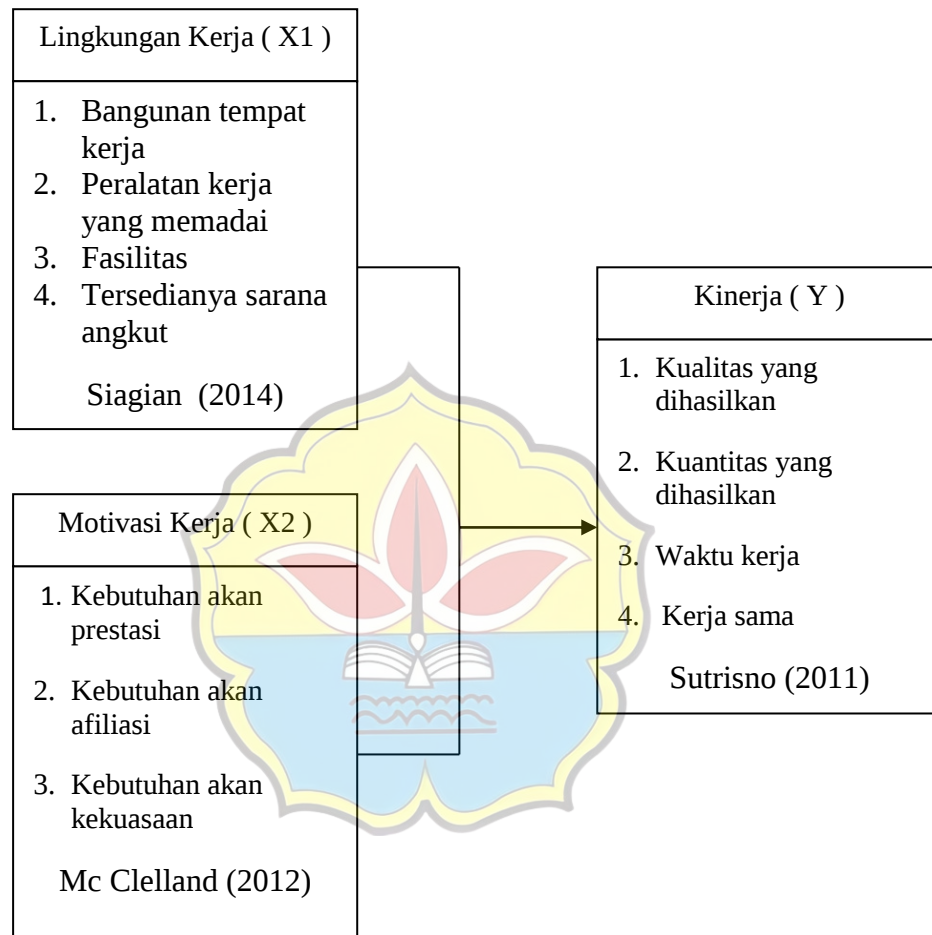
8. Kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan konsep baru, unik, dan bermanfaat serta menemukan cara kreatif untuk menyelesaikan masalah atau tantangan.



2.1.13 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini digunakan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap masalah yang akan dikupas. Adapun kerangka pemikiran yang digunakan dalam skripsi ini digambarkan dalam diagram berikut.



2.1.14 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir dan identifikasi masalah di atas, hipotesis penelitian :

- 1) Diduga lingkungan kerja baik, motivasi kerja tinggi dan kinerja pegawai tinggi pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi

- 2) Diduga lingkungan kerja berpengaruh simultan secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Diduga motivasi kerja berpengaruh simultan secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 4) Diduga lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh parsial secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan ini melalui beberapa tahapan yakni diawali dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang menjadi sampel penelitian, menentukan instrumen penelitian, menentukan metode yang dipergunakan, serta menganalisis data yang sudah terkumpul kemudian disajikan dalam bentuk skripsi.

2.2.1 Jenis Dan Sumber Data

a) Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner, atau dengan kata lain data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian dimana penulis mengadakan pengumpulan data melalui kuesioner, artinya penulis menyusun pertanyaan dalam bentuk kalimat dengan opsi jawaban yang tersedia dalam form yang telah disediakan.

b) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan arsip perusahaan yang ada kaitannya dengan penelitian ini, atau data

yang diperoleh dari berbagai literature dan sumber-sumber lain yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

2.2.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk dapat memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara :

1. Penelitian lapangan

Penelitian lapangan dilaksanakan yaitu dengan terjun langsung kelapangan atau instansi dan mengumpulkan data dengan metode:

a. Observasi

Pengamatan (observasi) adalah metode pengumpulan data dimana penelitian atau kolaboratornya mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian. Dimaksudkan suatu cara pengambilan data melalui pengamatan langsung terhadap situasi atau peristiwa yang ada dilapangan.

b. Kuisioner

Memperoleh data kuisioner adalah dengan cara memberikan kuisioner kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi, dari jawaban yang diberikan pegawai maka bisa memperoleh data yang dibutuhkan dengan kebutuhan.

2. Study Pustaka (Library Research)

Study pustaka dilakukan dengan membaca, mempelajari dan membandingkan teori dan literatur-literatur, tulisan dan laporan yang relevan dan erat kaitannya dengan masalah yang diteliti.

2.2.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diperbaiki dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. ketika populasinya besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semuanya ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diterapkan pada populasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi pada tahun 2023 berjumlah sebanyak 104 orang.

Dengan meneliti sebagian populasi, diharapkan dapat memperoleh hasil yang dapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan. Maka dari populasi tersebut ditetapkan sampel dengan menggunakan metode Slovin (Husien, 2012:54). adapun rumus dari metode slovin sebagai berikut :

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

Dimana : n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e^2 = Tingkat presisi (10 % atau 0,1)

$$\begin{aligned}\text{jumlah sampel } n &= \frac{N}{1 + N e^2} \\ &= \frac{104}{1 + 104(0,1)^2} \\ &= \frac{104}{2,04}\end{aligned}$$

= 50,9 dibulatkan menjadi 51

Dari perhitungan di atas sampel yang akan digunakan yaitu 51 orang responder. Teknik pengambilan sampel dilakukan non probability simple random sampling. Dimana sampel diambil secara pertemuan langsung dengan pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi.

2.2.4 Metode Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa data kuantitatif, yaitu analisa yang digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh variable bebas (X) variable terikat (Y), yaitu dengan menggunakan instrumen:

1. Skala Likert

Instrument penelitian ini dengan menggunakan skala Likert, skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel penelitian.

Dalam skala Likert dapat digunakan jawaban :

Jawaban atas kuisioner terdiri dari 5 yaitu:

Bobot 5 = Sangat setuju

Bobot 4 = Setuju

Bobot 3 = Netral

Bobot 2 = Tidak Setuju

Bobot 1 =Sangat Tidak Setuju

Analisa yang dilakukan menggunakan analisis tabulasi sederhana dan perhitungan serta rata-rata bobot adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{fi}{\sum fi}$$

Dimana :

P = Persentase responden yang memiliki kategori tertentu

$\sum fi$ = Jumlah responden yang memiliki kategori tertentu

fi = Banyaknya jumlah responden

Selanjutnya menurut Husein (2011) untuk menentukan rentang skala dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Penentuan rentang skala :

$$RS = (n (m-1))/M$$

Dimana : RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternative Jawaban item

Sehingga :

$$\begin{aligned} RS &= (51(5 - 1))/5 \\ &= 204/5 \\ &= 40,8 \end{aligned}$$

Penentuan Rentang Skor

$$\begin{aligned}\text{Rentang Skor terendah} &= n \times \text{skor terendah} \\ &= 51 \times 1 \\ &= 51 \\ \text{Rentang Skor tertinggi} &= n \times \text{skor tertinggi} \\ &= 51 \times 5 \\ &= 255\end{aligned}$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, maka kategori pengklasifikasian untuk variabelnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.1
Rentang Pengklasifikasian

RentangPenilaian	Klasifikasi
51-91,8	Sangat Rendah
92,8-132,6	Rendah
133,6-173,4	Sedang
174,4-214,2	Tinggi
215,2-255	Sangat Tinggi

Data dan informasi dianalisis menggunakan teknik analisis verifikatif atau analisis model dan pembuktian yang berguna untuk mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS 20.00 Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistika dan program SPSS 20.00 untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak.

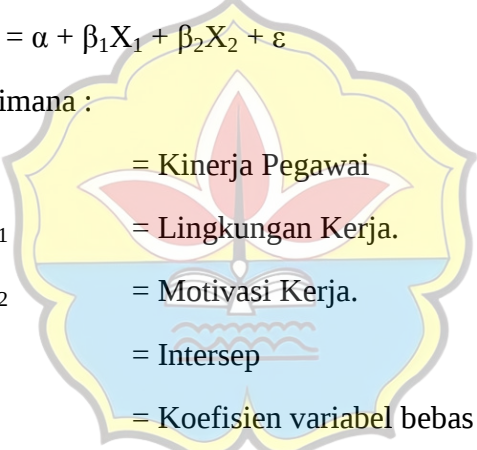
2.2.5 Teknik Analisis

1. Analisis Linier Berganda

Analisa digunakan untuk mengetahui bentuk Lingkungan Kerja (X^1) dan Motivasi Kerja (X^2) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi. Penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda (*Multiple Linier Regression Method*). Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel independen (Ferdinand 2014). Untuk melakukan analisis, model matematis persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Dimana :



Y	= Kinerja Pegawai
X_1	= Lingkungan Kerja.
X_2	= Motivasi Kerja.
α	= Intersep
β	= Koefisien variabel bebas
ε	= Variabel gangguan

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar (persentase) pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi product moment

Untuk mendapatkan kemudahan dalam perhitungan koefisien korelasi dan menentukan nilai signifikasinya, peneliti akan menggunakan jasa komputer.

2.2.6 Pengujian Data / Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksud untuk mengetahui apakah kuisioner yang digunakan dalam penelitian itu betul-betul :

1. Dapat mengukur apa yang diinginkan
2. Dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat
3. Sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Nilai validitas dasarnya merupakan nilai korelasi untuk menghitung validitas item yang digunakan dengan menggunakan metode item descriptimality (daya pembeda item). Teknik yang digunakan adalah korelasi item total yaitu konsistensi antara skor item dengan skor item keseluruhan yang dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi antara setiap item dengan skor secara keseluruhan, yang merupakan dasar arti korelasi pearson (produk moment).

Rumus korelasi pearson yang digunakan adalah :

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

Keterangan :

r_{xy} = Angka indeks korelasi

n = Ukuran sampel

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara skor x dan skor y

$\sum x$ = Jumlah seluruh skor X

$\sum y$ = Jumlah seluruh skor Y

Hasil pengujian validitas item variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja dengan menggunakan koefisien Korelasi Rank Spearman, item dinyatakan valid, jika angka korelasi ditung (r_s -hitung) lebih besar atau sama dengan r_s -tabel. Dengan kaidah keputusan sebagai berikut :

$H_0 : r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel } (\alpha = 0,05) (N=51)$

$H_0 : r \text{ hitung} > r \text{ tabel } (\alpha = 0,05) (N=51)$

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrument. Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrument tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Reliabilitas hasil ukur berhubungan sampling error yaitu sejauh mana terjadi inkonsistensi hasil ukur apabila pengukuran dilakukan secara berulang pada kelompok individu yang berbeda. Metode yang digunakan adalah *one shot*/pengukuran sekali saja. Reliabilitas hasil ukur dapat dilakukan dengan melihat nilai cronbach alpha (Wijaya, 2012).

Berdasarkan statistik tabel, nilai kritik r dari spearman sebesar 0,349 untuk tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$ $n = 51$. Menurut Kaplan dan Saccuzo (1993) koefisien reliabilitas yang besarnya antara 0,3 – 0,7

dianggap baik untuk digunakan. Untuk memudahkan perhitungan uji validitas dan reliabilitas inidibantu oleh program komputer SPSS Windows release 20.00.

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018:159) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu ,uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskodastisitas dan uji autokorelasi.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilaisignifikansi $> 0,05$ (Ghozali, 2018:161-167).

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresipenilitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresiyang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen danbebas dari gejala multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikoliniearitas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (*VarianceInflation Factor*) dan juga nilai *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel

independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah nilai $VIF < 10,00$ dan nilai $Tolerance > 0,10$ (Ghozali, 2018:107).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29). Menurut Ghozali (2018:111) Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

2.2.7 Uji Hipotesis

1. Uji F

Menurut (Ghozali 2018) uji F bertujuan untuk menentukan apakah variabel bebas (independen) mempengaruhi variabel terikat (dependen) secara keseluruhan atau tidak. Dalam penelitian ini, uji statistik f memiliki tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% (0.05), yang menunjukkan kemungkinan kesalahan pengambilan keputusan adalah sebesar 0.05. untuk mengetahui signifikansi pengaruh Lingkungan kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) dan Kinerja pegawai berpengaruh secara bersama-sama Dengan hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$$

Diduga secara bersama-sama Lingkungan Kerja (X^1) dan Motivasi Kerja (X^2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi.

$$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$$

Diduga secara bersama-sama Lingkungan Kerja (X^1) dan Motivasi Kerja (X^2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi

Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak atau menerima H_a , artinya secara bersama-sama, paling tidak satu dari variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$ maka H_0 diterima atau menolak H_a , artinya secara bersama-sama, paling tidak satu dari variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

2. Uji t

Pada dasarnya, uji parsial menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual pada variasi variabel dependen (Ghozali 2018).

Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika nilai $t\text{-hitung} > \text{nilai } t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak atau menerima H_a , artinya variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

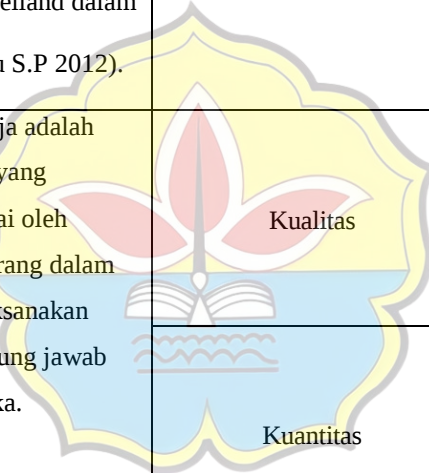
- Jika nilai $t\text{-hitung} \leq \text{nilai } t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima atau menolak H_a , artinya variabel bebas tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

2.2.8 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2014) “Operasional Variabel Penelitian adalah gagasan yang mencakup penjabaran variabel yang ditetapkan dalam suatu penelitian yang dimaksudkan untuk memastikan agar variabel yang diteliti secara jelas dapat ditetapkan indikatornya”.

Tabel 2.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	indikator
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai. (Siagian 2014).	Bangunan tempat kerja	1) Penerangan 2) Udara yang tercukupi
		Peralatan kerja yang memadai	3) peralatan kerja memadai 4) teknologi peralatan yang memadai
		fasilitas	5) Tersedianya mebleur, komputer dan jaringan 6) Tersedianya parkir khusus pegawai
		Tersedianya sarana angkut	7) Tersedianya fasilitas kendaraan roda dua dan empat inventaris kantor 8) sarana angkut yang membantu aktivitas kantor

Motivasi Kerja (X2)	Motivasi merupakan cadangan energi potensial yang dimiliki seseorang untuk dapat digunakan dan dilepaskan yang tergantung pada kekuatan dorongan serta peluang yang ada . (Mc Clelland dalam Malayu S.P 2012).	Kebutuhan akan prestasi	1) Menyelesaikan tugas yang menantang 2) Antusias berprestasi
		Kebutuhan akan afiliasi	3) Diterima orang lain 4) Mempertahankan hubungan yang harmonis 5) Disukai banyak orang
		Kebutuhan akan kekuasaan	6) Mengontrol orang dan aktivitas 7) Mempengaruhi orang mengubah tingkah laku
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. 		1) pekerjaan diselesaikan dengan baik 2) ketelitian dalam bekerja
			3) kemampuan menyelesaikan pekerja sesuai target 4) kemampuan diri terhadap beban kerja
		Waktu kerja	5) penyelesaian tepat waktu 6) menyelesaikan pekerjaan sesuai berat ringannya
	(Sutrisno 2010)	Kerja sama	7) Dapat bekerja pada bagian atau divisi yang sama 8) menghargai hasil kerja sesama rekan kerja

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1 Sejarah Singkat Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Provinsi Jambi yang sebelumnya dikenal dengan nama Badan Lingkungan Hidup Daerah (BLHD) Provinsi Jambi selaku lembaga yang mengkoordinasikan pengendalian dampak lingkungan di provinsi berdiri sejak tahun 1998 yaitu setelah dikeluarkannya KEPPRES Nomor 77 Tahun 1994 tentang Badan Pengendalian Dampak Lingkungan (Bappedalda) dan diatur lebih lanjut melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri (KEPMENDAGRI) Nomor 98 Tahun 1996 tentang Pedoman Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah dan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 1997 tentang Petunjuk Pelaksanaan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 98 Tahun 1996 tersebut di atas. Berpedoman kepada KEPPRES dan KEPMENDAGRI tersebut, maka dengan Peraturan Daerah (PERDA) Provinsi Jambi Nomor 6 Tahun 1998 Tanggal 19 Oktober 1998 disahkan Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah (BAPEDALDA) Provinsi Daerah Tingkat I Jambi, oleh Menteri Dalam Negeri melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 128 Tahun 1998 tentang Pengesahan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Jambi Nomor 6 Tahun 1998.

Selanjutnya, berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 4 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 15 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Jambi berganti menjadi Badan Lingkungan Hidup Provinsi Jambi berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi, Badan Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Jambi berubah struktur organisasi menjadi Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi terhitung mulai 1 Januari 2017, sedangkan kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi diatur

dalam Peraturan Gubernur Jambi Nomor 52 Tahun 2016. Sementara itu, pada tahun 2018, struktur organisasi laboratorium lingkungan diatur kembali dalam Pergub Nomor 29 Tahun 2018 tentang Pembentukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Laboratorium Lingkungan pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi terhitung mulai 22 Maret 2018.

3.2 Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi

3.2.1 Visi Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi

“TERWUJUDNYA JAMBI LEBIH MAJU, AMAN, NYAMAN, TERTIB, AMANAH DAN PROFESIONAL DI BAWAH RIDHO ALLAH SWT ”

Visi yang telah dipaparkan diatas mencerminkan aspirasi yang kuat untuk membangun daerah Jambi yang lebih baik. Dengan mengedepankan nilai-nilai

seperti kemajuan, keamanan, kenyamanan, ketertiban, amanah, dan profesionalisme, visi ini berupaya menciptakan lingkungan yang harmonis dan berdaya saing.

3.2.2 Misi Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi

1. Memantapkan Tata Kelola Pemerintahan

Tujuan, mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan dan akuntabel dengan pelayanan publik yang berkualitas

Sasaran, terwujudnya birokrasi yang bersih dan akuntabel, terwujudnya birokrasi yang kapabel dengan pelayanan publik yang prima

2. Memantapkan Perekonomian Masyarakat dan Daerah

Tujuan, Memulihkan Perekonomian daerah melalui pengelolaan komoditas unggulan yang berkelanjutan atau ekonomi hijau, guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat

Sasaran, memantapkan pengelolaan komoditas unggulan non pertambangan, meningkatnya industri pengelolaan, meningkatkan peran sektor pariwisata serta industri kecil dan menengah pendukung pariwisata, memantapkan kualitas pelayanan dasar dan infrastruktur dasar, menurunkan tingkat pengangguran dan meningkatkan ketersediaan pangan dan kemudahan akses terhadap pangan

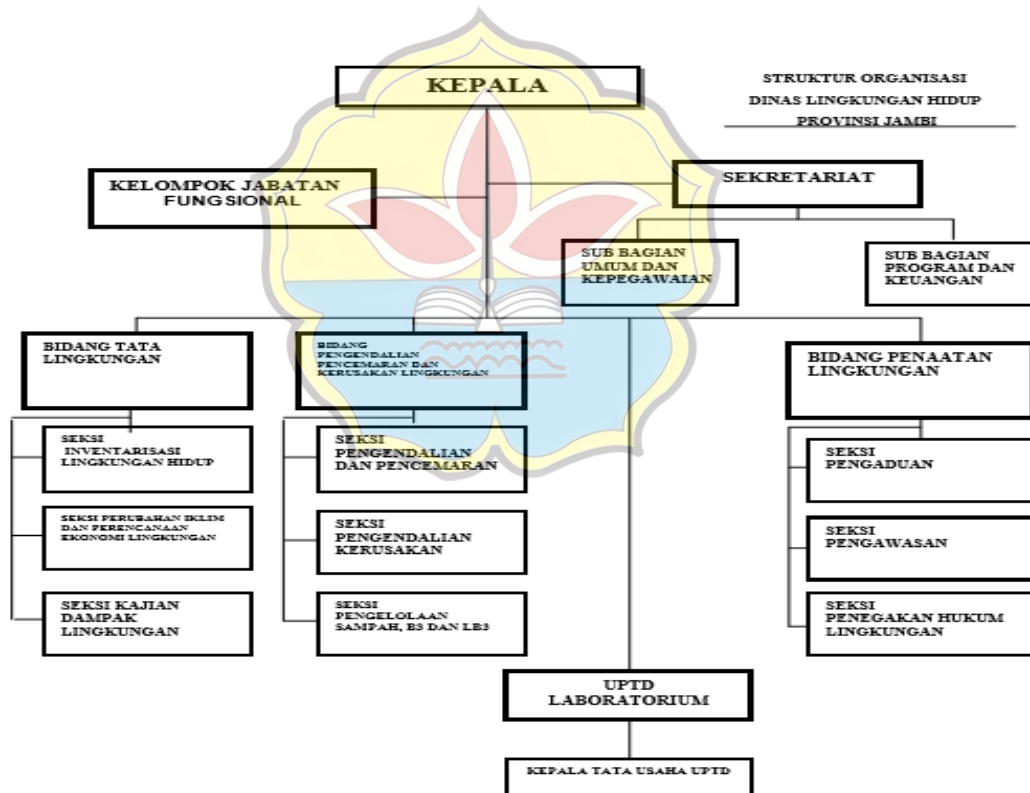
3. Memantapkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Tujuan, meningkatnya sumber daya manusia yang terdidik, sehat, berbudaya, agamis dan berkesetaraan gender

Sasaran, meningkatnya kesehatan masyarakat, meningkatnya akses pendidikan, meningkatnya kesadaran dan pengetahuan masyarakat dalam pengembangan seni dan budaya, meningkatnya toleransi intra dan agama

3.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi

Jumlah orang yang bekerja dalam sebuah organisasi disebut struktur. Dengan struktur ini, mereka akan tahu tentang bidang tugasnya masing-masing. Gambar berikut menunjukkan struktur organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi:



Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi

Gambar 3.1
Bagan Struktur Organisasi
Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi

1. Kepala

Tanggung Jawab :

melakukan ketentuan sebagaimana yang terdapat dalam fungsi DLH serta memimpin dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan Sekretariat, Bidang, UPTD dan Kelompok jabatan Fungsional.

2. Kelompok Jabatan Fungsional

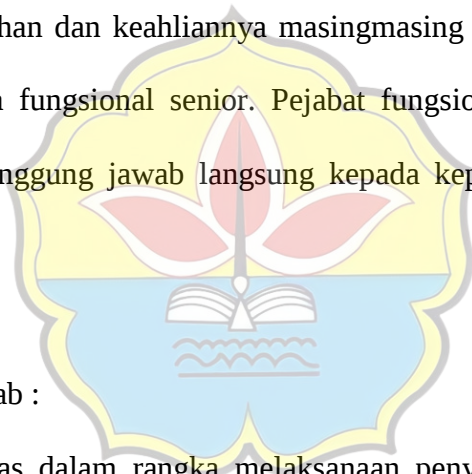
Tanggung Jawab :

melaksanakan kegiatan teknis sesuai bidang keahliannya masingmasing. Kelompok jabatan fungsional dapat dibagi-bagi dalam sub kelompok sesuai dengan kebutuhan dan keahliannya masingmasing dan dikoordinasikan oleh seorang tenaga fungsional senior. Pejabat fungsional dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada kepala UPTD Laboratorium Lingkungan.

3. Sekretariat

Tanggung Jawab :

membantu dinas dalam rangka melaksanakan penyusunan rencana program pengelolaan urusan tata usaha, tata laksana keuangan, kepegawaian, data dan informasi dan pengelolaan barang milik daerah pada lingkup dinas lingkungan hidup.



4. Bidang Tata Lingkungan

Tanggung Jawab :

menyiapkan bahan rumusan kebijakan teknis dan koordinasi pelaksanaan dibidang inventarisasi lingkungan hidup, KLHS dan perencanaan ekonomi lingkungan dan kajian dampak lingkungan.

5. Bidang Pengendalian Kerusakan dan Pencemaran Lingkungan

Tanggung Jawab :

melaksanakan sebagian tugas membantu Dinas dalam rangka merumuskan bahan kebijakan teknis dibidang pengendalian, pencemaran dan kerusakan lingkungan serta pengelolaan sampah, B-3 dan limbah B-3.

6. Bidang Penataan Lingkungan

Tanggung Jawab :

membantu dinas dalam rangka menyiapkan kebijakan teknis dibidang pengaduan, pengawasan dan penegakan hukum lingkungan.

7. Kepala UPTD Laboratorium Lingkungan dan Sub Bagian Tata Usaha

Tanggung Jawab :

membantu kepala dinas dalam melaksanakan sebagian tugas teknis tertentu untuk melakukan analisis laboratoris serta pengembangannya dalam rangka penyajian data dan informasi di bidang lingkungan. sedangkan sub bagian tata usaha bertanggung jawab mengelola administrasi surat menyurat, menyiapkan laporan urusan rumah tangga dan kehumasan dan menyusun rencana kerja dan anggaran kegiatan pendayagunaan laboratorium lingkungan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Identifikasi diri, yang meliputi usia, jenis kelamin, lamanya masa kerja, dan jenjang pendidikan terakhir, merupakan salah satu karakteristik responden yang diteliti dalam penelitian ini. Tabel dari hasil penelitian ini menunjukkan temuan dari analisis semua variabel yang ada.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil jawaban responden yang dilihat berdasarkan jenis kelamin Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	32	63
2	Perempuan	19	37
	Jumlah	51	100

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2024

Dari tabel di atas terlihat jelas bahwa ciri-ciri responden berdasarkan jenis kelamin sebagian besar adalah laki-laki. Ada 32 tanggapan laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan, yang merupakan 19 dari total tanggapan. Mengingat jumlah laki-laki lebih banyak daripada perempuan, diharapkan jawaban akan mencerminkan jenis kelamin responden saat

menjawab pertanyaan tentang variabel penelitian.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Tabel berikut ini menampilkan frekuensi tanggapan responden menurut usia pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi:

Tabel 4.2
Frekuensi Responden Berdasarkan Usia Responden

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20 -25	7	14
2	26 – 35	19	37
3	36 – 45	23	45
4	46 - 55	2	4
	Jumlah	51	100

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2024

Dari tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia 36 sampai 45 tahun memiliki ciri-ciri yang paling umum. Responden yang berusia 36 sampai 45 tahun berjumlah 23 orang, lebih banyak dari responden yang memiliki usia dari 26 sampai 35 tahun berjumlah 19 orang, responden yang berusia yang memiliki usia 20 sampai 25 tahun berjumlah 7 orang, dan responden yang memiliki usia 46 sampai 55 tahun berjumlah 2 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi sebagian besar berusia 36 sampai 45 tahun. Seperti yang dapat diamati, 45% responden berusia 36 sampai 45 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Tabel berikut ini menampilkan frekuensi tanggapan responden menurut pendidikan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi:

Tabel 4.3

Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA	0	0
2	D3	5	10
3	S1	39	76
4	S2	7	14
	Jumlah	51	100

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2024

Pendidikan S1 menempati peringkat terakhir di antara tanggapan dominan, dengan 39 orang (76%), diikuti oleh pendidikan S2 (7 orang, atau 14%) dan pendidikan D3 (5 orang, atau 10%). Jelas bahwa sebagian besar responden memiliki S1 sebagai jenjang pendidikan terakhir mereka. Diharapkan bahwa tanggapan terhadap pertanyaan pada variabel akan dapat mencerminkan ciri-ciri pendidikan terakhir responden berkat S1 yang lebih banyak ini.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel berikut ini menampilkan frekuensi tanggapan responden menurut masa kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi:

Tabel 4.4

Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1 – 2 Tahun	6	12
2	3 – 4 Tahun	10	20
3	5 – 6 Tahun	26	51
4	>7	9	18
	Jumlah	51	100

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2024

26 responden, atau 51% dari total, memiliki durasi kerja 5–6 tahun, diikuti oleh 10 responden, atau 20%, yang memiliki masa kerja 3–4 tahun, 9

responden, atau 18%, yang mempunyai masa kerja lebih dari 7 tahun, dan 6 responden, atau 12%, yang mempunyai masa kerja 1-2 tahun. Terlihat jelas bahwa persentase responden tertinggi telah bekerja selama lima hingga enam tahun. Diharapkan bahwa, saat menjawab pertanyaan tentang variabel, tanggapan akan mampu menangkap ciri-ciri masa kerja responden selama lima hingga enam tahun.

4.1.2 Analisis Deskripsi Variabel

Sebagai konsekuensi dari penyebaran kuesioner, 51 responden memberikan hasil analisis sebagai berikut. Tiga faktor digunakan dalam penelitian ini, dan masing-masing adalah Lingkungan Kerja Fisik (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

4.1.2.1 Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Dalam penelitian ini analisis lingkungan kerja fisik pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

1. Bangunan Tempat Kerja

Tabel 4.5
Nilai Skor Bangunan Tempat Kerja

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Pencahayaan (penerangan) pada ruang kerja berfungsi dengan baik.	-	-	1	37	13	216	Sangat Tinggi
2	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai.	-	1	1	39	10	211	Tinggi
	Total						427	
	Nilai Rerata						213	Tinggi

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2024

Menurut hasil tabel 4.5 di atas diperoleh hasil rata-rata skor sebesar 213 artinya lingkungan kerja fisik bangunan tempat kerja dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Skor terbesar pada pernyataan “Pencahayaannya (penerangan) pada ruang kerja berfungsi dengan baik..”, dengan skor sebesar 216.

2. Peralatan Kerja Yang Memadai

Tabel 4.6
Nilai Skor Peralatan Kerja Yang Memadai

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Peralatan kerja sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.	0	1	4	37	9	207	Tinggi
2	Teknologi peralatan dalam kondisi baik.	0	1	7	32	11	206	Tinggi
	Total						413	
	Nilai Rerata						206,5	Tinggi

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2024

Menurut hasil tabel 4.6 di atas diperoleh hasil rata-rata skor sebesar 206,5 artinya lingkungan kerja fisik bangunan tempat kerja dinilai tinggi oleh pegawai. Skor terbesar pada pernyataan “Peralatan kerja sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.”, dengan skor sebesar 207.

3. Fasilitas

Tabel 4.7
Nilai Skor Fasilitas

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Mebleur, komputer dan jaringan berfungsi dengan baik	0	1	6	37	7	203	Tinggi
2	Tersedianya lahan parkir khusus pegawai	0	0	1	33	17	220	Sangat Tinggi
	Total						423	
	Nilai Rerata						211,5	Tinggi

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2024

Menurut hasil tabel 4.7 di atas diperoleh hasil rata-rata skor sebesar 211,5 artinya lingkungan kerja fisik bangunan tempat kerja dinilai tinggi oleh pegawai. Skor terbesar pada pernyataan “Tersedianya lahan parkir khusus pegawai.”, dengan skor sebesar 220.

4. Tersedianya Sarana Angkut

Tabel 4.8
Nilai Skor Tersedianya Sarana Angkut

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Fasilitas sarana angkut berupa investaris kantor dalam kondisi baik	0	5	15	26	5	184	Tinggi
2	Tersedianya sarana angkut yang membantu aktivitas kantor	0	3	10	33	5	193	Tinggi
	Total						377	
	Nilai Rerata						188,5	Tinggi

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2024

Menurut hasil tabel 4.8 di atas diperoleh hasil rata-rata skor sebesar 188,5 artinya lingkungan kerja fisik bangunan tempat kerja dinilai tinggi

oleh pegawai. Skor terbesar pada pernyataan “Tersedianya sarana angkut yang membantu aktivitas kantor .”, dengan skor sebesar 193.

Tabel 4.9
Rekap Nilai Skor Indikator Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
		Skor	
1	Bagunan Tempat Kerja	213	Tinggi
2	Peralatan Yang memadai	206,5	Tinggi
3	Fasilitas	211,5	Tinggi
4	Tersedianya Sarana Angkut	188,5	Tinggi
	Jumlah	819,5	
	Nilai Rerata	204,8	Tinggi

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2024

Menurut tabel 4.9 di atas memiliki hasil rata-rata skor variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah 204,8 hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik Kerjasama rentang 175-215 yang menunjukkan bahwa rata-rata responden mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi tinggi. Dari keseluruhan dimensi, yang tergolong paling tinggi dengan skor 211,5 adalah indikator Fasilitas dengan pernyataan tertinggi yaitu “Tersedianya lahan parkir khusus pegawai”, dengan skor sebesar 220.

4.1.2.2 Motivasi Kerja (X2)

Dalam penelitian ini analisis Motivasi Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi

Tabel 4.10
Nilai Skor Indikator Kebutuhan akan prestasi

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Setiap pegawai yang menyelesaikan tugas yang menantang dianggap berprestasi.	0	3	15	31	2	185	Tinggi
2	Pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan.	1	2	10	35	3	190	Tinggi
	Total						375	
	Nilai Rerata						188	Tinggi

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2024

Menurut tabel 4.10 di atas memiliki hasil rata-rata skor yaitu sebesar 188 artinya motivasi kebutuhan akan prestasi dinilai tinggi oleh pegawai. Skor terbesar pada pernyataan “Pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan.”, dengan skor sebesar 190.

2. Kebutuhan akan afiliasi

Tabel 4.11
Nilai Skor Indikator Kebutuhan akan afiliasi

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
3	Setiap pegawai diterima sebagai bagian dari kelompok atau tim.	0	1	2	43	5	205	Tinggi
4	Pegawai selalu mempertahankan hubungan yang harmonis	0	0	2	41	8	210	Tinggi
5	Atasan disukai banyak orang	0	5	10	34	2	186	
	Total						601	
	Nilai Rerata						200	Tinggi

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas rata-rata skor diperoleh sebesar 200 artinya motivasi kebutuhan akan afiliasi dinilai tinggi oleh pegawai. Skor terbesar pada pernyataan “Pegawai selalu mempertahankan hubungan yang

harmonis”, dengan skor sebesar 210.

3. Kebutuhan akan kekuasaan

Tabel 4.12
Nilai Skor Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
6	Atasan Mengontrol pegawai dalam beraktivitas pekerjaan	0	3	7	38	3	194	Tinggi
7	Atasan dapat mempengaruhi pegawai sehingga pegawai dapat mengubah tingkah laku	0	3	7	40	1	192	Tinggi
	Total						386	
	Nilai Rerata						193	Tinggi

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2024

Menurut tabel 4.12 di atas memiliki hasil rata-rata skor yaitu 193 artinya motivasi kebutuhan akan kekuasaan dinilai tinggi oleh pegawai. Skor terbesar pada pernyataan “Atasan Mengontrol pegawai dalam beraktivitas pekerjaan”, dengan skor sebesar 194.

Tabel 4.13
Tabel Rekap Nilai Skor Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
		Skor	
1	Kebutuhan akan prestasi	188	Tinggi
2	Kebutuhan akan afiliasi	200	Tinggi
3	Kebutuhan akan kekuasaan	193	Tinggi
	Jumlah	581	
	Nilai Rerata	194	Tinggi

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2024

Menurut tabel 4.13 di atas memiliki hasil rata-rata skor variabel Motivasi Kerja adalah 194 hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja pada rentang 175-215 yang menunjukkan hasil bahwa nilai rata-rata yang diperoleh responden mengartikan bahwa Motivasi Kerja pegawai pada

Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi tinggi. Dari keseluruhan dimensi, yang tergolong paling tinggi dengan skor 200 adalah indikator Kebutuhan akan afiliasi dengan pernyataan tertinggi yaitu “Pegawai selalu mempertahankan hubungan yang harmonis”, dengan skor sebesar 210.

4.1.2.3 Kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini analisis Motivasi Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

1. Kualitas

Tabel 4.14
Nilai Skor Indikator Kualitas

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Pegawai memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	0	1	35	15	218	Sangat Tinggi
2	Setiap pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	30	21	225	Sangat Tinggi
	Total						443	
	Nilai Rerata						221,5	Sangat Tinggi

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2024

Menurut hasil tabel 4.14 di atas diperoleh hasil rata-rata skor sebesar 221,5 artinya kinerja pegawai berdasarkan kualitas dinilai sangat tinggi. Skor terbesar pada pernyataan “Setiap pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaan ”, dengan skor sebesar 225.

2. Kuantitas

Tabel 4.15
Nilai Skor Indikator Kuantitas

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
3	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai target	0	0	2	40	9	211	Tinggi
4	Kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap beban kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	5	36	10	209	Tinggi
	Total						420	
	Nilai Rerata						210	Tinggi

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2024

Menurut hasil tabel 4.15 di atas diperoleh hasil rata-rata skor sebesar 210, artinya kinerja pegawai berdasarkan kuantitas dinilai tinggi oleh pegawai. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan “Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai target”, dengan skor sebesar 211.

3. Waktu

Tabel 4.16
Nilai Skor Indikator Waktu

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
5	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0	0	2	36	13	215	Tinggi
6	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya	0	0	3	39	9	210	Tinggi
	Total						425	
	Nilai Rerata						212,5	Tinggi

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2024

Berdasarkan tabel sebelumnya, skor rata-rata adalah 212,5, yang menunjukkan bahwa pegawai menganggap kinerja berbasis waktu mereka tinggi. Pernyataan tersebut mendapat skor tertinggi. “Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan”, dengan skor sebesar 215.

4. Kerja Sama

Tabel 4.17
Nilai Skor Indikator Kerja Sama

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
7	Dapat bekerja pada bagian atau divisi yang sama	0	0	0	43	8	212	Tinggi
8	menghargai hasil kerja sesama rekan kerja	0	0	0	37	14	218	Sangat Tinggi
	Total						430	
	Nilai Rerata						215	Tinggi

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2024

Berdasarkan data sebelumnya, skor rata-rata adalah 215, yang menunjukkan bahwa pegawai menganggap kinerja mereka berdasarkan kerja sama sangat tinggi. Pernyataan tersebut memperoleh skor tertinggi yaitu “menghargai hasil kerja sesama rekan kerja”, dengan skor sebesar 218.

Tabel 4.18
Tabel Rekap Nilai Skor Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
		Skor	
1	Kualitas	221,5	Sangat Tinggi
2	Kuantitas	210	Tinggi
3	Waktu	212,5	Sangat Tinggi
4	Kerja Sama	215	Sangat Tinggi
	Jumlah	859	
	Nilai Rerata	214,7	Sangat Tinggi

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2024

Variabel kinerja pegawai memiliki skor rata-rata sebesar 214,7 seperti yang terlihat pada tabel di atas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai berada pada rentang 175-215, yang menunjukkan hasil bahwa nilai rata-rata yang diperoleh responden mengartikan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi memiliki kinerja yang sangat baik. Dengan skor sebesar 221,5, indikator Mutu memiliki pernyataan tertinggi dari semua dimensi yaitu “Setiap pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaan ”.

4.1.3 Uji Instrumen

4.1.3.1 Pengujian Validitas

Sebanyak 51 orang pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi diberikan kuesioner oleh penulis untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini. Nilai r yang dihitung ditampilkan pada output CronbachAlpha kolom Correlated Item-Total Correlated, dan tabel r dengan derajat kebebasan (df) = $n-3$, di mana n adalah jumlah sampel, dibandingkan dengan nilai r yang dihitung untuk melakukan uji signifikansi. Uji coba penelitian ini menggunakan 51 sampel (n), dan besarnya df dapat dihitung sebagai berikut: $51-3 = 48$ dengan $df = 48$ dan $\alpha = 0,05$, sehingga diperoleh r tabel = 0,2787. Butir pertanyaan dianggap valid jika r yang dihitung melebihi r tabel.

1. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Uji validitas untuk variabel Lingkungan Kerja diuji pada 8 pernyataan, adapun hasil pengujian validitas adalah pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Variabel	r tabel	r hitung	Sig	Keterangan	Keputusan
X1.1	0,2787	0,493	0,000	r hitung > r tabel, sig<0,05	Diterima
X1.2	0,2787	0,546	0,000	r hitung > r tabel, sig<0,05	Diterima
X1.3	0,2787	0,583	0,000	r hitung > r tabel, sig<0,05	Diterima
X1.4	0,2787	0,705	0,000	r hitung > r tabel, sig<0,05	Diterima
X1.5	0,2787	0,724	0,000	r hitung > r tabel, sig<0,05	Diterima
X1.6	0,2787	0,408	0,000	r hitung > r tabel, sig<0,05	Diterima
X1.7	0,2787	0,556	0,000	r hitung > r tabel, sig<0,05	Diterima
X1.8	0,2787	0,591	0,000	r hitung > r tabel, sig<0,05	Diterima

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2024

Tabel tersebut menunjukkan bahwa, dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, setiap item dalam pernyataan variabel Lingkungan Kerja Fisik dihitung lebih besar dari rtabel. Oleh karena itu, semua pernyataan variabel Lingkungan Kerja Fisik sesuai untuk penelitian.

2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Uji validitas untuk variabel Motivasi Kerja diuji pada 6 pernyataan, adapun hasil pengujian validitas adalah pada tabel berikut:

Tabel 4.20
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	r tabel	r hitung	Sig	Keterangan	Keputusan
X2.1	0,2787	0,741	0,000	r hitung > r tabel, sig<0,05	Diterima
X2.2	0,2787	0,772	0,000	r hitung > r tabel, sig<0,05	Diterima
X2.3	0,2787	0,417	0,000	r hitung > r tabel, sig<0,05	Diterima
X2.4	0,2787	0,570	0,000	r hitung > r tabel, sig<0,05	Diterima
X2.5	0,2787	0,540	0,000	r hitung > r tabel, sig<0,05	Diterima
X2.6	0,2787	0,724	0,000	r hitung > r tabel, sig<0,05	Diterima
X2.7	0,2787	0,677	0,000	r hitung > r tabel, sig<0,05	Diterima

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2024

Dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, tabel di atas memperlihatkan bahwasanya setiap item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja memiliki r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Oleh karena itu, semua pernyataan variabel Motivasi Kerja layak untuk diteliti.

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Uji validitas untuk variabel Kinerja Pegawai diuji pada 8 pernyataan, adapun hasil pengujian validitas adalah pada tabel berikut:

Tabel 4.21
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	r tabel	r hitung	Sig	Keterangan	Keputusan
Y.1	0,2787	0,617	0,000	r hitung > r tabel, sig<0,05	Diterima
Y.2	0,2787	0,545	0,000	r hitung > r tabel, sig<0,05	Diterima
Y.3	0,2787	0,296	0,035	r hitung > r tabel, sig<0,05	Diterima
Y.4	0,2787	0,507	0,000	r hitung > r tabel, sig<0,05	Diterima
Y.5	0,2787	0,750	0,000	r hitung > r tabel, sig<0,05	Diterima
Y.6	0,2787	0,492	0,000	r hitung > r tabel, sig<0,05	Diterima
Y.7	0,2787	0,380	0,006	r hitung > r tabel, sig<0,05	Diterima
Y.8	0,2787	0,291	0,038	r hitung > r tabel, sig<0,05	VALID

Sumber: Olahan Data Primer, Tahun 2024

Dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, tabel tersebut menunjukkan bahwa setiap item dalam pernyataan variabel Kinerja Pegawai memiliki r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian, semua pernyataan variabel Kinerja Pegawai sah untuk diteliti.

4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Bila item pertanyaan dianggap valid, pengujian reliabilitas dilakukan terhadap item tersebut. Bila respons terhadap pertanyaan tersebut secara konsisten sama, variabel tersebut dianggap dapat dipercaya. Tujuan

koefisien reliabilitas instrumen adalah untuk menilai seberapa konsisten responden menjawab item pernyataan. Dengan membandingkan skor ganjil dan genap secara keseluruhan, alat analisis menggunakan pendekatan split half. Reliabilitas kemudian ditentukan menggunakan "rumus Alpha Cronbach". Aplikasi komputer SPSS digunakan untuk melakukan perhitungan. Tabel berikut menampilkan reliabilitas setiap variabel.

Tabel 4.22
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	64.5802	63.855	.266	.802
X1.2	64.5803	64.030	.251	.802
X1.3	64.5803	60.638	.493	.790
X1.4	64.5804	58.375	.635	.781
X1.5	64.5802	60.854	.471	.791
X1.6	64.5799	65.621	.118	.809
X1.7	65.2437	61.476	.379	.796
X1.8	65.0141	61.813	.374	.796
X2.1	65.0139	58.328	.646	.781
X2.2	64.5801	59.254	.586	.785
X2.3	64.5801	63.647	.307	.800
X2.4	64.8460	63.446	.313	.799
X2.5	65.2439	63.592	.255	.803
X2.6	65.0141	58.199	.703	.779
X2.7	65.0142	59.822	.614	.785
Y.1	64.5803	61.974	.409	.795
Y.2	66.3465	64.518	.212	.804
Y.3	64.8459	66.969	.023	.813
Y.4	65.2443	63.864	.242	.803
Y.5	64.8456	63.537	.278	.801
Y.6	65.0147	66.917	.023	.813
Y.7	66.7234	64.596	.264	.801
Y.8	66.5487	65.706	.131	.807

Dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner tersebut reliabel, dan bahwa item-item pada masing-masing variabel tersebut layak untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.22 di atas bahwa semua pernyataan 1 sampai dengan 23 memiliki koefisien Alpha yang cukup besar, yaitu di atas 0,60.

4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Data diolah menggunakan SPSS, dan hasilnya akan diperiksa secara bersamaan dan parsial untuk memverifikasi validitas model. Koefisien regresi ditunjukkan oleh jumlah koefisien yang tidak terstandarisasi. Berikut ini adalah hasil perhitungan SPSS:

Tabel 4.23
Regresis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,121	2,912		5,193	,000		
Lingkungan Kerja Fisik	-,150	,133	-,192	-1,124	,267	,609	1,643
Motivasi Kerja	,401	,143	,479	2,809	,007	,609	1,643

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,121 - 0,150 + 0,401 + e$$

Dari persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Apabila variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik bernilai nol (0), maka variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai juga akan memiliki nilai konstanta sebesar 15,121.
- b. Kinerja Pegawai variabel Y akan turun sebesar 0,150 apabila variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) naik sebesar 1 (satu) satuan, sedangkan variabel lainnya tetap, sesuai dengan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) yang bernilai negatif sebesar 0,150.
- c. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,401, yang berarti apabila variabel Motivasi Kerja (X2) naik sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel lainnya tetap, maka variabel Y yaitu Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,401.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan antara lain untuk mengetahui apakah variabel penyebab masalah dalam model regresi, yang juga disebut variabel disruptif atau variabel residual, mengikuti distribusi normal. Model dari regresi yang dianggap baik idealnya mempunyai nilai berdistribusi normal atau tidak jauh dari nilai normal. Untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara teratur atau tidak,

gunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Berikut ini adalah ilustrasi uji kenormalan:

Tabel 4.24
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,84690460
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,079
	Negative	-,046
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *Output SPSS yang diolah*

Signifikansi asimtotik (2-tailed) menghasilkan hasil yang normal. Kita dapat menyimpulkan bahwa H_0 diterima dan bahwa distribusi residual normal (yaitu, asumsi normalitas terpenuhi) karena Sig (0,200) lebih besar daripada alpha (0,05).

4.1.5.2 Uji Multikolinieritas

Meneliti potensi korelasi sempurna atau berlebihan antara variabel independen dalam model regresi adalah tujuan dari uji multikolinearitas. Dalam model regresi yang tepat, variabel independen tidak boleh saling terhubung. Multikolinearitas antara variabel dapat diuji menggunakan nilai korelasi variabel independen.

Tabel 4.25
Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,121	2,912		5,193	,000		
Lingkungan Kerja	-,150	,133	-,192	-1,124	,267	,609	1,643
Motivasi Kerja	,401	,143	,479	2,809	,007	,609	1,643

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

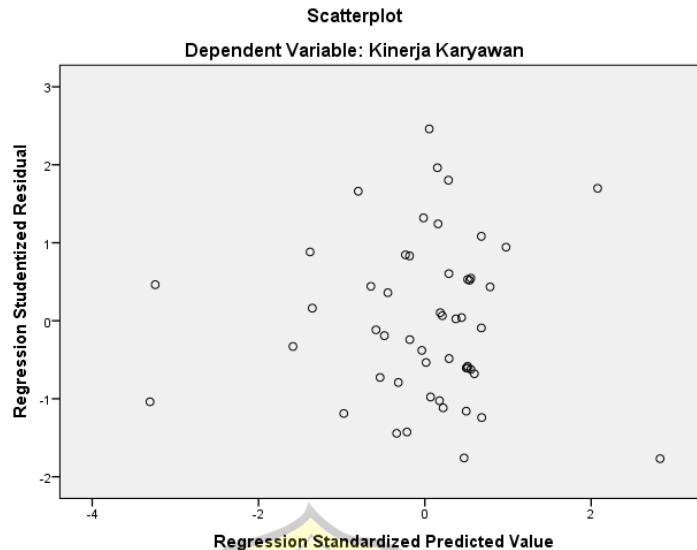
Sumber: *Output SPSS yang diolah*

Dari Tabel 4.24 di atas terlihat jelas bahwa nilai variance inflasi faktor (VIF) model analisis kurang dari 10; khususnya, lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki nilai VIF masing-masing sebesar 1,643 dan 1,643. Semua variabel memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,1, kecuali motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja fisik (X1), yang semuanya memiliki nilai toleransi sebesar 0,609. Diketahui dari persyaratan yang disebutkan di atas bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi untuk nilai VIF dan toleransi dari semua variabel dalam penelitian ini.

4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Mengetahui apakah residual dari satu observasi dalam model regresi berbeda dari residual observasi lain merupakan tujuan dari uji heteroskedastisitas. Ketika dua observasi memiliki varians residual yang sama, ini disebut sebagai homoskedastisitas; ketika dua observasi memiliki varians residual yang berbeda, ini disebut sebagai heteroskedastisitas. Untuk regresi, homoskedastisitas merupakan model yang bagus.

Heteroskedastisitas dapat diperiksa dengan melihat diagram sebar antara nilai standar (ZPRED) dan residual standar (SRESID).



Uji Heteroskedastisitas

Sumber: *Output SPSS* yang diolah

Heteroskedastisitas tidak terlihat dari grafik sebar antara nilai residual terstandarisasi (ZPRED) dan residual terstudentisasi (SRESID), dengan titik-titik tersebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y.

4.1.5.4 Uji Autokorelasi

Menemukan hubungan antara galat gangguan pada periode t dan galat gangguan pada periode $t-1$ merupakan tujuan dari uji autokorelasi. Untuk mendeteksi masalah autokorelasi, Sunyoto (2016:98) merekomendasikan penggunaan bilangan Durbin Watson (DW) sebagai metrik.

Tabel 4.26
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,389 ^a	,151	,116	2,90561	1,300

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: *Output SPSS yang diolah*

Karena nilai DW 1.300 berada dalam rentang ($-2 < 1.300 < 2$), tabel di atas menggambarkan bahwa model regresi tidak memiliki autokorelasi.

4.1.6 Uji Hipotesis

4.1.6.1 Uji Simultan (F)

Uji F dalam model regresi menunjukkan apakah semua variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen pada saat yang sama. Hasil perhitungan uji F ditampilkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.27
Hasil Uji Simultan F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72,173	2	36,087	4,274	,020 ^b
	Residual	405,243	48	8,443		
	Total	477,417	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: *Output SPSS yang diolah*

Berdasarkan tabel di atas, nilai sig adalah 0,020, artinya F hitung ($4,274 > F \text{ tabel } (3,19)$) dan nilai sig $< 0,05$. Dengan demikian, variabel

independen motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen kinerja pegawai secara bersamaan, atau hipotesis pertama, H0, ditolak dan H1 diterima.

4.1.6.2 Uji Parsial (t)

Uji-t dilakukan dalam beberapa langkah untuk menentukan dampak setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil berikut diperoleh saat uji-t parsial dihitung menggunakan persamaan regresi linier berganda:

Tabel 4.28
Hasil Uji Parsial t

Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Model 1 (Constant)	15,121	2,912		5,193	,000		
Lingkungan Kerja	-,150	,133	-,192	-1,124	,267	,609	1,643
Motivasi Kerja	,401	,143	,479	2,809	,007	,609	1,643

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: *Output* SPSS yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Jelas bahwa H1 ditolak dan H0 disetujui karena nilai t estimasi adalah $-1,124 < t \text{ tabel } 2,010$ dan nilai signifikansi lingkungan kerja fisik (0,267) lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja fisik.
- Karena nilai t yang dihitung adalah $2,809 > t \text{ tabel } 2,010$ dan nilai signifikansi Motivasi Kerja (0,007) kurang dari $\alpha = 0,05$, jelas bahwa

H1 diterima dan H0 ditolak. Ini menunjukkan bagaimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja.

4.1.6.3 Koefisien Determinasi

Kemampuan model dalam menjelaskan variasi dependen ditunjukkan oleh Koefisien Determinasi (R Square). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1. Pengaruh variabel independen yang lebih besar terhadap nilai variabel dependen ditunjukkan oleh nilai R² yang lebih tinggi.

Tabel 4.29
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,389 ^a	,151	,116	2,90561	1,300

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square sebesar 0,151 menjelaskan sebagian besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh sebesar 15,1% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 84,9% merupakan faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Gambaran Lingkungan Kerja fisik, Motivasi Kerja dan Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi

Lingkungan kerja fisik di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi tergolong tinggi dengan skor rata-rata variabel lingkungan kerja fisik sebesar 205, berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 51 pegawai (tabel 4.17).

Tabel 4.30
Tabel Rekap Pernyataan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja fisik

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Pencahaya (penerangan) pada ruang kerja berfungsi dengan baik	0	0	1	37	13	216	Sangat Tinggi
2	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai	0	1	1	39	10	211	Tinggi
3	Peralatan kerja sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	0	1	4	37	9	207	Tinggi
4	Teknologi peralatan dalam kondisi baik.	0	1	7	32	11	206	Tinggi
5	Mebleur, komputer dan jaringan berfungsi dengan baik	0	1	6	37	7	203	Tinggi
6	Tersedianya lahan parkir khusus pegawai	0	0	1	33	17	220	Sangat Tingi
7	Fasilitas sarana angkut berupa investaris kantor dalam kondisi baik	0	5	15	26	5	184	Tinggi
8	Tersedianya sarana angkut yang membantu aktivitas kantor	0	3	10	33	5	193	Tinggi
	Total						1.640	
	Nilai Rerata						205	Tinggi

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendapat bahwa Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi memiliki lingkungan kerja fisik

yang tinggi. Dengan skor 220 untuk setiap pernyataan, "Ketersediaan tempat parkir khusus pegawai" memiliki skor tertinggi dari semua pernyataan.

Tabel 4.31
Tabel Rekap Pernyataan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Setiap pegawai yang menyelesaikan tugas yang menantang dianggap berprestasi.	0	3	15	31	2	185	Tinggi
2	Pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan.	1	2	10	35	3	190	Tinggi
3	Setiap pegawai diterima sebagai bagian dari kelompok atau tim.	0	1	2	43	5	205	Tinggi
4	Pegawai mempertahankan hubungan yang harmonis	0	0	2	41	8	210	Tinggi
5	Atasan disukai banyak orang	0	5	10	34	2	186	
6	Atasan Mengontrol pegawai dalam beraktivitas pekerjaan	0	3	7	38	3	194	Tinggi
7	Atasan dapat mempengaruhi pegawai sehingga pegawai dapat mengubah tingkah laku	0	3	7	40	1	192	Tinggi
	Total						1.362	
	Nilai Rerata						195	Tinggi

Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi memiliki motivasi kerja yang tinggi menurut rata-rata responden. Pernyataan “Pegawai selalu menjaga hubungan yang harmonis” memperoleh skor tertinggi dengan skor masing-masing 210 poin.

Tabel 4.32
Tabel Rekap Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Pegawai memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	0	1	35	15	218	Sangat Tinggi
2	Setiap pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	30	21	225	Sangat Tinggi
3	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai target	0	0	2	40	9	211	Tinggi
4	Kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap beban kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	5	36	10	209	Tinggi
5	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0	0	2	36	13	215	Tinggi
6	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya	0	0	3	39	9	210	Tinggi
7	Dapat bekerja pada bagian atau divisi yang sama	0	0	0	43	8	212	Tinggi
8	menghargai hasil kerja sesama rekan kerja	0	0	0	37	14	218	Sangat Tinggi
	Total						1.718	
	Nilai Rerata						215	Tinggi

Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menilai kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi sudah baik. Pernyataan “Setiap pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaan” memperoleh skor tertinggi yaitu 225.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, uji f menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan nilai P kurang dari 0,05. Hal ini memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja fisik (X1) dan motivasi kerja (X2) memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai (Y).

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, dilakukan uji t dan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,267 dengan nilai P lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) tidak mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana diperoleh hasil uji t khususnya pada variabel Motivasi Kerja (X2) dengan nilai signifikansi sebesar 0,267 dimana nilai P lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang substansial antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Lingkungan Kerja fisik (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi dikategorikan Tinggi dengan rata-rata skor 205.
2. Variabel Lingkungan Kerja fisik (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), sedangkan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5.2 Saran

Saran yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Saran akademis Diharapkan agar hasil penelitian yang diperoleh lebih bermakna, peneliti dapat memperdalam penelitian dengan cara menambah indikator dengan menambahkan indikator yang lebih luas. Hal ini akan memungkinkan peneliti untuk memperbarui tahun penelitian dan menghasilkan penelitian yang lebih akurat dan mendalam.
2. Saran praktis, bagi Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi, dengan adanya penelitian ini diharapkan agar kedepannya lebih meningkatkan motivasi kerja karena pegawai lebih nyaman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. maru. (2013). *Manajemen Bisnis Syariah*. yogyakarta: aswaja.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. yogyakarta: nusa media.
- Alex S Nitisemito. (2012). *Manajemen: Suatu Dasar Dan Pengantar*. jakarta: Arena Ilmu.
- Alex S Nitisemito. (2012). *Manajemen Personalia. Cetakan Ke 9. Edisi Ke 4*. jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. jakarta: Rineka Cipta.
- Ariska, Deni. (2018). “**Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kerja Pada PT Arumbai Kesembadaan Banyumas.**”*Universitas Muhammadiyah Purwokerto*.
- Ariyadi Wijaya. (2012).*Pendidikan Matematika Realistik, Suatu Alternatif Pendekatan Pembelajaran Matematika*. yogyakarta: graha ilmu.
- Edison, Dkk. (2018). “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara.**”*Jurnal Emba*.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. S. .(2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. jakarta: bumi aksara.
- Hasibuan, Malayu. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta:

bumi aksara.

Herman Sofyandi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., & Mekel, P. A. (2014). “Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.” *LEMBA*, 2(4), 184-194.

kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.

Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.

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

Sembiring, H. (2020). “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sinarmas Medan.” *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*.

Siagian, P. Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi Mixed Methods*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan.*
jakarta: Prenadamedia Group.

Umar, Husein. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis Edisi 11.* jakarta: Rajagrafindo Persada.

Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). “**Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Depok.**”

Winarno, Wahyu Wing. (2015). *Analisis Ekonometrika Dan Statistika Dengan Eviews, Edisi Empat.* yogyakarta: UPP STIM YKPN.



LAMPIRAN I

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr. Pegawai

Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Muhammad Alifinsyah
Nim : 2000861201182
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat permohonan ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, september 2024
Hormat Saya

(Muhammad Alifinsyah)

Kuesioner Penelitian

Identitas Responden

No Responden :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ 20-25 Tahun

☐ 26-35

☐ 36-45

☐ 46-55

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA

☐ D3/D4

☐ S1/S2

Masa Kerja : ☐ 1-2 Tahun ☐ 5-6

☐ 3-4 Tahun ☐ >7

Petunjuk Pengisian : Berikan Tanda (X atau ✓) pada jawaban anda.

Kriteria Penilaian : 1. Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Tidak Setuju (TS)

3. Netral (R)

4. Setuju (S)

5. Sangat Setuju (SS)

A. Pernyataan Lingkungan Kerja Fisik (X1)

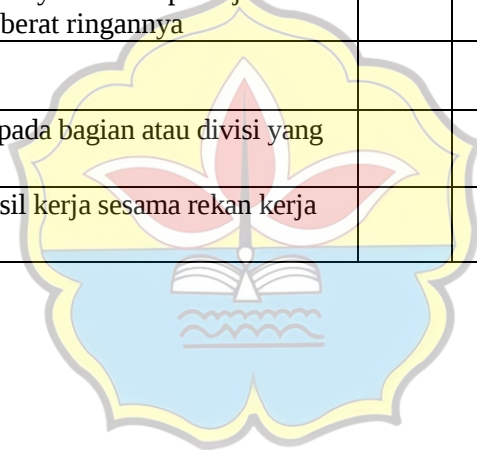
NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
	Bangunan tempat kerja					
1	Pencahayaan (penerangan) pada ruang kerja berfungsi dengan baik.					
2	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai.					
	Peralatan kerja yang memadai					
3	Peralatan kerja sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
4	Teknologi peralatan dalam kondisi baik					
	Fasilitas					
5	Mebleur, komputer dan jaringan berfungsi dengan baik					
6	Tersedianya lahan parkir khusus pegawai					
	Tersedianya sarana angkut					
7	Fasilitas sarana angkut berupa investaris kantor dalam kondisi baik					
8	Tersedianya sarana angkut yang membantu aktivitas kantor					

B. Pernyataan Motivasi Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
	Kebutuhan Akan Prestasi					
1	Setiap pegawai yang menyelesaikan tugas yang menantang dianggap berprestasi.					
2	Pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan.					
3						
	Kebutuhan Akan Afiliasi					
4	Setiap pegawai diterima sebagai bagian dari kelompok atau tim.					
5	Pegawai selalu mempertahankan hubungan yang harmonis					
6	Atasan disukai banyak orang					
	Kebutuhan Akan Kekuasaan					
7	Atasan Mengontrol pegawai dalam beraktivitas pekerjaan					
8	Atasan dapat mempengaruhi pegawai sehingga pegawai dapat mengubah tingkah laku					

C. Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
		1	2	3	4	5
	Kualitas					
1	Pegawai memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Setiap pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Kuantitas					
4	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai target					
5	Kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap beban kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Waktu					
7	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
2	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya					
	Kerja sama					
7	Dapat bekerja pada bagian atau divisi yang sama					
8	menghargai hasil kerja sesama rekan kerja					



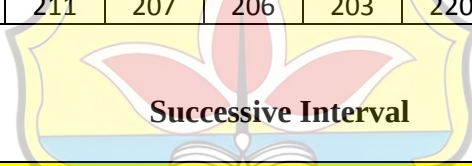
LAMPIRAN II

TABULASI DATA & TRANSFORMASI DATA

Jawaban Responden Lingkungan Kerja Fisik (X1)

LINGKUNGAN KERJA FISIK (X1)									
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total
1	5	4	5	5	4	5	4	4	36
2	5	5	4	4	4	5	2	2	31
3	4	2	3	2	2	4	2	2	21
4	3	3	4	3	4	4	2	2	25
5	5	5	3	3	3	4	2	4	29
6	4	4	2	3	3	5	3	4	28
7	5	4	4	4	4	4	4	4	33
8	4	4	3	3	3	4	3	3	27
9	4	5	4	4	5	5	3	4	34
10	5	5	4	4	5	5	4	5	37
11	4	4	5	5	4	4	3	3	32
12	4	4	4	4	4	4	5	5	34
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	5	4	4	4	5	3	33
16	4	4	4	4	4	4	4	3	31
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	5	5	5	5	5	5	5	4	39
19	4	4	4	4	4	4	4	3	31
20	4	4	4	4	5	4	4	4	33
21	4	4	5	5	5	4	4	4	35
22	4	5	4	3	4	5	3	3	31
23	4	4	3	4	4	4	4	4	31
24	5	5	4	4	4	5	3	4	34
25	5	4	4	4	4	5	4	4	34
26	4	4	4	5	4	5	3	4	33
27	4	4	4	4	3	3	4	4	30
28	4	4	5	4	4	4	2	3	30
29	4	4	4	5	4	4	4	4	33
30	4	4	4	3	4	4	4	4	31
31	5	5	4	4	4	4	3	4	33
32	4	4	4	3	4	4	4	4	31
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32

34	4	4	4	4	3	5	3	4	31
35	4	4	4	4	4	5	4	3	32
36	4	4	4	4	4	4	3	4	31
37	4	4	4	4	4	5	4	4	33
38	4	4	5	5	4	4	4	4	34
39	4	4	4	5	4	4	3	4	32
40	4	4	4	4	3	4	4	4	31
41	5	4	4	4	4	4	4	5	34
42	4	4	4	5	4	4	5	5	35
43	5	5	4	4	4	4	3	3	32
44	4	4	4	4	4	5	3	4	32
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	4	4	5	5	5	5	3	4	35
47	5	4	4	4	4	4	4	4	33
48	5	5	4	5	4	4	4	4	35
49	4	4	5	4	5	5	4	4	35
50	4	4	4	4	4	4	3	3	30
51	4	4	4	4	4	5	5	5	35
Total	216	211	207	206	203	220	184	193	1640



LINGKUNGAN FISIK (X1)									
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Rata-rata
1	4,68	3,17	4,89	4,78	3,42	4,51	3,17	3,22	3,98
2	4,68	4,83	3,30	3,34	3,42	4,51	1,00	1,00	3,26
3	3,05	1,00	1,83	1,00	1,00	2,94	1,00	1,00	1,60
4	1,00	1,53	3,30	2,02	3,42	2,94	1,00	1,00	2,02
5	4,68	4,83	1,83	2,02	1,96	2,94	1,00	3,22	2,81
6	3,05	3,17	1,00	2,02	1,96	4,51	2,04	3,22	2,62
7	4,68	3,17	3,30	3,34	3,42	2,94	3,17	3,22	3,41
8	3,05	3,17	1,83	2,02	1,96	2,94	2,04	1,95	2,37
9	3,05	4,83	3,30	3,34	5,02	4,51	2,04	3,22	3,67
10	4,68	4,83	3,30	3,34	5,02	4,51	3,17	4,75	4,20
11	3,05	3,17	4,89	4,78	3,42	2,94	2,04	1,95	3,28
12	3,05	3,17	3,30	3,34	3,42	2,94	4,52	4,75	3,56
13	3,05	3,17	3,30	3,34	3,42	2,94	3,17	3,22	3,20
14	3,05	3,17	3,30	3,34	3,42	2,94	3,17	3,22	3,20
15	3,05	3,17	4,89	3,34	3,42	2,94	4,52	1,95	3,41

16	3,05	3,17	3,30	3,34	3,42	2,94	3,17	1,95	3,04
17	3,05	3,17	3,30	3,34	3,42	2,94	3,17	3,22	3,20
18	4,68	4,83	4,89	4,78	5,02	4,51	4,52	3,22	4,56
19	3,05	3,17	3,30	3,34	3,42	2,94	3,17	1,95	3,04
20	3,05	3,17	3,30	3,34	5,02	2,94	3,17	3,22	3,40
21	3,05	3,17	4,89	4,78	5,02	2,94	3,17	3,22	3,78
22	3,05	4,83	3,30	2,02	3,42	4,51	2,04	1,95	3,14
23	3,05	3,17	1,83	3,34	3,42	2,94	3,17	3,22	3,02
24	4,68	4,83	3,30	3,34	3,42	4,51	2,04	3,22	3,67
25	4,68	3,17	3,30	3,34	3,42	4,51	3,17	3,22	3,60
26	3,05	3,17	3,30	4,78	3,42	4,51	2,04	3,22	3,44
27	3,05	3,17	3,30	3,34	1,96	1,00	3,17	3,22	2,78
28	3,05	3,17	4,89	3,34	3,42	2,94	1,00	1,95	2,97
29	3,05	3,17	3,30	4,78	3,42	2,94	3,17	3,22	3,38
30	3,05	3,17	3,30	2,02	3,42	2,94	3,17	3,22	3,04
31	4,68	4,83	3,30	3,34	3,42	2,94	2,04	3,22	3,47
32	3,05	3,17	3,30	2,02	3,42	2,94	3,17	3,22	3,04
33	3,05	3,17	3,30	3,34	3,42	2,94	3,17	3,22	3,20
34	3,05	3,17	3,30	3,34	1,96	4,51	2,04	3,22	3,08
35	3,05	3,17	3,30	3,34	3,42	4,51	3,17	1,95	3,24
36	3,05	3,17	3,30	3,34	3,42	2,94	2,04	3,22	3,06
37	3,05	3,17	3,30	3,34	3,42	4,51	3,17	3,22	3,40
38	3,05	3,17	4,89	4,78	3,42	2,94	3,17	3,22	3,58
39	3,05	3,17	3,30	4,78	3,42	2,94	2,04	3,22	3,24
40	3,05	3,17	3,30	3,34	1,96	2,94	3,17	3,22	3,02
41	4,68	3,17	3,30	3,34	3,42	2,94	3,17	4,75	3,60
42	3,05	3,17	3,30	4,78	3,42	2,940	4,52	4,75	3,74
43	4,68	4,83	3,30	3,34	3,42	2,94	2,04	1,95	3,31
44	3,05	3,17	3,30	3,34	3,42	4,51	2,04	3,22	3,26
45	3,05	3,17	3,30	3,34	3,42	2,94	3,17	3,22	3,20
46	3,05	3,17	4,89	4,78	5,02	4,51	2,04	3,22	3,84
47	4,68	3,17	3,30	3,34	3,42	2,94	3,17	3,22	3,41
48	4,68	4,83	3,30	4,78	3,42	2,94	3,17	3,22	3,79
49	3,05	3,17	4,89	3,34	5,02	4,51	3,17	3,22	3,80
50	3,05	3,17	3,30	3,34	3,42	2,94	2,04	1,95	2,90
51	3,05	3,17	3,30	3,34	3,42	4,51	4,52	4,75	3,76

Jawaban Responden Motivasi Kerja (X2)

MOTIVASI KERJA (X2)								
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Total
1	5	5	4	5	4	5	4	32
2	2	2	4	4	2	2	2	18
3	2	2	4	4	2	2	2	18
4	4	5	2	4	5	2	2	24
5	3	1	3	3	2	3	3	18
6	3	3	4	4	3	4	4	25
7	3	3	5	5	4	3	4	27
8	3	3	5	4	3	4	4	26
9	3	3	4	4	4	4	4	26
10	4	4	4	4	4	5	4	29
11	4	4	4	4	3	4	4	27
12	3	4	5	5	3	4	4	28
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	4	4	4	4	4	4	3	27
15	4	4	3	4	3	4	4	26
16	4	4	4	4	4	3	3	26
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	5	5	5	5	4	5	5	34
19	3	3	4	4	4	4	4	26
20	3	3	4	4	4	4	4	26
21	4	4	4	4	3	4	4	27
22	3	4	4	4	4	4	3	26
23	3	4	4	4	4	4	4	27
24	4	4	4	4	5	3	4	28
25	4	4	4	5	4	3	3	27
26	4	4	4	5	3	4	4	28
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	3	3	4	4	2	3	4	23
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	2	3	4	4	3	4	4	24
33	3	3	4	4	4	4	4	26
34	4	4	4	4	4	4	4	28
35	4	4	4	4	4	4	4	28

36	4	4	4	4	4	4	3	27
37	4	4	4	4	4	3	3	26
38	4	4	4	4	4	4	4	28
39	4	4	4	4	4	4	4	28
40	4	3	4	4	4	4	4	27
41	4	4	4	4	4	4	4	28
42	4	4	4	4	4	4	4	28
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	4	4	4	4	4	4	4	28
45	3	4	4	5	4	4	4	28
46	4	4	4	5	4	4	4	29
47	4	4	5	4	3	4	4	28
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	3	4	4	4	4	4	4	27
50	3	4	4	4	3	4	4	26
51	4	4	4	3	2	4	4	25
Total	185	190	205	210	186	194	192	1362

Successive Interval

MOTIVASI KERJA (X2)								
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Rata-rata
1	5,15	5,42	3,36	4,69	3,15	4,98	3,28	4,29
2	1,00	1,65	3,36	2,96	1,00	1,00	1,00	1,71
3	1,00	1,65	3,36	2,96	1,00	1,00	1,00	1,71
4	3,46	5,42	1,00	2,96	4,92	1,00	1,00	2,82
5	2,13	1,00	1,65	1,00	1,00	1,83	1,83	1,49
6	2,13	2,38	3,36	2,96	1,88	3,20	3,28	2,74
7	2,13	2,38	5,19	4,69	3,15	1,83	3,28	3,24
8	2,13	2,38	5,19	2,96	1,88	3,20	3,28	3,00
9	2,13	2,38	3,36	2,96	3,15	3,20	3,28	2,92
10	3,46	3,72	3,36	2,96	3,15	4,98	3,28	3,56
11	3,46	3,72	3,36	2,96	1,88	3,20	3,28	3,12
12	2,13	3,72	5,19	4,69	1,88	3,20	3,28	3,44
13	3,46	3,72	3,362	2,96	3,15	3,20	3,28	3,31
14	3,46	3,72	3,36	2,96	3,15	3,20	1,83	3,10
15	3,46	3,72	1,65	2,96	1,88	3,20	3,28	2,88
16	3,46	3,72	3,36	2,96	3,15	1,83	1,83	2,90
17	3,46	3,72	3,36	2,96	3,15	3,20	3,28	3,31

18	5,15	5,42	5,19	4,69	3,15	4,98	5,42	4,86
19	2,13	2,38	3,36	2,96	3,15	3,20	3,28	2,92
20	2,13	2,38	3,36	2,96	3,15	3,20	3,28	2,92
21	3,46	3,72	3,36	2,96	1,88	3,20	3,28	3,12
22	2,13	3,72	3,36	2,96	3,15	3,20	1,83	2,91
23	2,13	3,72	3,36	2,96	3,15	3,20	3,28	3,11
24	3,46	3,72	3,36	2,96	4,92	1,83	3,28	3,36
25	3,46	3,72	3,36	4,69	3,15	1,83	1,83	3,15
26	3,46	3,72	3,36	4,69	1,88	3,20	3,28	3,37
27	3,46	3,72	3,36	2,96	3,15	3,20	3,28	3,31
28	3,46	3,72	3,36	2,96	3,15	3,20	3,28	3,31
29	3,46	3,72	3,36	2,96	3,15	3,20	3,28	3,31
30	2,13	2,38	3,36	2,96	1,00	1,83	3,28	2,42
31	3,46	3,72	3,36	2,96	3,15	3,20	3,28	3,31
32	1,00	2,38	3,36	2,96	1,88	3,20	3,28	2,58
33	2,13	2,38	3,36	2,96	3,15	3,20	3,28	2,92
34	3,46	3,72	3,36	2,96	3,15	3,20	3,28	3,31
35	3,46	3,72	3,36	2,96	3,15	3,20	3,28	3,31
36	3,46	3,72	3,36	2,96	3,15	3,20	1,83	3,10
37	3,46	3,72	3,36	2,96	3,15	1,83	1,83	2,90
38	3,46	3,72	3,36	2,96	3,15	3,20	3,28	3,31
39	3,46	3,72	3,36	2,96	3,15	3,20	3,28	3,31
40	3,46	2,38	3,36	2,96	3,15	3,20	3,28	3,11
41	3,46	3,72	3,36	2,96	3,15	3,20	3,28	3,31
42	3,46	3,72	3,36	2,96	3,15	3,20	3,28	3,31
43	3,46	3,72	3,36	2,96	3,15	3,20	3,28	3,31
44	3,46	3,72	3,36	2,96	3,15	3,20	3,28	3,31
45	2,13	3,72	3,36	4,69	3,15	3,20	3,28	3,36
46	3,46	3,72	3,36	4,69	3,15	3,20	3,28	3,55
47	3,46	3,72	5,19	2,96	1,88	3,20	3,28	3,39
48	3,46	3,72	3,36	2,96	3,15	3,20	3,28	3,31
49	2,13	3,72	3,36	2,96	3,15	3,20	3,28	3,11
50	2,13	3,72	3,36	2,96	1,88	3,20	3,28	2,93
51	3,46	3,72	3,36	1,00	1,00	3,20	3,28	2,72

Jawaban Responden Kinerja (Y)

KINERJA (Y)									
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total
1	5	5	4	5	5	4	5	5	38
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	4	3	4	4	4	5	33
5	3	4	3	3	4	4	4	5	30
6	4	5	4	4	5	5	4	4	35
7	4	4	4	4	5	5	4	4	34
8	4	4	5	5	5	5	4	4	36
9	5	5	4	4	5	5	4	4	36
10	4	5	4	4	5	5	5	5	37
11	5	5	5	5	5	4	5	4	38
12	4	5	4	4	4	4	4	4	33
13	4	5	4	4	4	4	4	4	33
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	5	4	5	4	4	34
16	4	5	4	4	5	4	4	5	35
17	4	4	5	4	5	4	4	5	35
18	4	4	4	4	4	4	4	5	33
19	4	4	4	4	4	4	5	4	33
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	5	4	4	4	4	4	4	34
22	4	4	5	3	4	4	4	4	32
23	4	4	5	4	4	4	4	4	33
24	4	5	4	4	4	3	4	4	32
25	4	4	4	3	4	3	5	4	31
26	4	4	4	3	4	3	4	5	31
27	5	5	4	4	4	5	4	5	36
28	5	5	5	4	4	4	4	4	35
29	4	4	5	5	4	4	4	4	34
30	4	4	4	5	4	4	4	4	33
31	5	4	4	5	5	4	5	5	37
32	4	4	4	4	3	4	4	4	31
33	4	4	4	4	3	4	4	4	31
34	4	5	4	4	4	4	4	5	34
35	4	4	4	4	4	4	4	5	33
36	4	5	4	5	4	4	4	4	34
37	4	4	5	4	4	4	4	4	33

38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	5	5	4	4	4	5	4	4	35
40	5	5	4	4	5	4	4	4	35
41	5	5	4	4	5	4	4	5	36
42	5	4	3	5	4	4	4	4	33
43	4	4	4	5	4	4	5	4	34
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	4	5	4	4	4	4	4	4	33
47	5	5	4	4	4	5	4	4	35
48	5	4	4	4	4	4	4	4	33
49	5	4	4	4	4	4	4	4	33
50	5	5	4	4	5	4	4	5	36
51	4	4	5	4	4	4	5	4	34
Total	218	225	211	209	215	210	212	218	1718

Successive Interval

KINERJA (Y)									
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Rata-rata
1	4,60	2,60	2,94	4,17	4,42	2,80	2,81	2,67	3,38
2	2,99	1,00	2,94	2,61	2,82	2,80	1,00	1,00	2,14
3	2,99	1,00	2,94	2,61	2,82	2,80	1,00	1,00	2,14
4	2,99	2,60	2,94	1,00	2,82	2,80	1,00	2,67	2,35
5	1,00	1,00	1,00	1,00	2,82	2,80	1,00	2,67	1,66
6	2,99	2,60	2,94	2,61	4,42	4,46	1,00	1,00	2,75
7	2,99	1,00	2,94	2,61	4,422	4,46	1,00	1,00	2,55
8	2,99	1,00	4,63	4,17	4,42	4,46	1,00	1,00	2,96
9	4,60	2,60	2,94	2,61	4,42	4,46	1,00	1,00	2,95
10	2,99	2,60	2,94	2,61	4,42	4,46	2,81	2,67	3,19
11	4,60	2,60	4,63	4,17	4,42	2,80	2,81	1,00	3,38
12	2,99	2,60	2,94	2,61	2,82	2,80	1,00	1,00	2,34
13	2,99	2,60	2,94	2,61	2,82	2,80	1,00	1,00	2,34
14	2,99	1,00	2,94	2,61	2,82	2,80	1,00	1,00	2,14
15	2,99	1,00	2,94	4,17	2,82	4,46	1,00	1,00	2,55
16	2,99	2,60	2,94	2,61	4,42	2,80	1,00	2,67	2,75
17	2,99	1,00	4,63	2,61	4,42	2,80	1,00	2,67	2,76
18	2,99	1,00	2,94	2,61	2,82	2,80	1,00	2,67	2,35
19	2,99	1,00	2,94	2,61	2,82	2,80	2,81	1,00	2,37
20	2,99	1,00	2,94	2,61	2,82	2,80	1,00	1,00	2,14

21	4,60	2,60	2,94	2,61	2,82	2,80	1,00	1,00	2,55
22	2,99	1,00	4,63	1,00	2,82	2,80	1,00	1,00	2,15
23	2,99	1,00	4,63	2,61	2,82	2,80	1,00	1,00	2,36
24	2,99	2,60	2,94	2,61	2,82	1,00	1,00	1,00	2,12
25	2,99	1,00	2,94	1,00	2,82	1,00	2,81	1,00	1,94
26	2,99	1,00	2,94	1,00	2,82	1,00	1,00	2,67	1,93
27	4,60	2,60	2,94	2,61	2,82	4,46	1,00	2,67	2,96
28	4,60	2,60	4,63	2,61	2,82	2,80	1,00	1,00	2,76
29	2,99	1,00	4,63	4,17	2,82	2,80	1,00	1,00	2,55
30	2,99	1,00	2,94	4,17	2,82	2,80	1,00	1,00	2,34
31	4,60	1,00	2,94	4,17	4,42	2,80	2,81	2,67	3,17
32	2,99	1,00	2,94	2,61	1,00	2,80	1,00	1,00	1,92
33	2,99	1,00	2,94	2,61	1,00	2,80	1,00	1,00	1,92
34	2,99	2,60	2,94	2,61	2,82	2,80	1,00	2,67	2,55
35	2,99	1,00	2,94	2,61	2,82	2,80	1,00	2,67	2,35
36	2,99	2,60	2,94	4,17	2,82	2,80	1,00	1,00	2,54
37	2,99	1,00	4,63	2,61	2,82	2,80	1,00	1,00	2,36
38	2,99	1,00	2,94	2,61	2,82	2,80	1,00	1,00	2,14
39	4,60	2,60	2,94	2,61	2,82	4,46	1,00	1,00	2,75
40	4,60	2,60	2,94	2,61	4,42	2,80	1,00	1,00	2,74
41	4,60	2,60	2,94	2,61	4,42	2,80	1,00	2,67	2,95
42	4,60	1,00	1,00	4,17	2,82	2,80	1,00	1,00	2,30
43	2,99	1,00	2,94	4,17	2,82	2,80	2,81	1,00	2,57
44	2,99	1,00	2,94	2,61	2,82	2,80	1,00	1,00	2,14
45	2,99	1,00	2,94	2,61	2,82	2,80	1,00	1,00	2,14
46	2,99	2,60	2,94	2,61	2,82	2,80	1,00	1,00	2,34
47	4,60	2,60	2,94	2,61	2,82	4,46	1,00	1,00	2,75
48	4,60	1,00	2,94	2,61	2,82	2,808	1,00	1,00	2,34
49	4,60	1,00	2,94	2,61	2,82	2,80	1,00	1,00	2,34
50	4,60	2,60	2,94	2,61	4,42	2,80	1,00	2,67	2,95
51	2,99	1,00	4,63	2,61	2,82	2,80	2,81	1,00	2,58

LAMPIRAN III

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	19,9170	3,09004	51
Lingkungan Kerja Fisik	26,3272	3,95792	51
Motivasi Kerja	21,7647	3,68652	51

Correlations

		Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja Fisik	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1,000	,108	,359
	Lingkungan Kerja Fisik	,108	1,000	,625
	Motivasi Kerja	,359	,625	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	,226	,005
	Lingkungan Kerja Fisik	,226	.	,000
	Motivasi Kerja	,005	,000	.
N	Kinerja Pegawai	51	51	51
	Lingkungan Kerja Fisik	51	51	51
	Motivasi Kerja	51	51	51

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,389 ^a	,151	,116	2,90562	1,300

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72,169	2	36,085	4,274	,020 ^b
	Residual	405,248	48	8,443		
	Total	477,417	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,121	2,912		5,193	,000		
	Lingkungan Kerja Fisik	-,150	,133	-,192	-1,124	,267	,609	1,643
	Motivasi Kerja	,401	,143	,479	2,809	,007	,609	1,643

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Lingkungan Kerja Fisik	Motivasi Kerja
1	1	2,977	1,000	,00	,00	,00
	2	,014	14,613	,83	,02	,46
	3	,009	18,503	,17	,98	,54

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15,9461	23,3155	19,9170	1,20141	51
Std. Predicted Value	-3,305	2,829	,000	1,000	51
Standard Error of Predicted Value	,408	1,485	,642	,294	51
Adjusted Predicted Value	15,6414	24,7906	19,9312	1,26109	51
Residual	-5,04694	7,07756	,00000	2,84692	51
Std. Residual	-1,737	2,436	,000	,980	51
Stud. Residual	-1,768	2,460	-,002	1,012	51
Deleted Residual	-5,92758	7,21963	-,01417	3,04878	51
Stud. Deleted Residual	-1,809	2,604	,002	1,030	51
Mahal. Distance	,004	12,087	1,961	3,197	51
Cook's Distance	,000	,345	,025	,055	51
Centered Leverage Value	,000	,242	,039	,064	51

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Charts

