



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL  
KOTA BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

Teguh Iman Permana

021119173

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PAKUAN**

**BOGOR**

**2024**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA  
BOGOR**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Towaf Totok Irawan S.E., M.E,Ph.D)

Ketua Program Studi  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA  
BOGOR**

**SKRIPSI**

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari : Kamis, 25 Juli 2024


Teguh Iman Permana

021119173

Disetujui,

Ketua Penguji Sidang

( Dr Dewi Taurusyanti,SE.,MM)



---

Ketua Komisi Pembimbing

( Yetty Husnul Hayati, SE.,MM.)



---

Anggota Komisi Pembimbing

( Dewi Atika SE.,M.Si.)



---

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Teguh Iman Permana  
NPM : 021119173  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor

Dengan ini menyatakan bahwa paten dan Hak Cipta dari produk skripsi diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka dibagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 25 Juli 2024



**Teguh Iman Permana**  
**021119173**

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun 2024**

**Hak Cipta dilindungi Undang-undang Hak Cipta No.28 Tahun 2014**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan Pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak Sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

Teguh Iman Permana 02111973. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor. Dibawah bimbingan Yetty Husnul Hayati dan Dewi Atika.

Lingkungan kerja dan motivasi kerja dinilai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Suatu lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik dapat mempengaruhi kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam organisasi yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk menganalisis lingkungan kerja yang terdapat di Dinas Sosial Kota Bogor. (2) Untuk menganalisis motivasi kerja yang diberikan di Dinas Sosial Kota Bogor. (3) Untuk menganalisis kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bogor. (4) Untuk Mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bogor.

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode explanatory survey. Instrument yang digunakan adalah kuesioner yang disebar kepada 41 responden dengan perhitungan skala likert. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional. Menggunakan data primer dan sekunder, metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis koefisien determinasi, analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi, uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian ini mengungkapkan fakta bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor memiliki pengaruh yang kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil tersebut dibuktikan signifikan oleh  $r^2$  sebesar  $0,811 = 81,1\%$  ini berarti variabel bebas (independen) lingkungan kerja (Y) dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap variabel terikat (dependen) kinerja pegawai sebesar  $81,1\%$

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

## PRAKATA

Assalamualaikum warahmatllahi wabarakathu.

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat jasmani maupun rohani karena atas Rahmat-Nya penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan proposal ini yang merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Pakuan.

Adapun judul yang diambil penulis pada penelitian ini adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor”. Dalam proses penulisan tidak terlepas dari peran berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan, untuk penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Orang tua tercinta yaitu Soip dan Dami yang selalu mendoakan serta memberikan motivasi baik dalam bentuk moral dan meteril selama masa perkuliahan
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Towaf Totok Irawan S.E., M.E.selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah L, S.E., M.Si., CMA., CAPM. Selaku Wakil Dekan 1 Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA., selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Binsis Universitas Pakuan
6. Ibu Yetty Husnul Hayati, SE.,MM. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah membantu pengarahan dan bimbingan bagi penulis untuk menyelesaikan proposal ini.
7. Ibu Dewi Atika, S.E., M.Si. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang juga telah membantu dan memberi masukan dalam bentuk bimbingan terhadap penulis.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama perkuliahan
9. Kepada pimpinan kepala Dinas Sosial Kota Bogor yang telah bersedia memberikan izin saya meneliti di tempat tersebut
10. Seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Bogor yang telah membantu memberikan informasi untuk menjadi bahan penelitian penulis.
11. Indah yang selalu memberikan dukungan dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

12. Kepada teman-teman saya yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini masih banyak sekali kekurangan, terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Semoga kekurangan tersebut dapat menjadi pembelajaran bagi penulis.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya.

Bogor, 25 Juli 2024

Teguh Iman Permana



## DAFTAR ISI

<b>PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	9
1.3.1 Maksud Penelitian.....	9
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1 Akademis .....	9
1.4.2 Praktis .....	10
<b>BAB II</b> .....	<b>11</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2 Lingkungan Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	15
2.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja.....	16
2.2.3 Jenis Lingkungan Kerja .....	16
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	17
2.2.5 Indikator Lingkungan Kerja.....	18

2.3 Motivasi Kerja.....	19
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	19
2.3.2 Teori Motivasi Kerja.....	19
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	21
2.3.4 Indikator Moivasi Kerja.....	23
2.4 Kinerja Pegawai .....	25
2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	25
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	26
2.4.3 Penilaian Kinerja.....	26
2.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja .....	27
2.4.5 Indikator Kinerja Pegawai .....	27
2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	28
2.5.1 Penelitian Sebelumnya.....	28
2.5.2 Kerangka Pemikiran .....	33
2.6 Hipotesis Penelitian.....	36
<b>BAB III.....</b>	<b>37</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>37</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	37
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Peneliian .....	37
3.2.1 Objek Penelitian.....	37
3.2.2 Unit Analisis .....	37
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	37
3.3 Jenis dan Sumber Data Peneliian .....	37
3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	37
3.3.2 Sumber Data Penelitian .....	37
3.4 Operasional Variabel.....	38
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	40
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	41
3.7 Uji Instrumen.....	42
3.7.1 Metode Pengolahan Data.....	42
3.7.2 Uji Validitas.....	42

3.7.3 Uji Reliabilitas .....	46
3.8 Metode Analisis Data .....	49
3.8.1 Analisis Deskriptif .....	49
3.8.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ ).....	49
3.8.3 Uji Regresi Berganda.....	50
3.8.4 Uji Hipotesis Parsial (Uji T).....	50
<b>BAB IV .....</b>	<b>52</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	52
4.1.1 Sejarah Dinas Sosial .....	52
4.1.2 Fungsi dan Tujuan Dinas Sosial .....	52
4.1.3 Visi dan Misi.....	53
4.1.4 Struktur Organisasi .....	54
4.1.5 Profil Responden.....	56
4.2 Analisis Data .....	59
4.2.1 Lingkungan Kerja Dinas Sosial Kota Bogor .....	60
4.2.2 Motivasi Kerja Dinas Sosial Kota Bogor .....	73
4.2.3 Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor .....	84
4.2.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ ).....	98
4.2.5 Uji Regresi Linear Berganda .....	98
4.2.6 Uji Hipotesis (Uji T).....	99
4.3 Pembahasan dan Interpretasi Hasil.....	100
4.3.1 Lingkungan Kerja Dinas Sosial Kota Bogor .....	100
4.3.2 Motivasi Kerja Dinas Sosial Kota Bogor .....	101
4.3.3 Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor.....	101
4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor.....	102
<b>BAB V.....</b>	<b>103</b>
<b>SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>103</b>
5.1 Kesimpulan.....	103
5.2 Saran .....	104

**DAFTAR PUSTAKA .....105**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Unsur - Unsur Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor .....	2
Tabel 1. 2 Standar Capaian Kerja .....	3
Tabel 1. 3 Data Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor Tahun 2020-2022 .	3
Tabel 1. 4 Hasil Observasi Lingkungan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Bogor Tahun 2022.....	6
Tabel 1. 5 Fasilitas Pada Kantor Dinas Sosial Kota Bogor.....	7
Tabel 1. 6 Hasil Pra-survei Motivasi Kerja.....	8
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya.....	29
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	38
Tabel 3. 2 Skala Likert .....	41
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	43
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	44
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai .....	45
Tabel 3. 6 Indeks Korelasi .....	47
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	48
Tabel 3. 9 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai.....	48
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden .....	57
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Usia .....	57
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	58
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai “Kesesuaian cahaya ruangan yang baik untuk bekerja” .....	60
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai “Intensitas cahaya lampu atau cahaya masuk matahari yang baik”.....	60
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai “Pencahayaannya ruangan yang cukup untuk melakukan pekerjaan” .....	61
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai “Warna ruang kerja yang sesuai untuk bekerja” .....	62
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai “Penataan warna diruangan yang sesuai untuk bekerja” .....	63
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai “Warna yang membuat nyaman untuk bekerja” .....	64
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai “Pengatur suhu ruang (AC) yang normal” .....	65
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai “Suhu diruang kerja pada suhu normal” .	65
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai “Ventilasi udara yang sesuai dan bersih” .....	66
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai “Tidak adanya getaran mesin kendaraan yang masuk” .....	67

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai “Tidak adanya suara yang berlebihan pada saat bekerja” .....	68
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai “Suara bising yang ditimbulkan oleh pegawai” .....	69
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai “Keamanan ditempat kerja yang baik” ...	70
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai “Lingkungan sekitar kantor yang aman”	70
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai “Keberadaan petugas keamanan atau satpam yang baik” .....	71
Tabel 4. 19 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	72
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai”Pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan” .....	73
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai mendapat pelatihan dan pengembangan” .....	74
Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memiliki keterampilan untuk mendukung pekerjaan” .....	75
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai “Kerjasama yang baik antar pegawai” ...	76
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai “Memberikan rasa nyaman dalam bekerja” .....	77
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan interaksi sosial yang baik dalam bekerja” .....	78
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memiliki kemampuan yang memadai” .....	78
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memahami tugas yang diberikan” .....	79
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja” .....	80
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai “Adanya kesempatan untuk meraih kekuasaan” .....	81
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai “Membutuhkan jenjang karir yang lebih baik” .....	82
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai “Berpartisipasi dalam tujuan organisasi”	83
Tabel 4. 32 Hasil Rekapitulasi Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja.....	83
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai ”Kerapihan pekerjaan pegawai saat memberikan hasil kerja” .....	85
Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai “Ketelitian pegawai saat melakukan pekerjaan” .....	85
Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai “Kehandalan pegawai saat diberikan tugas” .....	86

Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Mengenai “Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan” .....	87
Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Mengenai “Pencapaian target kerja yang diberikan pegawai” .....	88
Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Mengenai “Kepuasan kerja pegawai atas hasil yang diberikan” .....	89
Tabel 4. 39 Tanggapan Responden Mengenai “Kekompakan antar pegawai yang baik” .....	90
Tabel 4. 40 Tanggapan Responden Mengenai “Kepercayaan rekan dan atasan kepada pegawai” .....	90
Tabel 4. 41 Tanggapan Responden Mengenai “Jalinan kerjasama yang baik antar pegawai” .....	91
Tabel 4. 42 Tanggapan Responden Mengenai “Tanggung jawab dalam mengambil Keputusan” .....	92
Tabel 4. 43 Tanggapan Responden Mengenai “Memanfaatkan sarana dan prasarana yang baik” .....	93
Tabel 4. 44 Tanggapan Responden Mengenai “Hasil kerja yang baik” .....	93
Tabel 4. 45 Tanggapan Responden Mengenai “Kemandirian pegawai dalam melakukan pekerjaan” .....	94
Tabel 4. 46 Tanggapan Responden Mengenai “Kemampuan pegawai yang baik dalam bekerja” .....	95
Tabel 4. 47 Tanggapan Responden Mengenai “Kreatifitas dan daya pikir pegawai yang kreatif” .....	96
Tabel 4. 48 Hasil Rekapitulasi Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai .....	97
Tabel 4. 49 Analisis Koefisien Determinasi .....	98
Tabel 4. 50 Hasil Uji Regresi Berganda .....	98
Tabel 4. 51 Uji T .....	99

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian .....	35
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Bogor .....	54
Gambar 4. 2 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Gambar 4. 3 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia .....	58
Gambar 4. 4 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	59



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tujuan suatu organisasi didirikan adalah untuk mencapai hasil yang maksimal, hal ini dapat dicapai melalui sinergi antara seluruh sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Organisasi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil, sosial dan ekonomi kepada setiap warga negara secara optimal. Umumnya lembaga pemerintah dibentuk untuk menjalankan aktivitas layanan masyarakat luas. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, karena itu setiap organisasi pemerintahan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif agar tetap bisa bertahan dan mencapai target target yang optimal.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Secara makro, faktor-faktor masukan pembangunan, seperti sumber daya alam, material dan finansial tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat bila tidak di dukung oleh memadainya ketersediaan faktor SDM, baik secara kualitas maupun kuantitas. Namun, saat ini SDM di Indonesia masih belum memiliki kualitas yang dapat mendukung laju pertumbuhan ekonomi secara maksimal. Hal ini disebabkan oleh berbagai hal, dari masalah pendidikan, kesejahteraan sosial, ketenagakerjaan, dan lain sebagainya.

Masalah utama dalam mengelola sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting karena keberhasilan suatu entitas dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2011). Kinerja juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

Dinas Sosial merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah. Dinas Sosial dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota atau Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Sosial Kota Bogor dalam peraturan daerah No. 7 tahun 2019 tentang

pembentukan dan susunan perangkat daerah Kota Bogor serta Berdasarkan peraturan Walikota Bogor Nomor 104 tahun 2019 tentang uraian tugas dan fungsi serta tata kerja jabatan structural di lingkungan Dinas Sosial. Wilayah kerja Dinas Sosial Kota Bogor meliputi 6 Kecamatan dan 68 Kelurahan.

Rendahnya kinerja pegawai merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi pemerintahan, karena kinerja pegawai adalah hal yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas instansi pemerintahan dalam menghadapi suatu persoalan. Hal tersebut membuat organisasi pemerintahan harus memiliki pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Tetapi pada faktanya masih banyak yang dihadapi oleh pengelola sumber daya manusia tentang rendahnya kinerja pegawai yang disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat menghambat pencapaian tujuan suatu instansi pemerintahan.

Dalam melakukan pembenahan sumber daya manusia aparatur negara sekarang sedang mengutamakan mengenai capaian kinerja pegawai negeri sipil yang tertuang dalam sasaran kinerja pegawai dan penilaian terhadap perilaku kerja pegawai negeri sipil. Pada tahun 2019 dikeluarkan Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 tentang penilaian kerja PNS maka dengan itu dilakukan penyempurnaan manajemen kinerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, agar peraturan penilaian kinerja dapat berjalan sesuai target.

Tabel 1. 1 Unsur - Unsur Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor

No	Unsur- Unsur	
	Sasaran Kerja Pegawai	Perilaku Kerja
1	Kuantitas	Orientasi Pelayanan
2	Kualitas	Integrasi
3	Waktu	Komitmen
4	Biaya	Disiplin
5	-	Kerjasama
6	-	Kepemimpinan
	Bobot 60%	Bobot 40%

Sumber: Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019

Pada Tabel 1.1 menunjukkan unsur – unsur penilaian sasaran kinerja (SKP) yang terdiri dari kuantitas, kualitas, waktu dan biaya penilaian SKP memiliki bobot sebesar 60%. Sedangkan unsur perilaku kerja terdiri dari orientasi, integrase, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan memiliki bobot sebesar 40%.

Tabel 1. 2 Standar Capaian Kerja

No	Presentase	Kategori
1.	110-120	Sangat Baik
2.	90-110	Baik
3.	70-90	Cukup
4.	50-70	Kurang
5.	< - 50	Sangat Kurang

Sumber: PP No. 30 Tahun 2019

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa Standar Capaian Kerja Pegawai dengan nilai 110 – 120 termasuk kategori Sangat Baik, 90 – 110 termasuk kategori Baik, 70 – 90 termasuk kategori Cukup, 50 – 70 termasuk kategori kurang, < 50 termasuk kategori Sangat Kurang. Berikut ini merupakan data penilaian kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Bogor:

Tabel 1. 3 Data Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor Tahun 2020-2022

Data Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial 2020-2022						
No	Pegawai	Sasaran Kinerja Pegawai			Standar 2020-2021	Standar 2022
		2020	2021	2022		
1	Pegawai 1	92	92	91	100	120
2	Pegawai 2	91	91	90	100	120
3	Pegawai 3	93	93	88	100	120
4	Pegawai 4	90	92	85	100	120
5	Pegawai 5	92	89	89	100	120
6	Pegawai 6	90	92	89	100	120
7	Pegawai 7	87	87	87	100	120
8	Pegawai 8	92	88	88	100	120
9	Pegawai 9	92	85	85	100	120
10	Pegawai 10	87	84	84	100	120
11	Pegawai 11	89	85	85	100	120
12	Pegawai 12	88	86	86	100	120
13	Pegawai 13	91	88	88	100	120
14	Pegawai 14	93	89	89	100	120
15	Pegawai 15	92	90	90	100	120
16	Pegawai 16	92	89	89	100	120
17	Pegawai 17	92	91	91	100	120
18	Pegawai 18	90	90	90	100	120
19	Pegawai 19	92	82	82	100	120
20	Pegawai 20	92	88	88	100	120
21	Pegawai 21	92	92	85	100	120

Data Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial 2020-2022						
No	Pegawai	Sasaran Kinerja Pegawai			Standar 2020-2021	Standar 2022
		2020	2021	2022		
22	Pegawai 22	92	84	84	100	120
23	Pegawai 23	90	87	83	100	120
24	Pegawai 24	92	81	81	100	120
25	Pegawai 25	92	83	83	100	120
26	Pegawai 26	88	83	83	100	120
27	Pegawai 27	87	86	86	100	120
28	Pegawai 28	88	86	83	100	120
29	Pegawai 29	92	86	83	100	120
30	Pegawai 30	90	84	82	100	120
31	Pegawai 31	90	87	82	100	120
32	Pegawai 32	91	90	84	100	120
33	Pegawai 33	92	88	83	100	120
34	Pegawai 34	92	85	82	100	120
35	Pegawai 35	90	89	89	100	120
36	Pegawai 36	90	88	82	100	120
37	Pegawai 37	83	86	81	100	120
38	Pegawai 38	89	85	85	100	120
39	Pegawai 39	90	82	83	100	120
40	Pegawai 40	89	84	84	100	120
41	Pegawai 41	89	88	80	100	120
Jumlah		3794	3657	3584		
Rata-Rata		90,37	87,20	85,41		

Sumber : Dinas Sosial Kota Bogor 2022, Data diolah 2023.

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor disetiap tahunnya mengalami penurunan dan berada di bawah realisasi pekerjaann terutama pada tahun 2022 dengan hanya mencapai 85,41% dan pada tahun 2021 dengan mencapai penilaian rata-rata diangka sebesar 87,20%. Hal tersebut juga berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, dimana nilai prestasi kerja seorang pegawai negeri sipil jika diantara 70%-90% tergolong dalam kategori cukup. Didalam intansi tentang pelayanan masyarakat semestinya pegawai yang menangani dibidang-bidang tertentu harus memiliki kemampuan dan kepribadian yang baik. Oleh karena itu, didalam penilaian kinerja pegawai khususnya dalam pelayanan masyarakat memiliki presentase dikategori “cukup” yang tergolong sedikit kurang, karena didalam pelayanan

masyarakat semuanya harus dilakukan secara baik dan maksimal sehingga dinilai masyarakat pun akan baik.

Pegawai dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai bukan semata objek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subjek/pelaku. Pegawai dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan. Selain itu, pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, Dinas Tenaga Sosial Kota Bogor merupakan sebuah organisasi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang sosial dan pembinaan pelaksanaan tugas bidang sosial. Oleh karena itu lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya dan hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam organisasi yang memengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar pegawai dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Ada juga ahli yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan perkakas yang dihadapi oleh pegawai, termasuk lingkungan, metode kerja, dan pengaturan kerja sebagai seorang individu atau kelompok.

Menurut Mangkunegara (2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Artinya karena tempat kerja merupakan hal primer yang memberikan efek langsung bagi psikologis masing-masing pegawai yang nantinya kinerja dari masing-masing individu akan meningkat.

Menurut Sedarmayanti (2017), mendefinisikan lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai baik secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan

lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa keadaan lingkungan kerja pada Dinas Sosial Kota Bogor masih belum baik, ini terlihat pada tabel lingkungan kerja. Berikut ini data yang berkaitan dengan lingkungan kerja pada Dinas Sosial Kota Bogor.

Tabel 1. 4 Hasil Observasi Lingkungan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Bogor Tahun 2022.

No	Faktor	Kondisi	Keterangan
1.	Penerangan dan Pencahayaan	Baik	Lampu yang terang didalam ruangan sudah sesuai
2.	Dekorasi tata letak	Kurang Baik	Penataan dekor ruangan yang belum rapih dan berkas yang belum tepat penempatannya
3.	Sirkulasi udara	Kurang Baik	Masih terdapat ventilasi udara yang kurang terbuka dalam ruangan
4.	Kebisingan lingkungan kerja	Baik	Tidak terdengar suara kendaraan kedalam ruangan
5.	Peralatan kerja	Kurang baik	Kurangnya fasilitas kerja dan penataan peralatan kerja dalam ruangan
6.	Kebersihan	Baik	Tidak ada sampah berserakan disekitar ruangan
7.	Hubungan Antar Pegawai	Kurang baik	Kurangnya kerja sama antar pegawai.

Sumber : Data Primer, Dinas Sosial Kota Bogor, 2022

Berdasarkan tabel 1.4 diatas ada beberapa faktor lingkungan kerja yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Pada data diatas masih terdapat beberapa faktor yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang masih kurang baik. Oleh karena itu lingkungan kerja belum sesuai dengan apa yang dibutuhkan pegawai. Hal ini dapat menghambat kinerja pegawai menjadi kurang optimal.

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, adanya pertukaran udara dan tata ruang yang baik merupakan suatu lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menciptakan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Motivasi kerja menjadi sangat penting karena penurunan motivasi kerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu organisasi. Sehingga dalam hal ini seorang atasan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus berusaha memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan (Heidjrachman dan Husnan, 2012). Itulah mengapa para atasan dituntut agar bisa mengarahkan para pegawainya dengan baik dan terarah tanpa terkesan memerintah. Kinerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan kinerja pegawai sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada.

Oleh sebab itu meningkatkan motivasi kerja sangat diperlukan dalam hal ini, demi upaya tercapainya kinerja yang baik dan maksimal. Sehingga diharapkan mampu memberikan hasil yang terbaik demi kemajuan dan perkembangan organisasi kedepannya. Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai tentu saja pihak organisasi sudah melakukan sebagaimana yang akan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1. 5 Fasilitas Pada Kantor Dinas Sosial Kota Bogor.

Bentuk Kebutuhan	Fasilitas yang diberikan instansi.
Kebutuhan Fisiologis	1. Masjid 2. Mobil operasional 3. Ruang rapat
Kebutuhan Rasa Aman	1. Jaminan kesehatan 2. Jaminan ketenagakerjaan
Kebutuhan Akan Penghargaan	1. Promosi
Kebutuhan Aktualisasi diri	1. Pelatihan

Sumber : Dinas Sosial Kota Bogor, 2023.

Berdasarkan data diatas, upaya organisasi dalam memenuhi kebutuhan pegawai guna meningkatkan motivasi kerja adalah jaminan kesehatan, contohnya, BPJS yang akan menjamin kesehatan pegawai dan keluarganya, Jaminan ketenagakerjaan juga diberikan sesuai hukum yang berlaku, jaminan hari tua berupa pemberian dana pensiun, pelatihan yang diberikan organisasi kepada pegawainya dan wajib untuk mengikutinya. Adapun fasilitas yang didapat lainnya seperti tempat penyimpanan barang, mobil operasional dan masjid yang diperuntukan bagi pegawai. Disini penulis melakukan pra-survei dengan cara menyebar kuesioner untuk mengetahui data motivasi yang ada di Kantor Dinas Sosial Kota Bogor untuk memastikan ada tidaknya motivasi kerja yang diberikan kepada para pegawai.

Tabel 1. 6 Hasil Pra-survei Motivasi Kerja.

No	Pernyataan	Responden	Ya	Tidak
1.	Saya bersedia mendapat kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi.	41	83%	17%
2.	Saya terdorong untuk meningkatkan motivasi kerja untuk mendapatkan penghargaan atas pekerjaan ini.	41	76%	24%
3.	Saya bersedia melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan dari pihak lain.	41	61%	39%
4.	Saya berkeinginan untuk meningkatkan aktivitas kerja karena kondisi ruangan yang mendukung.	41	64%	36%
5.	Saya memiliki hubungan baik dan saling membantu dengan rekan kerja.	41	52%	48%

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil pra-survei tabel 1.6 diatas yang dilakukan terhadap 41 responden memiliki pernyataan mengenai “Saya bersedia mendapat kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi” dengan jawaban Ya 83% dan jawaban Tidak 17%, pernyataan “Saya terdorong untuk meningkatkan motivasi kerja untuk mendapatkan penghargaan atas pekerjaan ini” dengan jawaban Ya 76% dan jawaban Tidak 24%, pernyataan “Saya bersedia melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan dari pihak lain” dengan jawaban Ya 61% dan jawaban Tidak 39%, pernyataan “Saya berkeinginan untuk meningkatkan aktivitas kerja karena kondisi ruangan yang mendukung” dengan jawaban Ya 64% dan jawaban Tidak 36%, pernyataan “Saya memiliki hubungan baik dan saling membantu dengan rekan kerja” dengan jawaban Ya 52% dengan jawaban Tidak 48%. Dengan jumlah rata-rata pra-survei dengan jawaban Ya sebesar 67,2% dan jawaban Tidak 32,8%.

Berdasarkan latar belakang diatas masalah penelitian, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA BOGOR”**.

## 1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil observasi, diperoleh data setiap pegawai yang menunjukkan hasil penilaian kinerja yang belum optimal.
2. Berdasarkan hasil pra-survei, menunjukkan bahwa masih kurangnya motivasi kerja terhadap pegawai.



3. Berdasarkan hasil observasi, menunjukkan bahwa masih terdapat komponen lingkungan kerja yang belum terpenuhi.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu:

1. Bagaimana lingkungan kerja pada Dinas Sosial Kota Bogor?
2. Bagaimana motivasi kerja pada Dinas Sosial Kota Bogor?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor, menyimpulkan hasil penelitian serta memberikan saran yang dapat memicu terjadinya suatu masalah.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis lingkungan kerja yang terdapat di Dinas Sosial Kota Bogor.
2. Untuk menganalisis motivasi kerja yang diberikan di Dinas Sosial Kota Bogor.
3. Untuk menganalisis kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bogor.
4. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bogor.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan kegunaan secara akademis maupun praktis. Adapun kegunaan dari penelitian yang diharapkan yaitu:

### **1.4.1 Akademis**

Untuk menambah wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Dapat memberikan informasi dan meminimalisir terjadinya permasalahan mengenai sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

### **1.4.2 Praktis**

Hal dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan menjadi tolak ukur untuk menjadi bahan masukan bagi para pengguna informasi khususnya kepada organisasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan dalam perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Sutrisno (2016), Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Menurut Widodo (2015), Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerja dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Menurut Nawawi (2015), Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan organisasi disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah manusia atau tenaga kerja yang bekerja di lingkungan organisasi memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Serta memiliki kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individunya. Dengan begitu sumber daya manusia memiliki potensi, kontribusi dan peran yang berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi.

#### **2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa

pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Edy Sutrisno (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2016), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), Menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Handoko (2017), Menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah penarikan sampel, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik itu tujuan-tujuan individu atau organisasi.

Menurut Elbadiansyah (2019) manajemen sumber daya manusia berupa manusia yang digerakan dan dikerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai salah satu sumber penggerak, pemikir, dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan itu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengembangan, pemberian balas jasa, pengadaan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengorganisasian, pengembangan, pengintegrasian, serta memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Edwin B. filippo dan Malayu S.P Hasibuan (2016) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

### 1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perencanaan dalam proses perekrutan karyawan sangat penting untuk menganalisis jabatan yang perlu diisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

### 2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian diartikan suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan menyediakan alat-alat yang diperlukan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaan.

### 3. Penggerakan

Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi pergerakan justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Penggerakan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

### 4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam perusahaan agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Pengawasan dapat diartikan sebagai proses monitoring kegiatan-kegiatan, tujuannya untuk menentukan harapan-harapan yang akan dicapai dan dilakukan perbaikan-perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Harapan - harapan yang dimaksud adalah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program-program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam periode tertentu. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Dengan dilakukannya pengawasan secara menyeluruh akan mempermudah bagi suatu instansi dalam menganalisis kendala-kendala yang timbul dalam manajemen. Sehingga, solusi dari permasalahan yang muncul akan bisa diambil secara bijak.

## 5. Motivasi (*Motivating*)

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi juga dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

## 6. Evaluasi (*Evaluating*)

Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan system pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Dengan evaluasi yang dilakukan perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi.

### 2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumberdaya manusia adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan, manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas).

Menurut Larasati (2018), Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (yakni, produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah keluaran (*output*) sebuah barang dan jasa terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumberdaya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri 4 tujuan yaitu:

#### 1. Tujuan Organisasional

Adalah untuk mengenali keberadaan manajemen sumberdaya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

## 2. Tujuan Fungsional

Adalah untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumberdaya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumberdaya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

## 3. Tujuan Sosial

Adalah untuk merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi.

## 4. Tujuan Personal

Adalah untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

## 2.2 Lingkungan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Berbagai definisi mengenai lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang disembahkan kepadanya.

Menurut Widyaningrum (2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang

mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Kasmir (2018) Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana yang ada di ruang lingkup organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu sarana prasarana yang sangat penting untuk mendukung kelancaran pada saat bekerja karena lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi produktivitas kerja yang baik juga serta terciptanya lingkungan kerja untuk memberikan kesan yang nyaman bagi para pegawai.

### **2.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018) Manfaat lingkungan kerja menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

### **2.2.3 Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni;

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 kategori, yakni;

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

- a. Lingkungan kerja fisik yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Misalnya; temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain lain.

#### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

Menurut Nuryasin (2016) dalam Siti (2018) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 kategori, yakni;



### 1. Lingkungan kerja fisik

Segala sesuatu yang ada disekitar perkara yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dalam bekerja yang dibebankan.

### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

#### **2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus di perhatikan yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedia nya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan yaitu, sebagai berikut:

1. Penerangan atau Cahaya  
Penerangan atau cahaya sangat perlu di perhatikan karena dengan adanya cahaya yang cukup dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Temperatur  
Temperatur di ruang kerja perlu disesuaikan karena temperatur yang berlebihan akan membuat suhu tubuh dapat berubah dan tidak stabil.
3. Sirkulasi Udara  
Sirkulasi udara yang baik adalah dengan menyediakan ventilasi udara yang cukup untuk memudahkan dalam pertukaran udara yang masuk ke dalam ruang kerja.
4. Kebisingan  
Kebisingan di tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan menjadi tidak konsentrasi pada saat bekerja karena timbulnya suara bising dapat mengganggu pendengaran karyawan sehingga bisa membuat karyawan merasa kurang nyaman pada saat bekerja.
5. Keamanan  
Keamanan di tempat kerja sangat di perlukan karena adanya keamanan para karyawan merasa terjamin keamanannya pada saat bekerja.

Dapat disimpulkan berdasarkan pendapat menurut para ahli diatas bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah faktor lingkungan kerja meliputi penerangan atau pencahayaan, temperatur, sirkulasi udara, kebisingan dan keamanan.

### 2.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa indikator-indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau Cahaya  
Penerangan atau cahaya yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tidak mudah lelah.
2. Warna  
Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang ada pada dinding ruang dan alat-alat lainnya.
3. Sirkulasi Udara  
Mengenai faktor sirkulasi udara ini yang sering kali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
4. Tingkat Kebisingan  
Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya melakukan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lainnya.
5. Keamanan di Tempat Kerja  
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, yaitu:

1. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:
  - a. Penerangan Cahaya.
  - b. Suhu Udara.
  - c. Penggunaan Warna
  - d. Keamanan.
  - e. Tata Letak
  - f. Kebisingan.
2. Indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain:
  - a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan.
  - b. Hubungan kerja antar rekan kerja.

## 2.3 Motivasi Kerja

### 2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Pada umumnya didalam suatu organisasi motivasi sangatlah penting. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Adapun definisi motivasi menurut para ahli sebagai berikut:

Mangkunegara (2016) motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

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

Menurut Ernest J. McComick (dalam buku Mangkunegara 2016) "*Work motivation is defined as condition which influence the arousal, direction, and maintenance of behavior relevant in work setting*".

Menurut Sutrisno (2017) menyatakan motivasi adalah daya yang timbul dari dalam diri seseorang yang mendorong untuk berbuat sesuatu. Dari pendapat tersebut, motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau pemberian daya penggerak pegawai dalam bekerja guna mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Motivasi bisa berupa materi ataupun non materi didalam organisasi motivasi berupa dukungan dari para pemimpin organisasi.

### 2.3.2 Teori Motivasi Kerja

berikut ini beberapa teori mengenai motivasi kerja menurut para ahli, sebagai berikut;

#### 1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Abraham Maslow 2017, menguraikan unsur-unsur teori keseluruhan motivasi. Maslow menangani masalah ini dengan mengedepankan teori berdasarkan hierarki kebutuhan.

Menurut Abraham Maslow ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam satu hierarki, yaitu:

- a. *Physiological needs* (Kebutuhan fisiologis), yaitu kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan

dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan rasa aman.

- b. *Safety needs* atau *security needs*, yaitu kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Kebutuhan ini terelefsikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan pekerjaan jenis yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.
  - c. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs*, yaitu kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan fisik dan rasa amannya.
  - d. *Esteem needs* (kebutuhan harga diri), yaitu pada tingkatan ini individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
  - e. *Self-actualization needs*, yaitu kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.
2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Aldefer (dalam Hamali 2018), Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu:

- a. *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat.
- b. *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain). yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
- c. *Growth* (pertumbuhan), merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif.

Berbeda dengan teori Maslow, Clayton Aldefer berasumsi bahwa, dalam teori ERG terdapat hierarki yang tidak kaku, teori ERG lebih flaksibel bergantung pada kemampuan mereka memenuhi kebutuhannya. Teori Aldefer ini menurut Daft (2010), merupakan pergerakan naik dari hierarki ini lebih rumit, dengan menggambarkan yang dinamakan prinsip kegagalan-kemunduran (*frustation- regression principle*), yaitu kegagalan pada pemenuhan kebutuhan yang tinggi dapat memicu kemunduran pada kebutuhan tingkat rendah yang sudah terpenuhi sebelumnya.

### 3. Teori McClland (Edison, 2016)

Teori McClland menurut Gibson et.al. dalam Edison (2016) menajukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak

kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Pada dasarnya motif seseorang ditentukan oleh tiga dari kebutuhan, yaitu;

- a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)
- b. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)
- c. Kebutuhan berkuasa (*need for power*)

McClelland mengemukakan jika kebutuhan seorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya. Sebagai contoh, seseorang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi terdorong untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan, dan bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut serta menggunakan keahlian dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya.

### 2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Samsuni (2017), bahwa motivasi dipengaruhi oleh berbagai factor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kesejahteraan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, pendidikan, dan latihan kerja. Selain itu, faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi adalah kebutuhan dasar fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosiologi, kebutuhan ego, dan kebutuhan beraktualisasi diri. Hal tersebut sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow dalam Edison (2016).

Pendapat Samsuni tersebut didukung oleh pendapat Sutrisno (2016), bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, antara lain:

#### 1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

##### a. Keinginan untuk dapat hidup

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

##### b. Keinginan untuk dapat memiliki

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

- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan  
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, dan mencari rezeki.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan  
Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal berikut:
  1. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
  2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
  3. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
  4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa  
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja, kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga pantas untuk dijadikan penguasa dalam organisasi/kerja.

## 2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang, faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja  
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
- b. Kompensasi yang memadai  
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c. Supervisi yang baik  
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat

dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja tidak usah sering kali pindah.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Tiga aspek utama yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2016), yaitu:

1. Perbedaan karakteristik individu meliputi kebutuhan, minat, sikap, dan nilai.
2. Perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan, yang menuntut penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya.
3. Perbedaan karakteristik organisasi (lingkungan kerja) yang meliputi peraturan kerja, iklim kerja, dan budaya kerja yang disepakati.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat dikatakan motivasi akan memicu diri pegawai untuk dapat bekerja dengan baik, dan maksimal. Perusahaan atau organisasi harus mengetahui kebutuhan dan harapan para pegawainya agar dapat memotivasi pegawai berdasarkan hal-hal tersebut, sehingga akan lebih mudah untuk organisasi dalam menempatkan pegawainya pada posisi atau jabatan yang tepat berdasarkan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi bersama.

#### **2.3.4 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2016) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan untuk kemajuan dan pertumbuhan
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa  
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang.
2. Kondisi kerja  
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut.
3. Fasilitas kerja  
Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai.
4. Prestasi kerja  
Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.
5. Pengakuan dari atasan  
Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
6. Pekerjaan itu sendiri  
Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.



## 2.4 Kinerja Pegawai

### 2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuannya menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasannya kepadanya.

Menurut Wibowo (2017) Kinerja adalah suatu nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negative, pada penyelesaian tujuan organisasi, kinerja dijadikan sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja yang efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Employee performance is critical to organizational growth and profitability. Employees are considered as the main business resource that facilitates the daily activities and operations of the organization (Mudah, Rafiki & harahap 2014).

Employee performance is one of the unique and vital influences of worker management that decide the achievement of an association (Alshery, & Ahmad, 2016)

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap

pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

#### **2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Imron (2018) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal individu (meliputi: kemampuan, keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, demografi, umur, dan asal-usul), faktor organisasi (meliputi sumber daya, kepemimpinan, gaji, struktur, desain pekerjaan, fasilitas penunjang), dan faktor psikologis (meliputi: spiritualitas, persepsi, sikap, dan kepribadian dalam pekerjaan).

Mangkunegara (Bahua, 2016) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang dapat berpengaruh terhadap pada kinerja individu, yaitu faktor kemampuan dan motivasi. Faktor kemampuan, berupa: kemampuan pengetahuan dan keterampilan, sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Menurut Kasmir (2016) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor kemampuan dan motivasi yang berkaitan dengan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen, dan disiplin kerja.

#### **2.4.3 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan suatu tolak ukur, sejauh mana kinerja yang dilakukan oleh pegawai dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2017) penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2017) penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai.

Menurut Susilowati, Retnowulan, & Widiyanti, (2018) penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya juga sebagai proses untuk mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan dan penilaian kinerja sangat berguna untuk mengetahui tingkatan prestasi kerja pegawai.

#### **2.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Chusminah SM, R.Ati Haryati (2019) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan intensif.
3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam :
  - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
  - b. Promosi, kenaikan jabatan.
  - c. Training atau latihan.
4. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.
5. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses.
6. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

#### **2.4.5 Indikator Kinerja Pegawai**

Terdapat lima indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif. Lima indikator kinerja pegawai ini diperkuat oleh Mangkunegara (2017) yaitu:

1. Kualitas kerja
 

Kualitas kerja adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang di dukung oleh sumber daya lainnya.
2. Kuantitas kerja
 

Kuantitas kerja adalah satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan
3. Kerja sama

Kerja sama adalah sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjalin hubungan kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

#### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para pegawai apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan.

#### 5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah.

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

##### 1. Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

##### 2. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

##### 3. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

##### 4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

##### 5. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

## **2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran**

### **2.5.1 Penelitian Sebelumnya**

Berikut ini adalah penelitian sebelumnya yang terkait dengan hubungan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Publikasi
1	Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018)  Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman	Variabel Independen: Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)  Variabel Dependen: Kinerja Pegawai(Y)	Jenis penelitian yang digunakan merupakan asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dengan $\beta= 0,046 (\Delta R^2) 0,002$ . Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dengan $\beta= 0,046 (\Delta R^2) 0,002$ . Lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dengan lingkungan kerja sebesar $\beta= 0,046$ dan	Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia(J MBI) vol 7 no 6

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Publikasi
				motivasi sebesar $\beta=0,035$ ( $\Delta R^2$ ) 0,003.	
2	Ahmad Fikrianto Nurudin (2017)  Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT DOK dan Perkapalan Surabaya	Variabel Independen: Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)  Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Jenis penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kausalitas atau sering disebut dengan penelitian sebab akibat.	Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan PASW SPSS 20, didapatkan nilai P-P plot terletak di sekitar garis diagonal menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, nilai VIF (variance inflation factor) sebesar 1,112 nilai tersebut berada di sekitar angka 1.000 atau di bawah angka 10.000 di bawah nilai standar, menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Nilai signifikan pada uji ANOVA praktis 0 atau < 0,05	Jurnal Ilmu Manajemen Vol 5 No 1 T

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Publikasi
				menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang linier.	
3	Daniel Surjosuseno (2015)  Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik ADA Plastic	Variabel Independen: Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)  Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Agora Vol 3 No 2 (2015)
4	Ilham Nuryasin, M Al Musadieg, Ika Ruhana (2016)  Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Variabel Independen: Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)  Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial program SPSS v 23.00 for Windows	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig.F < 5% (0,000 < 0,05).	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 41 No 1 (2016)

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Publikasi
	Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)				
5	Cynthia Novita Hidayat (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT Keramik Diamond Industries	Variabel Independen: Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data untuk penelitian ini diperoleh melalui kuesioner.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang lebih dominan.	Jurnal AGORA Vol 3 No 2

Sumber : Jurnal (Google Scholar)

Lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman serta motivasi kerja yang baik maka kinerja pegawai akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal ini dibuktikan dengan penelitian sebelumnya yang memiliki persamaan dengan variabel yang saya ambil yaitu mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai yang sebelumnya diteliti oleh Nurul Mutiara Risqi Amalia yang menyatakan bahwa



memiliki pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang diteliti oleh peneliti sebelumnya.

Dari penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian, peneliti berusaha mengembangkan penelitian dari beberapa penelitian terdahulu seperti terdapat pada tabel 2.1 dimana tabel tersebut menjelaskan secara garis besar tentang penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan dalam penulisan variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai sebagai variabel yang sesuai dengan fenomena yang terjadi pada objek penelitian penulis.

### **2.5.2 Kerangka Pemikiran**

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk melihat keberhasilan suatu organisasi. Baik buruknya kinerja pegawai akan sangat berpengaruh pada kinerja instansi atau keberhasilan suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuannya menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasannya kepadanya. Menurut Mangkunegara (2017) indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif.

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

Menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang disembahkan kepadanya. Menurut Afandi (2018) indikator lingkungan kerja adalah penerangan atau cahaya, warna, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, dan keamanan ditempat kerja.

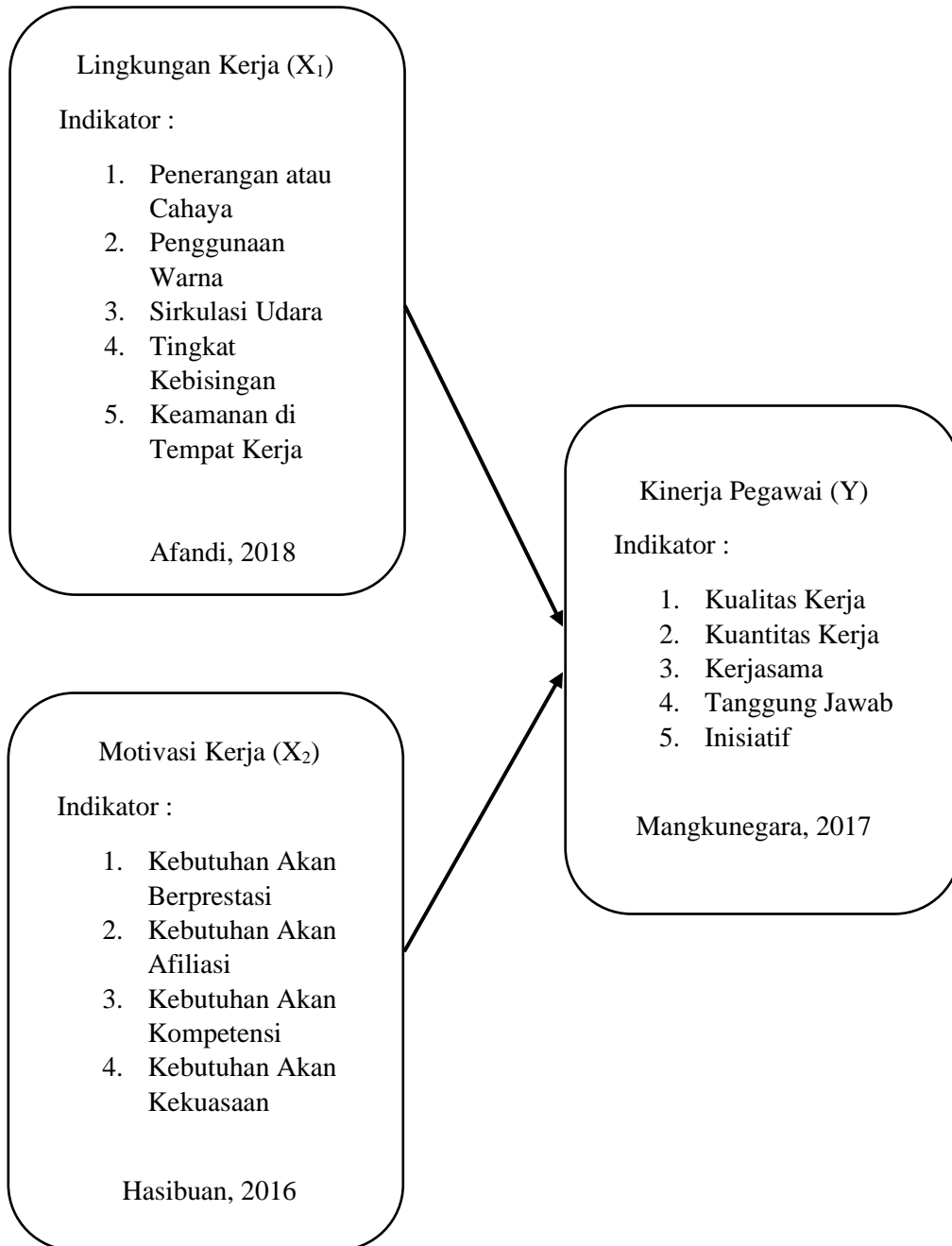
Pada umumnya didalam suatu organisasi motivasi sangatlah penting. Motivasi merpersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2016) indikator motivasi kerja adalah kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

Dari faktor-faktor tersebut peneliti menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Dalam suatu perusahaan atau organisasi lingkungan kerja dan motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh dengan kinerja pegawai, karena apabila lingkungan kerja dan motivasi kerja yang kurang baik dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan dalam mengerjakan pekerjaannya. Melalui faktor ini peneliti mengetahui hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman serta motivasi kerja yang baik maka kinerja pegawai akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018) melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. Hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh positif terhadap lingkungan dan motivasi terhadap Dinas Ketenaga Kerjaan dan Sosial Kabupaten Sleman. Hal ini mengidentifikasi bahwa memiliki pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut ini merupakan gambar konstelasi penelitian yang menunjukkan hubungan variabel independent dengan variabel dependent yang diteliti yaitu variabel X dengan variabel Y.

Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian



## **2.6 Hipotesis Penelitian**

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bogor
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bogor
3. Terdapat Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bogor

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian verifikatif dengan metode explanatory survey. Explanatory survey merupakan metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk pengaruh antar variabel. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif korelasional karena berhubungan dengan alat statistic untuk mengolah kuesioner sehingga dapat diketahui ada tidaknya pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independent dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen pada Kantor Dinas Sosial Kota Bogor.

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Peneliian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel *Independent* ( $X_1$ ), motivasi kerja sebagai variabel *Independent* ( $X_2$ ) Dan kinerja pegawai sebagai variabel *Dependent* ( $Y$ ).

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Dalam penelitian ini unit analisis yang digunakan adalah para pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Bogor yang berjumlah 41 orang pegawai negeri sipil (PNS).

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi dalam penelitian ini yaitu Kantor Dinas Sosial Kota Bogor yang berlokasi di Jalan Merdeka No. 142, Kelurahan Ciwaringin, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat, 16114, Indonesia.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Peneliian**

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kualitatif yaitu data yang berbentuk kata, skema dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa nama dan alamat objek penelitian (Sugiyono, 2018).
2. Data Kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan, biasanya data ini diperoleh dari hasil kuesioner yang dapat diperoleh atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistika.

##### **3.3.2 Sumber Data Penelitian**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer yaitu data yang langsung dikumpulkan penulis yang diperoleh dari menyebar kuesioner yang diberikan kepada pegawai Kantor Dinas Sosial Kota

Bogor yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner serta melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai di kantor tersebut.

2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh berupa data-data dari berbagai sumber dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia pada Kantor Dinas Sosial Kota Bogor

### 3.4 Operasional Variabel

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang berkaitan dalam penelitian ini. Operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu;

1. Lingkungan Kerja sebagai variabel *independent* ( $X_1$ ),
2. Motivasi Kerja sebagai variabel *independent* ( $X_2$ ),
3. Kinerja Pegawai sebagai variabel *dependent* ( $Y$ )

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	1. Penerangan atau Cahaya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian cahaya ruangan yang baik untuk bekerja</li> <li>2. Intensitas cahaya lampu atau cahaya masuk matahari yang baik</li> <li>3. Pencahayaan ruangan yang cukup untuk melakukan pekerjaan</li> </ol>	Ordinal
	2. Penggunaan Warna	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Warna ruang kerja yang sesuai untuk bekerja</li> <li>2. Penataan warna diruangan yang sesuai untuk bekerja</li> <li>3. Warna yang membuat nyaman untuk bekerja</li> </ol>	Ordinal
	3. Sirkulasi Udara	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengatur suhu ruangan (AC) yang normal</li> <li>2. Suhu diruang kerja pada suhu normal</li> <li>3. Ventilasi udara yang sesuai dan bersih</li> </ol>	Ordinal
	4. Tingkat Kebisingan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak adanya getaran mesin kendaraan yang masuk</li> </ol>	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
		<ul style="list-style-type: none"> <li>2. Tidak adanya suara yang berlebihan pada saat bekerja</li> <li>3. Suara bising yang ditimbulkan olah pegawai</li> </ul>	
	5. Keamanan di Tempat Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Keamanan ditempat kerja yang baik</li> <li>2. Lingkungan sekitar kantor yang aman</li> <li>3. Keberadaan petugas keamanan atau satpam yang baik</li> </ul>	Ordinal
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	1. Kebutuhan akan berprestasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan</li> <li>2. Pegawai mendapat pelatihan dan pengembangan</li> <li>3. Pegawai memiliki Keterampilan untuk mendukung pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
	2. Kebutuhan akan afiliasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Kerjasama yang baik antar pegawai</li> <li>2. Memberikan rasa nyaman dalam bekerja</li> <li>3. Hubungan interaksi sosial yang baik dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal
	3. Kebutuhan akan kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Pegawai memiliki tingkat kemampuan yang memadai</li> <li>2. Pegawai memahami tugas yang diberikan</li> <li>3. Pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal
	4. Kebutuhan akan kekuasaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya kesempatan untuk meraih kekuasaan</li> <li>2. Membutuhkan jenjang karir yang lebih baik</li> <li>3. Berpartisipasi dalam tujuan organisasi</li> </ul>	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerapihan pekerjaan pegawai saat memberikan hasil kerja</li> <li>2. Ketelitian pegawai saat melakukan pekerjaan</li> <li>3. Kehandalan pegawai saat diberi tugas</li> </ol>	Ordinal
	2. Kuantitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>2. Pencapaian target kerja yang diberikan pegawai</li> <li>3. Kepuasan kerja pegawai atas hasil yang diberikan</li> </ol>	Ordinal
	3. Kerja sama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kekompakan antar pegawai yang baik</li> <li>2. Kepercayaan rekan dan atasan kepada pegawai</li> <li>3. Jalinan kerja sama yang baik antar pegawai</li> </ol>	Ordinal
	4. Tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung jawab dalam mengambil keputusan</li> <li>2. Memanfaatkan saran dan prasarana yang baik</li> <li>3. Hasil kerja pegawai yang baik</li> </ol>	Ordinal
	5. Inisiatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemandirian pegawai dalam melakukan pekerjaan</li> <li>2. Kemampuan pegawai yang baik dalam bekerja</li> <li>3. Kreatifitas dan daya pikir pegawai yang kreatif</li> </ol>	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* jenis sampel ini tidak dipilih secara acak semua unsur atau elemen populasi



mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel. Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan sampling jenuh atau sensus yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) yang ada di Dinas Sosial Kota Bogor yang berjumlah 41 orang.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

#### 1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang didapatkan langsung kepada pengumpul data. Data diperoleh dari angket yang dibagikan kepada responden, kemudian responden akan menjawab pertanyaan sistematis. Pilihan jawaban juga telah tersedia, responden memilih jawaban yang sesuai dan dianggap benar setiap individunya. Metode penggunaan data yang digunakan adalah metode survey, yaitu:

- a. Wawancara adalah proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan pihak yang terkait dengan permasalahan yang diteliti yaitu mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kegiatan wawancara dilakukan di bagian Sekretaris dalam Bidang Bagian Umum dan Kepegawaian (UMPEG) di Dinas Sosial Kota Bogor
- b. Observasi adalah sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain (Sugiyono, 2018). Dengan penjelesan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa observasi ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari dan mengadakan pengamatan secara langsung kedalam suatu instansi untuk mendapatkan bukti-bukti yang dapat mendukung dan melengkapi hasil penelitian di kantor Dinas Sosial Kota Bogor
- c. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kepada responden untuk dijawabnya. Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala likert sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skala Likert

Penilaian	Inisial	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup Baik	CB	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

## 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diberikan secara langsung kepada pengumpul data, biasanya dalam bentuk file dokumen atau melalui orang lain. Peneliti mendapatkan tambahan data melalui berbagai sumber, seperti: buku, jurnal online, artikel, dan penelitian terdahulu.

Dalam pengumpulan data ini penulis memperoleh pengumpulan dokumen seperti data penilaian kinerja pegawai, data laporan kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Bogor.

## 3.7 Uji Instrumen

### 3.7.1 Metode Pengolahan Data

Dalam sebuah penelitian kegiatan dalam mengumpulkan data responden adalah hal yang paling penting karena hasil pengumpulan data akan digunakan untuk mencari informasi dalam mengatasi suatu persoalan yang sedang terjadi. Oleh karena itu, pengumpulan data harus dilakukan dengan sebaik-baiknya dalam memperoleh hasil yang maksimal. Pada pengolahan data terdapat beberapa metode yang digunakan dalam penelitian ini seperti pengujian instrument yang digunakan dalam kuesioner yang akan disebar dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

Analisis untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel dengan melakukan uji hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah dipaparkan penulis sebelumnya dapat diterima atau ditolak.

### 3.7.2 Uji Validitas

Uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian (Sugiyono 2018). Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) maka instrument itu dianggap tidak valid dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrument dianggap tidak valid. Berikut dengan rumus korelasi moment.

$$r = \frac{N \cdot (\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2015)

Keterangan:

- $r$  : koefesien korelasi anantara variabel X dan variabel Y  
 $N$  : jumlah subjek penelitian  
 $\sum x$  : jumlah variabel X  
 $\sum y$  : jumlah variabel Y  
 $\sum xy$  : jumlah perkalian anantara variabel X dan variabel Y  
 $\sum x^2$  : jumlah kuadrat variabel X  
 $\sum y^2$  : jumlah kuadrat variabel Y

Berdasarkan pendapat diatas maka keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf nyata 5% adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $r_{hitung} > 0.261$  dengan  $\alpha 0.05$  dinyatakan valid
2. Apabila  $r_{hitung} < 0.261$  dengan  $\alpha 0.05$  dinyatakan tidak valid

Uji validitas dalam penelitian ini dengan  $n = 41$  tingkat signifikan 5% dengan  $df = n-2$  sehingga nilai  $r_{tabel}$  dapat diketahui sebesar 0.261. pengujian validitas dengan instrument penelitian ini menggunakann SPSS 26.

#### a. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Hasil
Penerangan Atau Cahaya				
1.	Kesesuaian cahaya ruangan yang baik untuk bekerja	0,353	0,261	Valid
2.	Intensitas cahaya lampu atau cahaya masuk matahari yang baik	0,358	0,261	Valid
3.	Pencahayaann ruangan yang cukup untuk melakukan pekerjaan	0,300	0,261	Valid
Penggunaan Warna				
4.	Warna ruang kerja yang sesuai untuk bekerja	0,364	0,261	Valid
5.	Penataan warna diruangan yang sesuai untuk bekerja	0,363	0,261	Valid
6.	Warna yang membuat nyaman untuk bekerja	0,287	0,261	Valid
Sirkulasi Udara				

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Hasil
7.	Pengatur suhu ruangan (AC) yang normal	0,326	0,261	Valid
8.	Suhu diruang kerja pada suhu normal	0,310	0,261	Valid
9.	Ventilasi udara yang sesuai dan bersih	0,622	0,261	Valid
Tingkat Kebisingan				
10.	Tidak adanya getaran mesin kendaraan yang masuk	0,696	0,261	Valid
11.	Tidak adanya suara yang berlebihan pada saat bekerja	0,519	0,261	Valid
12.	Suara bising yang ditimbulkan oleh pegawai	0,597	0,261	Valid
Keamanan di Tempat Kerja				
13.	Keamanan ditempat kerja yang baik	0,682	0,261	Valid
14.	Lingkungan sekitar kantor yang aman	0,630	0,261	Valid
15.	Keberadaan petugas keamanan atau satpam yang baik	0,473	0,261	Valid

#### b. Uji Validitas Motivasi Kerja

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Hasil
Kebutuhan Akan Berprestasi				
1.	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan	0,437	0,261	Valid
2.	Pegawai mendapat pelatihan dan pengembangan	0,322	0,261	Valid
3.	Pegawai memiliki keterampilan untuk mendukung pekerjaan	0,393	0,261	Valid
Kebutuhan Akan Afiliasi				
4.	Kerjasama yang baik antar pegawai	0,349	0,261	Valid

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Hasil
5.	Memberikan rasa nyaman dalam bekerja	0,396	0,261	Valid
6.	Hubungan interaksi sosial yang baik dalam bekerja	0,447	0,261	Valid
<b>Kebutuhan Akan Kompetensi</b>				
7.	Pegawai memiliki tingkat kemampuan yang memadai	0,416	0,261	Valid
8.	Pegawai memahami tugas yang diberikan	0,301	0,261	Valid
9.	Pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja	0,430	0,261	Valid
<b>Kebutuhan Akan Kekuasaan</b>				
10.	Adanya kesempatan untuk meraih kekuasaan	0,306	0,261	Valid
11.	Membutuhkan jenjang karir yang lebih baik	0,600	0,261	Valid
12.	Berpartisipati dalam tujuan organisasi	0,539	0,261	Valid

### c. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Hasil
<b>Kualitas Kerja</b>				
1.	Kerapihan pekerjaan pegawai saat memberikan hasil kerja	0,555	0,261	Valid
2.	Ketelitian pegawai saat melakukan pekerjaan	0,563	0,261	Valid
3.	Kehandalan pegawai saat diberikan tugas	0,525	0,261	Valid
<b>Kuantitas Kerja</b>				
4.	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,524	0,261	Valid
5.	Pencapaian target kerja yang diberikan pegawai	0,726	0,261	Valid

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Hasil
6.	Kepuasan kerja pegawai atas hasil yang diberikan	0,440	0,261	Valid
<b>Kerjasama</b>				
7.	Kekompakan antar pegawai yang baik	0,513	0,261	Valid
8.	Kepercayaan rekan dan atasan kepada pegawai	0,621	0,261	Valid
9.	Jalinan kerja sama yang baik antar pegawai	0,718	0,261	Valid
<b>Tanggung Jawab</b>				
10.	Tanggung jawab dalam mengambil Keputusan	0,425	0,261	Valid
11.	Memfaatkan sarana dan prasarana yang baik	0,576	0,261	Valid
12.	Hasil kerja pegawai yang baik	0,748	0,261	Valid
<b>Inisiatif</b>				
13.	Kemandirian pegawai dalam melakukan pekerjaan	0,640	0,261	Valid
14.	Kemampuan pegawai yang baik dalam bekerja	0,691	0,261	Valid
15.	Kreatifitas dan daya pikir pegawai yang kreatif	0,718	0,261	Valid

### 3.7.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan (Sugiyono, 2018). Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias, suatu alat ukur yang dinilai 38 reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

- a. Jika nilai cronbach appha  $\alpha > 0,6$  maka reliabel.
- b. Jika nilai cronbach appha  $\alpha < 0,6$  maka tidak reliabel..

Maka indeks korelasinya (r) sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Indeks Korelasi

No	Nilai	Keterangan
1.	0,800 – 1,000	Sangat tinggi
2.	0,600 – 0,799	Tinggi
3.	0,400 – 0,599	Cukup tinggi
4.	0,200 – 0,399	Rendah
5.	0,000 – 0,199	Sangat rendah

Dengan rumus alpha crontbath sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum ab^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Sumber: Sugiyono (2017)

Dimana :

- $r_{11}$  : realibilitas intrumen  
 $k$  : banyak butir pertanyaan  
 $\sigma_1^2$  : varians total  
 $\sum ab^2$  : jumlah varians butir

#### a. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the

Sumber: Output SPSS 26

Hasil Output Case Processing Summary dengan program SPSS 26 menjelaskan bahwa jumlah data yang Valid N 41 dengan presentase 100%.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.700	15

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha 0,700, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat reliabel dengan kriteria Cronbach's Alpha > 0,6

#### b. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the

Sumber: Output SPSS 26

Hasil Output Case Processing Summary dengan program SPSS 26 menjelaskan bahwa jumlah data yang Valid N 41 dengan presentase 100%.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.533	12

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha 0,533, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat reliabel dengan kriteria Cronbach's Alpha > 0,6.

#### c. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Tabel 3. 9 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai



### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the

Sumber: Output SPSS 26

Hasil Output Case Processing Summary dengan program SPSS 26 menjelaskan bahwa jumlah data yang Valid N 41 dengan presentase 100%.

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.872	15

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha 0,872, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat reliabel dengan kriteria Cronbach's Alpha > 0,6.

## 3.8 Metode Analisis Data

### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan dari hasil data yang telah terkumpul dengan melalui tabel, gambar, grafik, diagram dari data yang dihasilkan. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Tetapi bila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat menggunakan statistik deskriptif maupun inferensial adapun rumusnya dengan menggunakan total tanggapan responden sebagai berikut :

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya:

### 3.8.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi (R square) dapat digunakan untuk memprediksi besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent (Sugiyono,2017).

Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1, nilai R square yang kecil berarti dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk pengujian hipotesis memprediksi variasi dependen. Koefisien determinasi dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd= koefisien determinasi  $r^2$  =  
koefisien kuadrat korelasi berganda

### 3.8.3 Uji Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2018) Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Penerapan metode regresi linear berganda jumlah variabel yang digunakan lebih dari satu yang mempunyai satu variabel terikat. Rumus regresi linear berganda, sebagai berikut:

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

**Ket:**

Y = Variabel Dependent

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Motivasi Kerja

X1 = Variabel Lingkungan Kerja

X2 = Variabel Motivasi Kerja

e = Error

### 3.8.4 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2018) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi uji  $t < 0,05$  maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$$t_h = \frac{b}{S_{ab}}$$

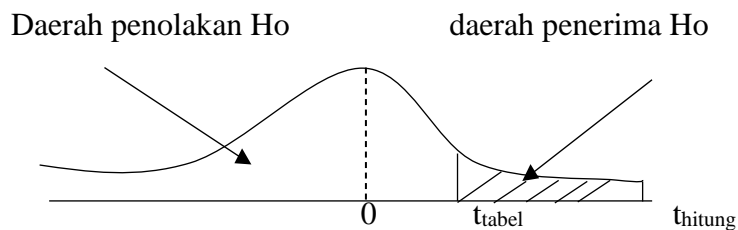
Dimana:

b= Koefiensi regresi

S<sub>ab</sub>= Standar deviasi dari variabel bebas

Dengan ketentuan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujiannya adalah:

1. Jika nilai signifikan < α 5% maka H<sub>0</sub> ditolak. artinya terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota bogor.
2. Jika nilai signifikan > α 5% maka H<sub>0</sub> diterima. artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bogor.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Dinas Sosial**

Dinas Sosial yang merupakan salah satu instansi milik negara yang menyelenggarakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan juga pelayanan dalam bidang sosial. Dinas Sosial Kota Bogor yang bertempat di Jl. Merdeka No. 142, Rt.03/Rw.05, Kelurahan Ciwaringin, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat. Berawal setelah adanya otonomi daerah pada tahun 2000. Yang menangani bidang sosial, yaitu Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Penanganan Sosial (BPMPS). Pada tahun 2005, bergabung dua dinas yaitu Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Penanganan Sosial (BPMPS) dengan Kantor Tenaga Kerja Menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial, di tahun 2009, berubah nomenklatur menjadi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Lalu pada tahun 2010 berubah nomenklatur lagi menjadi Dinas Tenaga Kerja, Sosial dan Transmigrasi. Hingga tahun 2017, nomenklatur terpisah menjadi Dinas Sosial Sampai dengan sekarang.

Dalam rangka pemenuhan kebutuhan dan pelayanan serta untuk memenuhi harmonisasi dan keselarasan dalam hal penyelenggaraan pemerintah dibidang sosial, Pemerintah Daerah Kota Bogor mengeluarkan peraturan daerah (PERDA) nomor 3 tahun 2019 tentang perubahan atas peraturan daerah Kota Bogor nomor 7 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kota bogor. Yang pada bab III bagian kedua pasal 4 menyatakan bahwa Dinas Sosial yang menyelenggarakan urusan pemerintah bidang sosial merupakan dinas type A. atas dasar itulah tahun 2017 Dinas Sosial yang sebelumnya bergabung dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, memisahkan diri menjadi organisasi perangkat daerah (OPD) dengan nama Dinas Sosial Kota Bogor.

##### **4.1.2 Fungsi dan Tujuan Dinas Sosial**

Untuk melaksanakan tugasnya, Dinas Sosial menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis bidang sosial
2. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum dibidang sosial.
3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang sosial
4. Penyelenggaraan kesekretariatan dinas
5. Penyelenggaraan pembinaan, pengawasan, pengelolaan unit pelaksana teknis (UPT) dinas.

6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya.

Tujuan dibentuknya Dinas Sosial secara umum adalah untuk membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar di bidang sosial. Sehubungan dengan hal tersebut, pelaksanaan koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian isu-isu strategi Dinas Sosial diarahkan untuk mempercepat pelayanan kepada masyarakat terkait sosial dalam bentuk program dan kegiatan. Adapun program-program tersebut adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur,
2. Pengembangan Data dan Informasi;
3. Pengembangan Komunikasi, Informasi dan Media Massa;
4. Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan;
5. Pelayanan Administrasi Perkantoran;
6. Pemberdayaan Fakir Miskin, Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial Lainnya
7. Pembinaan Panti Asuhan/ Panti Jompo;
8. Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial;
9. Pembinaan Anak Terlantar;
10. Pembinaan Para Penyandang Disabilitas dan Trauma;
11. Pemberdayaan Kelembagaan Kesejahteraan Sosial;
12. Pemberdayaan Fakir Miskin, Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial Lainnya.

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

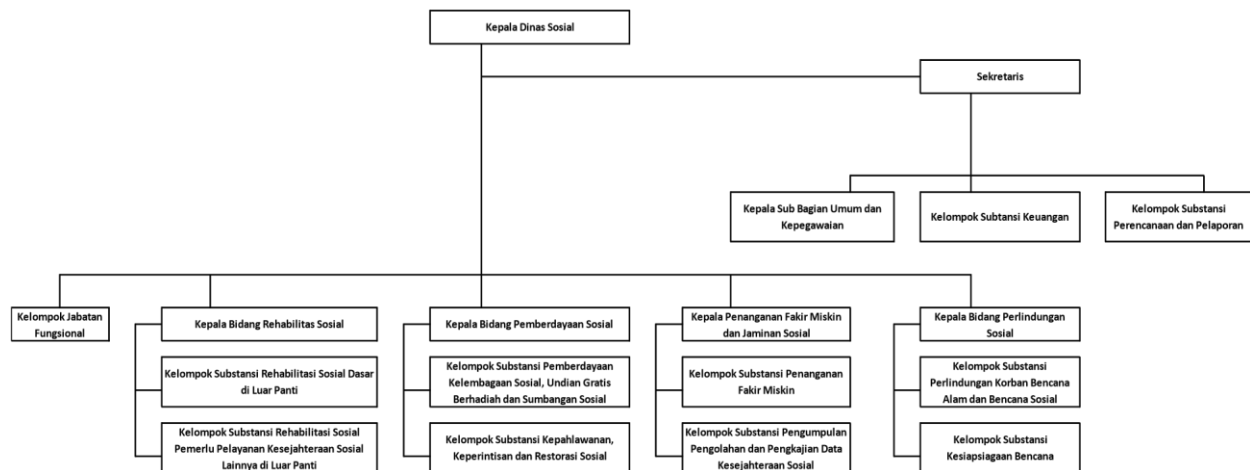
Dalam rangka menyukseskan dan mewujudkan visi Walikota dan Wakil Walikota periode 2019 – 2024, maka seluruh organisasi perangkat daerah pemerintah Kota Bogor mempunyai visi yang sama dengan visi Walikota dan Wakil Walikota. Adapun visinya adalah “Mewujudkan Kota Bogor sebagai Kota Ramah Keluarga”

Sebagai upaya pencapaian visi yang dijalankan, maka dirumuskan misi. Begitu pula dengan misi, Dinas Sosial Kota Bogor tidak mempunyai rumusan misi tersendiri, adapun misi yang dijalankan adalah misi dari Walikota. Berikut adalah misi dari Dinas Sosial sebagai berikut:

1. Mewujudkan kota yang sehat
2. Mewujudkan kota yang cerdas
3. Mewujudkan kota yang Sejahtera

#### 4.1.4 Struktur Organisasi

Dinas Sosial Kota Bogor memiliki 1 (satu) Sekretariat dan 4 (empat) Bidang. Berikut adalah struktur organisasi pada Dinas Sosial Kota Bogor dapat dilihat pada gambar 4.1



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Bogor

Sumber: Dinas Sosial Kota Bogor Tahun 2022.

Berikut uraian secara umum mengenai tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi Dinas Sosial Kota Bogor sebagai berikut:

##### A. Kepala Dinas

Kepala Dinas adalah Kepala Dinas Sosial Kota Bogor yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan di bidang sosial. Untuk melaksanakan tugas tersebut kepala dinas menyelenggarakan teknis di bidang sosial:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang sosial
2. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelaksanaan pelayanan umum di bidang sosial
3. Pelaksanaan teknis operasional di bidang sosial
4. Pengelolaan sumber daya aparatur, keuangan, perlengkapan, sarana dan prasarana dinas
5. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang sosial
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Didalam melaksanakan tugas dan fungsinya Kepala Dinas dibantu oleh 1 (satu) Sekretariat dan 4 (empat) Bidang-bidang.

#### B. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang sekretaris yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Dinas di bidang pengelolaan kesekretariatan yang membawahi 3 (tiga) Sub Bagian, yaitu Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub Bagian Keuangan dan Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan. Untuk melaksanakan tugasnya, sekretariat mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Pelaksanaan koordinasi dalam penyusunan rencana kerja di lingkungan dinas.
2. Pelaksanaan tugas administrasi umum, administrasi kepegawaian.
3. Perlengkapan, keuangan, kearsipan, dan kerumah tanggaan.
4. Pelaksanaan koordinasi evaluasi dan pelaporan dinas.

#### C. Bidang Rehabilitasi Sosial

Bidang Rehabilitasi dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas di bidang rehabilitasi sosial. Untuk melaksanakan tugasnya. Bidang Rehabilitasi sosial mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan dan bimbingan teknis bidang rehabilitasi sosial
2. Pengkoordinasian kegiatan di bidang rehabilitasi sosial
3. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan rehabilitasi sosial  
Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, kepala bidang rehabilitasi sosial, membawahi 2 (dua) kepala seksi, yaitu: seksi rehabilitasi penyandang disabilitas, kesejahteraan anak, lanjut usia, perdagangan orang dan korban tindak kekerasan, dan seksi rehabilitasi tuna sosial dan penyandang masalah kesejahteraan sosial lainnya.

#### D. Bidang Pemberdayaan Sosial

Bidang Pemberdayaan Sosial dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi dinas di bidang pemberdayaan sosial. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud bidang pemberdayaan sosial mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan dan bimbingan teknis bidang pemberdayaan sosial
2. Pengkoordinasian kegiatan di bidang pemberdayaan sosial
3. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan bidang pemberdayaan sosial.

Didalam melaksanakan tugas dan fungsinya, kepala bidang pemberdayaan sosial membawahi 2 (dua) kepala seksi, yaitu seksi pemberdayaan kelemabagaan sosial dan seksi kepahlawanan, keperintisan dan restorasi sosial.

#### E. Bidang Penanganan Fakir Miskin dan Jaminan Sosial

Bidang penanganan fakir miskin dan jaminai sosial di pimpin oleh seorang kepala bidang yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi dinas di bidang penanganan fakir miskin dan jaminan sosial. Untuk melaksanakan tugasnya bidang penanganan fakir miskin dan jaminan sosial mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan dan bimbingan teknis di bidang penanganan fakir miskin dan jaminan sosial
2. Pengkordinasian kegiatan dibidang penanganan fakir miskin dan jaminan sosial
3. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan bidang penanganan fakir miskin dan jaminan sosial

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya kepala bidang penanganan fakir miskin dan jaminan sosial membawahi 2 (dua) kepala seksi yaitu kepala seksi penanganan fakir miskin dan kepala seksi pengelolaan dan pengkajian data kesejahteraan sosial.

#### F. Bidang Perlindungan Sosial

Bidang perlindungan sosial dipimpin oleh seorang kepala bidang yang membawahi 2 (dua) kepala seksi, yaitu seksi perlindungan korban bencana alam dan bencana sosial dan seksi kesiapsiagaan bencana. Kepala bidang mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi dinas di bidang perlindungan sosial. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana bidang perlindungan sosial mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan dan bimbingan teknis bidang perlindungan sosial
2. Pengkordinasian kegiatan di bidang perlindungan sosial
3. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan bidang perlindungan sosial.

#### **4.1.5 Profil Responden**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Sosial Kota Bogor. Untuk mendapatkan data yang diperlukan melibatkan 41 pegawai sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.



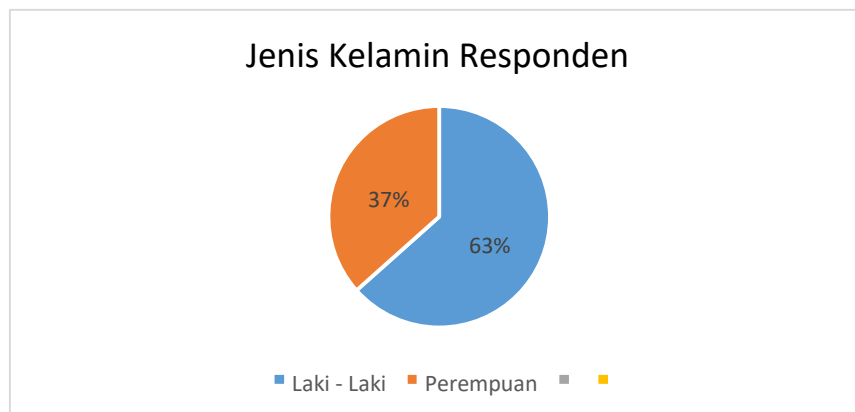
## 1. Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentase %
1.	Laki - Laki	26	63
2.	Perempuan	15	37
Jumlah		41	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023



Gambar 4. 2Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data diatas dapat diketahui jumlah responden pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki – laki sebanyak 26 responden dengan presentase 63%, dan responden perempuan sebanyak 15 responden dengan presentase 37%. hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin responden mayoritas berjenis kelamin laki – laki.

## 2. Usia

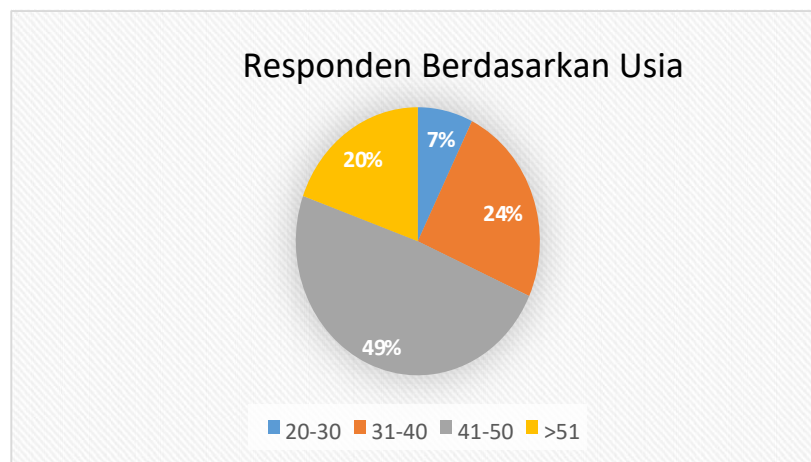
Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan usia:

Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Responden	Presentase %
20-30	3	7

Usia	Tanggapan Responden	
	Responden	Presentase %
31-40	10	24
41-50	20	49
> 51	8	20
Jumlah	41	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023



Gambar 4. 3 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data diatas, responden yang memiliki usia antara 20-30 tahun dengan presentase 7% , responden yang memiliki usia antara 31-40 tahun dengan presentase 24%, responden yang memiliki usia antara 41-50 tahun dengan presentase 49%, dan responden yang memiliki usia >51 tahun dengan presentase 20%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden di dominasi oleh pegawai yang memiliki usia antara 41-50 tahun sebanyak 20 orang dari jumlah total 41 pegawai yang menjadi responden.

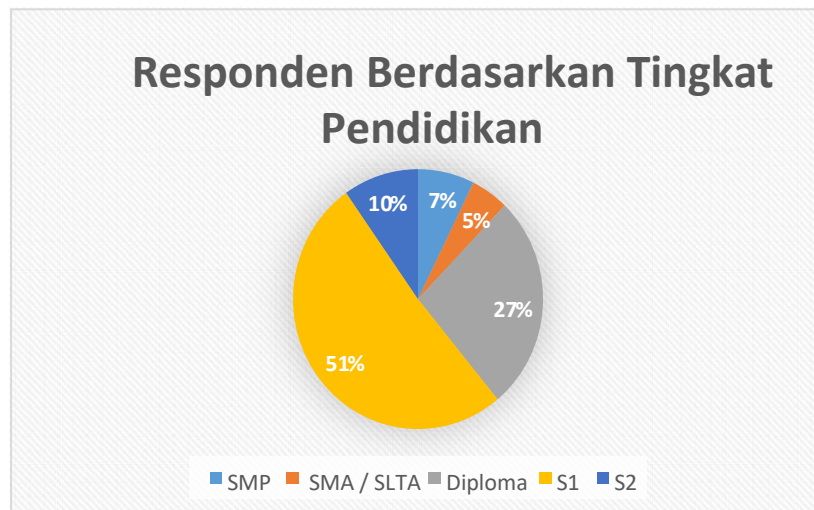
### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kategori	Tanggapan Responden	
	Responden	Presentase %
SMP	3	7
SMA / SLTA	2	5

Kategori	Tanggapan Responden	
	Responden	Presentase %
Diploma	11	27
S1	21	51
S2	4	10
Jumlah	41	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023



Gambar 4. 4 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir pegawai Dinas Sosial Kota Bogor menunjukkan bahwa reponden yang memiliki pendidikan SMP yaitu sebanyak 3 responden dengan presentase 8%, SMA/SLTA sebanyak 2 responden dengan presentase 5%, Diploma sebanyak 11 responden dengan presentase 27%, S1 sebanyak 21 responden dengan presentase 51%, dan S2 sebanyak 4 responden dengan presentase 10%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 51%.

#### 4.2 Analisis Data

Gambaran secara mendalam mengenai hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bogor, yaitu variabel lingkungan kerja dengan indikator penerangan atau cahaya, penggunaan warna, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, keamanan ditempat kerja dan motivasi kerja dengan indikator kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, kebutuhan akan kekuasaan dan kinerja pegawai dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, inisiatif.

#### 4.2.1 Lingkungan Kerja Dinas Sosial Kota Bogor

Untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja pada Dinas Sosial Kota Bogor, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 41 responden yang kemudian diolah dan disajikan pada tabel dibawah ini. Adapun hasil penyebaran kuesioner mengenai lingkungan kerja sebagai berikut:

##### 1. Penerangan Atau Cahaya

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai “Kesesuaian cahaya ruangan yang baik untuk bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	9	22	45
Setuju	4	15	37	60
Cukup Baik	3	17	41	51
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	156
Jumlah Tanggapan Responden		76,09%		
		156		0,7609
		205		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 22%, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 37%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 17 responden dengan persentase 41%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 156 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{156}{5 \times 41} \times 100 \% = 76,09 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Kesesuaian cahaya ruangan yang baik untuk bekerja” adalah 76,09% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Cukup Baik”.

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai “Intensitas cahaya lampu atau cahaya masuk matahari yang baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	12	29	75
Setuju	4	9	22	36
Cukup Baik	3	18	44	54
Tidak Setuju	2	2	5	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	169
Jumlah Tanggapan Responden		82,43%		
			169	0,8243
			205	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 29%, responden yang menjawab setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 22%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 18 responden dengan persentase 44%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 169 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{169}{5 \times 41} \times 100 \% = 82,43 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Intensitas cahaya lampu atau cahaya masuk matahari yang baik” adalah 82,43% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Cukup Baik”.

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai “Pencahayaannya ruangan yang cukup untuk melakukan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	8	19	40
Setuju	4	11	27	44
Cukup Baik	3	13	32	39
Tidak Setuju	2	9	22	18
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	141

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Jumlah Tanggapan Responden		68,78%		
		141		0,6879
		205		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 19%, responden yang menjawab setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 27%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 13 responden dengan persentase 32%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 22%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 141 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{141}{5 \times 41} \times 100 \% = 68,79 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Pencapaian ruangan yang cukup untuk melakukan pekerjaan” adalah 68,78% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Cukup Baik”.

## 2. Penggunaan Warna

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai “Warna ruang kerja yang sesuai untuk bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	3	7	15
Setuju	4	14	34	56
Cukup Baik	3	15	37	45
Tidak Setuju	2	8	20	16
Sangat Tidak Setuju	1	1	2	1
Jumlah		41	100	133
Jumlah Tanggapan Responden		64,87%		
		133		0,6487
		205		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 7%, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 34%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 15 responden dengan persentase 37%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 20%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 133 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{133}{5 \times 41} \times 100 \% = 64,87 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Warna ruang kerja yang sesuai untuk bekerja” adalah 64,87% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Cukup Baik”.

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai “Penataan warna diruangan yang sesuai untuk bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	7	17	35
Setuju	4	13	32	52
Cukup Baik	3	14	34	42
Tidak Setuju	2	7	17	14
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	125
Jumlah Tanggapan Responden		60,97%		
		125		0,6097
		205		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 17%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 32%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 14 responden dengan persentase 34%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 17%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 125 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{125}{5 \times 41} \times 100 \% = 60,97 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Kesesuaian cahaya ruangan yang baik untuk bekerja” adalah 60,97% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Cukup Baik”.

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai “Warna yang membuat nyaman untuk bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	10	25	50
Setuju	4	13	32	52
Cukup Baik	3	15	36	45
Tidak Setuju	2	3	7	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	153
Jumlah Tanggapan Responden		74,63%		
			153	0,7463
			205	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 25%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 32%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 15 responden dengan persentase 36%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 7%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 153 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{153}{5 \times 41} \times 100 \% = 74,63 \%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Kesesuaian cahaya ruangan yang baik untuk bekerja” adalah 74,83% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Cukup Baik”.

### 3. Sirkulasi Udara

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai “Pengatur suhu ruang (AC) yang normal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	4	9	20
Setuju	4	9	22	36
Cukup Baik	3	16	39	48
Tidak Setuju	2	10	25	20
Sangat Tidak Setuju	1	2	5	2
Jumlah		41	100	126
Jumlah Tanggapan Responden		61,46%		
		126		
		205		0,6146

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 22%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 16 responden dengan persentase 39%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 25%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 126 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{126}{5 \times 41} \times 100 \% = 61,46 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Kesesuaian cahaya ruangan yang baik untuk bekerja” adalah 61.46% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Cukup Baik”.

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai “Suhu diruang kerja pada suhu normal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	7	17	35
Setuju	4	14	34	56
Cukup Baik	3	13	32	39
Tidak Setuju	2	7	17	14
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	144
Jumlah Tanggapan Responden		70,24%		
			144	0,7024
			205	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 17%, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 34%. responden yang menjawab cukup baik sebanyak 13 responden dengan persentase 32%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 17%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 144 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{144}{5 \times 41} \times 100 \% = 70,24 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Kesesuaian cahaya ruangan yang baik untuk bekerja” adalah 70,24% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Setuju”.

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai “Ventilasi udara yang sesuai dan bersih”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	9	22	45
Setuju	4	12	30	48
Cukup Baik	3	16	39	48
Tidak Setuju	2	4	9	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	149

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Jumlah Tanggapan Responden		72,68%		
		149		0,7268
		205		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 22%, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 30%. responden yang menjawab cukup baik sebanyak 16 responden dengan persentase 39%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 9%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 149 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{149}{5 \times 41} \times 100 \% = 72,68 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Kesesuaian cahaya ruangan yang baik untuk bekerja” adalah 72,68% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Cukup Baik”.

#### 4. Tingkat Kebisingan

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai “Tidak adanya getaran mesin kendaraan yang masuk”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	15	36	75
Setuju	4	9	22	36
Cukup Baik	3	10	25	30
Tidak Setuju	2	7	17	14
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	155
Jumlah Tanggapan Responden		75,60%		
		155		0,7560
		205		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 36%, responden yang menjawab setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 22%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak (10 responden dengan persentase 25%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 17%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 155 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{155}{5 \times 41} \times 100 \% = 75,60 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Kesesuaian cahaya ruangan yang baik untuk bekerja” adalah 75,60% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Sangat Setuju”.

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai “Tidak adanya suara yang berlebihan pada saat bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	16	39	80
Setuju	4	10	25	40
Cukup Baik	3	11	27	33
Tidak Setuju	2	4	9	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	161
Jumlah Tanggapan Responden		78,53%		
		161		0,7853
		205		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 39%, responden yang menjawab setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 25%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 11 responden dengan persentase 27%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 9%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 161 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{161}{5 \times 41} \times 100 \% = 78,53 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Kesesuaian cahaya ruangan yang baik untuk bekerja” adalah 78,53% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Sangat Setuju”.

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai “Suara bising yang ditimbulkan oleh pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	13	32	65
Setuju	4	11	27	44
Cukup Baik	3	11	27	33
Tidak Setuju	2	5	12	10
Sangat Tidak Setuju	1	1	2	1
Jumlah		41	100	153
Jumlah Tanggapan Responden		74,63%		
			153	0,7463
			205	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 32%, responden yang menjawab setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 27% responden yang menjawab cukup baik sebanyak 11 responden dengan persentase 27%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 12%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 153 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{153}{5 \times 41} \times 100 \% = 74,63 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Kesesuaian cahaya ruangan yang baik untuk bekerja” adalah 74,63% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Sangat Setuju”.

## 5. Keamanan Ditempat Kerja

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai “Keamanan ditempat kerja yang baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	17	42	85
Setuju	4	12	29	52
Cukup Baik	3	11	27	33
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	172
Jumlah Tanggapan Responden		83,90%		
			172	0,8390
			205	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 42%, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 29%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 11 responden dengan persentase 27%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 172 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{172}{5 \times 41} \times 100 \% = 83,90 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Kesesuaian cahaya ruangan yang baik untuk bekerja” adalah 83,90% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Sangat Setuju”.

Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai “Lingkungan sekitar kantor yang aman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	10	25	50
Setuju	4	13	32	52
Cukup Baik	3	11	27	33

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Tidak Setuju	2	6	14	12
Sangat Tidak Setuju	1	1	2	1
Jumlah		41	100	148
Jumlah Tanggapan Responden		72,19%		
			148	0,7219
			205	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 25%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 32%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 11 responden dengan persentase 27%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 14%, responden yang menjawab sangat tidak setuju 1 responden dengan persentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 148 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{148}{5 \times 41} \times 100 \% = 72,19 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Kesesuaian cahaya ruangan yang baik untuk bekerja” adalah 72,19% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Setuju”.

Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai “Keberadaan petugas keamanan atau satpam yang baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	11	27	55
Setuju	4	13	32	52
Cukup Baik	3	15	36	45
Tidak Setuju	2	2	5	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	154
Jumlah Tanggapan Responden		75,12%		
			154	0,7512

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 27%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 32%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 15 responden dengan persentase 36%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 154 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{154}{5 \times 41} \times 100 \% = 75,12 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Kesesuaian cahaya ruangan yang baik untuk bekerja” adalah 75,12% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Cukup Baik”.

Tabel 4. 19 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Responden Variabel Lingkungan Kerja.

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden	Rata - Rata Perindikator
<b>Penerangan Atau cahaya</b>			
1	Kesesuaian cahaya ruangan yanb baik untuk bekerja	76,09%	75,76%
2	Intensitas cahaya lampu atau cahaya masuk matahari yang baik	82,43%	
3	Pencahayaann Ruangan yang cukup untuk melakukan pekerjaan	68,78%	
<b>Penggunaan Warna</b>			
1	Warna ruang kerja yang sesuai untuk bekerja	64,87%	66,82%
2	Penataan warna diruangan yang sesuai untuk bekerja	60,97%	
3	Warna yang membuat nyaman untuk bekerja	74,63%	
<b>Sirkulasi Udara</b>			
1	Pengatur suhu ruang (AC) yang normal	61,46%	68,12%
2	Suhu diruang kerja pada suhu normal	70,24%	



No	Pertanyaan	Tanggapan Responden	Rata - Rata Perindikator
3	Ventilasi udara yang sesuai dan bersih	72,68%	
<b>Tingkat Kebisingan</b>			
1	Tidak adanya getaran mesin yang kendaraan yang masuk	75,60%	76,25%
2	Tidak adanya suara yang berlebihan pada saat bekerja	78,53%	
3	Suara bising yang ditimbulkan oleh pegawai	74,63%	
<b>Keamanan Ditempat Kerja</b>			
1	Keamanan ditempat kerja yang baik	83,90%	77,07%
2	Lingkungan sekitar kantor yang aman	72,19%	
3	Keberadaan petugas keamanan atau satpam yang baik	75,12%	
<b>Rata - Rata</b>			<b>72,80%</b>

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas total tanggapan mengenai variabel lingkungan kerja yaitu 72,80%. Diman total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Sosial Kota Bogor Baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “Selalu”. Dari nilai rata-rata hasil nilai tertinggi adalah indikator Keamanan Ditempat Kerja sebesar 77,07%, dengan pernyataan “keamanan ditempat kerja yang baik” yaitu sebesar 83,90% sedangkan indikator terendah adalah indikator Penggunaan Warna sebesar 66,82% dengan pernyataan “penataan warna diruangan yang sesuai untuk bekerja” yaitu sebesar 60,97%.

#### 4.2.2 Motivasi Kerja Dinas Sosial Kota Bogor

Untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja pada Dinas Sosial Kota Bogor, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 41 responden yang kemudian diolah dan disajikan pada tabel dibawah ini. Adapun hasil penyebaran kuesioner mengenai motivasi kerja sebagai berikut:

##### 1. Kebutuhan Akan Berprestasi

Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai”Pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	3	7	15

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Setuju	4	9	22	36
Cukup Baik	3	16	39	48
Tidak Setuju	2	10	25	20
Sangat Tidak Setuju	1	3	7	3
Jumlah		41	100	122
Jumlah Tanggapan Responden		59,51%		
			122	0,5951
			205	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 7%, responden yang menjawab setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 22%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 16 responden dengan persentase 39%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 25%, responden yang menjawab sangat tidak setuju 3 responden dengan persentase 7%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 122 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{122}{5 \times 41} \times 100 \% = 59,51 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan "Pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan" adalah 59,51% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan "Cukup Baik".

Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai "Pegawai mendapat pelatihan dan pengembangan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	9	23	45
Setuju	4	14	34	56
Cukup Baik	3	13	32	39
Tidak Setuju	2	4	9	8
Sangat Tidak Setuju	1	1	2	1
Jumlah		41	100	149

Jumlah Tanggapan Responden	72,68%	
	149	0,7268
	205	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 23%, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 34% responden yang menjawab cukup baik sebanyak 13 responden dengan persentase 32%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 9%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 149 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{149}{5 \times 41} \times 100 \% = 72,68 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Pegawai mendapat pelatihan dan pengembangan” adalah 72,68% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Setuju”.

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memiliki keterampilan untuk mendukung pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	8	20	40
Setuju	4	13	33	52
Cukup Baik	3	16	39	48
Tidak Setuju	2	3	7	6
Sangat Tidak Setuju	1	1	2	1
Jumlah		41	100	147
Jumlah Tanggapan Responden		71,70 %		
		147	0,7170	
		205		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 20%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 33%, responden yang

menjawab cukup baik sebanyak 16 responden dengan persentase 39%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 7%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 147 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \% \\ = \frac{147}{5 \times 41} \times 100 \% = 71,70 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan Pegawai memiliki keterampilan untuk mendukung pekerjaan” adalah 71,70 % yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Cukup Baik”.

## 2. Kebutuhan Akan Afiliasi

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai “Kerjasama yang baik antar pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	8	19	40
Setuju	4	14	34	56
Cukup Baik	3	13	32	39
Tidak Setuju	2	4	10	8
Sangat Tidak Setuju	1	2	5	2
Jumlah		41	100	145
Jumlah Tanggapan Responden		70,73%		
		145		0,7073
		205		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 19%, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 34%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 13 responden dengan persentase 32%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 10%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 145 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{145}{5 \times 41} \times 100 \% = 70,73 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Kerjasama yang baik antar pegawai” adalah 70,73% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Setuju”.

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai “Memberikan rasa nyaman dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	11	27	55
Setuju	4	14	34	56
Cukup Baik	3	14	34	42
Tidak Setuju	2	2	5	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	157
Jumlah Tanggapan Responden		76,58%		
			157	0,7658
			205	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 27%, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 34%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 14 responden dengan persentase 34%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 157 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{157}{5 \times 41} \times 100 \% = 76,58 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Memberikan rasa nyaman dalam bekerja” adalah 76,58% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Setuju”.

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan interaksi sosial yang baik dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	7	17	35
Setuju	4	12	29	48
Cukup Baik	3	15	37	45
Tidak Setuju	2	5	12	10
Sangat Tidak Setuju	1	2	5	2
Jumlah		41	100	140
Jumlah Tanggapan Responden		68,29%		
			140	0,6829
			205	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 17%, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 29%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 15 responden dengan persentase 37%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 12%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 140 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{140}{5 \times 41} \times 100 \% = 68,29 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Hubungan interaksi sosial yang baik dalam bekerja” adalah 68,29% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Cukup Baik”.

### 3. Kebutuhan Akan Kompetensi

Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memiliki kemampuan yang memadai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	5	12	25

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Setuju	4	13	32	52
Cukup Baik	3	12	29	36
Tidak Setuju	2	9	22	18
Sangat Tidak Setuju	1	2	5	2
Jumlah		41	100	133
Jumlah Tanggapan Responden		64,87%		
			133	
			205	0,6487

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 responden dengan persentase 12%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 32%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 12 responden dengan persentase 29%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 22%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 133 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{133}{5 \times 41} \times 100 \% = 64,87 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Pegawai memiliki kemampuan yang memadai” adalah 64,87% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Setuju”.

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memahami tugas yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	6	14	30
Setuju	4	15	37	70
Cukup Baik	3	13	32	39
Tidak Setuju	2	7	17	14
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	153

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Jumlah Tanggapan Responden		74,63%		
		153		0,7463
		205		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 14%, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 37%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 13 responden dengan persentase 32% responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 17%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 153 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{153}{5 \times 41} \times 100 \% = 74,63 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Pegawai memahami tugas yang diberikan” adalah 74,63% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Setuju”.

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai “Pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	6	14	30
Setuju	4	13	32	52
Cukup Baik	3	11	27	33
Tidak Setuju	2	11	27	22
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	137
Jumlah Tanggapan Responden		66,82%		
		137		0,6682
		205		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 14%, responden



yang menjawab setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 32%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 11 responden dengan persentase 27%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 27%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 137 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \% \\ = \frac{137}{5 \times 41} \times 100 \% = 66,82 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja” adalah 66,82% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Setuju”.

#### 4. Kebutuhan Akan Kekuasaan

Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai “Adanya kesempatan untuk meraih kekuasaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	4	10	20
Setuju	4	12	29	48
Cukup Baik	3	15	37	45
Tidak Setuju	2	8	19	16
Sangat Tidak Setuju	1	2	5	2
Jumlah		41	100	131
Jumlah Tanggapan Responden		63,90%		
			131	
			205	0,6390

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 10%, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 29%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 15 responden dengan persentase 37%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 19%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 131 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{131}{5 \times 41} \times 100 \% = 63,90 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Adanya kesempatan untuk meraih kekuasaan” adalah 63,90% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Cukup Baik”.

Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai “Membutuhkan jenjang karir yang lebih baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	6	14	30
Setuju	4	16	39	64
Cukup Baik	3	13	33	39
Tidak Setuju	2	6	14	12
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	145
Jumlah Tanggapan Responden		70,73%		
			145	
			205	0,7073

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 14%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 39%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 13 responden dengan persentase 33% , responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 14%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 145 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{145}{5 \times 41} \times 100 \% = 70,73 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Membutuhkan jenjang karir yang lebih baik” adalah 70,73% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Setuju”.

Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai “Berpartisipasi dalam tujuan organisasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	8	19	40
Setuju	4	15	37	60
Cukup Baik	3	14	34	42
Tidak Setuju	2	4	10	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	150
Jumlah Tanggapan Responden		73,17%		
		150		0,7317
		205		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 19%, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 37%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 14 responden dengan persentase 34%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 10%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 150 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{150}{5 \times 41} \times 100 \% = 73,13 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Berpartisipasi dalam tujuan organisasi” adalah 73,17% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Setuju”.

Tabel 4. 32 Hasil Rekapitulasi Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden	Rata - Rata Perindikator
Kebutuhan Akan Berprestasi			
1	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan	59,51%	67,96%

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden	Rata - Rata Perindikator
2	Pegawai mendapat pelatihan dan pengembangan	72,68%	
3	Pegawai memiliki keterampilan untuk mendukung pekerjaan	71,70%	
<b>Kebutuhan Akan Afiliasi</b>			
1	Kerjasama yang baik antar pegawai	70,73%	71,86%
2	Memberikan rasa nyaman dalam bekerja	76,58%	
3	Hubungan interaksi sosial yang baik dalam bekerja	68,29%	
<b>Kebutuhan Akan Kompetensi</b>			
1	Pegawai memiliki kemampuan yang memadai	64,87%	68,77%
2	Pegawai memahami tugas yang diberikan	74,63%	
3	Pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja	66,82%	
<b>Kebutuhan Akan Kekuasaan</b>			
1	Adanya kesempatan untuk meraih kekuasaan	63,90%	69,26%
2	Membutuhkan jenjang karir yang lebih baik	70,73%	
3	Berpartisipasi dalam tujuan organisasi	73,17%	
<b>Rata - Rata</b>			<b>69,46%</b>

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas total tanggapan mengenai variabel motivasi kerja yaitu 69,46%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Dinas Sosial Kota Bogor Baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “Selalu”. Dari nilai rata-rata hasil nilai tertinggi adalah indikator Kebutuhan Akan Afiliasi sebesar 71,86% dengan pernyataan “memberikan rasa nyaman dalam bekerja” yaitu sebesar 76,58% , sedangkan indikator terendah adalah indikator Kebutuhan Akan Berprestasi sebesar 67,96% dengan pernyataan “pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan” yaitu sebesar 59,51%.

#### 4.2.3 Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 41 responden yang kemudian diolah dan disajikan pada tabel dibawah ini. Adapun hasil penyebaran kuesioner mengenai motivasi kerja sebagai berikut:

## 1. Kualitas Kerja

Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai ”Kerapihan pekerjaan pegawai saat memberikan hasil kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	13	32	65
Setuju	4	15	36	60
Cukup Baik	3	13	32	39
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	164
Jumlah Tanggapan Responden		80%		
			164	0,8
			205	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 32%, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 36%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 13 responden dengan persentase 32%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 164 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{164}{5 \times 41} \times 100 \% = 80 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan ”Kerapihan pekerjaan pegawai saat memberikan hasil kerja” adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Setuju”.

Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai “Ketelitian pegawai saat melakukan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	9	22	45
Setuju	4	14	34	56
Cukup Baik	3	17	42	51

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	154
Jumlah Tanggapan Responden		75,12%		
			154	0,7512
			205	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden dengan persentase 22%, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 34%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 17 responden dengan persentase 42%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 154 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{154}{5 \times 41} \times 100 \% = 75,12 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan "Ketelitian pegawai saat melakukan pekerjaan" adalah 75,12% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan "Cukup Baik".

Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai "Kehandalan pegawai saat diberikan tugas"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	15	37	75
Setuju	4	15	37	60
Cukup Baik	3	11	26	33
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	168
Jumlah Tanggapan Responden		81,95%		
			168	0,8195
			205	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 37%, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 37%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 11 responden dengan persentase 26%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 168 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{168}{5 \times 41} \times 100 \% = 81,95 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan "Kehandalan pegawai saat diberikan tugas" adalah 81,95% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan "Sangat Setuju".

## 2. Kuantitas Kerja

Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Mengenai "Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	12	29	60
Setuju	4	12	29	48
Cukup Baik	3	15	37	45
Tidak Setuju	2	2	5	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	157
Jumlah Tanggapan Responden		76,58%		
		157		0,7658
		205		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 29%, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 29%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 15 responden dengan persentase 37%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 157 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{157}{5 \times 41} \times 100 \% = 76,58 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan "Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan" adalah 76,58% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan "Cukup Baik".

Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Mengenai "Pencapaian target kerja yang diberikan pegawai"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	13	32	65
Setuju	4	17	41	68
Cukup Baik	3	10	25	30
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	165
Jumlah Tanggapan Responden		80,48%		
			165	0,8048
			205	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 32%, responden yang menjawab setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 41%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 10 responden dengan persentase 25%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 165 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{165}{5 \times 41} \times 100 \% = 80,48 \%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan ”Pencapaian target kerja yang diberikan pegawai” adalah 80,48% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Setuju”.

Tabel 4. 38 Tanggapan Responden Mengenai “Kepuasan kerja pegawai atas hasil yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	14	34	70
Setuju	4	15	37	60
Cukup Baik	3	12	29	36
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	166
Jumlah Tanggapan Responden		80,97%		
		166		0,8097
		205		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 34%, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 37%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 12 responden dengan persentase 29%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 166 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{166}{5 \times 41} \times 100 \% = 80,97 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan ”Kepuasan kerja pegawai atas hasil yang diberikan” adalah 80,97% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Setuju”.

### 3. Kerjasama

Tabel 4. 39 Tanggapan Responden Mengenai “Kekompakan antar pegawai yang baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	12	29	60
Setuju	4	18	44	72
Cukup Baik	3	11	27	33
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	165
Jumlah Tanggapan Responden		80,48%		
			165	
			205	0,8048

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 29%, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 44% responden yang menjawab cukup baik sebanyak 11 responden dengan persentase 27%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 165 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{165}{5 \times 41} \times 100 \% = 80,48 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Kekompakan antar pegawai yang baik” adalah 80,48% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Setuju”.

Tabel 4. 40 Tanggapan Responden Mengenai “Kepercayaan rekan dan atasan kepada pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	16	39	80
Setuju	4	13	32	52
Cukup Baik	3	11	27	33

Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	167
Jumlah Tanggapan Responden	81,46%			
			167	
			205	0,8146

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 39%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 32%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 11 responden dengan persentase 27%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 167 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{167}{5 \times 41} \times 100 \% = 81,46 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “kepercayaan rekan dan atasan kepada pegawai” adalah 81,46% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Sangat Setuju”.

Tabel 4. 41 Tanggapan Responden Mengenai “Jalinan kerjasama yang baik antar pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	12	29	60
Setuju	4	15	37	60
Cukup Baik	3	13	32	39
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	161
Jumlah Tanggapan Responden	78,53%			
			161	
			205	0,7853

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 29%, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 37%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 13 responden dengan persentase 27%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 2%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 161 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{161}{5 \times 41} \times 100 \% = 78,53 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Jalinan Kerjasama yang baik antar pegawai” adalah 78,53% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Setuju”.

#### 4. Tanggung Jawab

Tabel 4. 42 Tanggapan Responden Mengenai “Tanggung jawab dalam mengambil Keputusan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	13	32	65
Setuju	4	13	32	48
Cukup Baik	3	15	36	45
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	158
Jumlah Tanggapan Responden		77,07%		
			158	0,7707
			205	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 32%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 32%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 15 responden dengan persentase 36%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 158 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{158}{5 \times 41} \times 100 \% = 77,07 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Tanggung jawab dalam mengambil keputusan” adalah 77,07% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Cukup Baik”.

Tabel 4. 43 Tanggapan Responden Mengenai “Memanfaatkan sarana dan prasarana yang baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	15	36	75
Setuju	4	13	32	52
Cukup Baik	3	11	27	33
Tidak Setuju	2	2	5	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	164
Jumlah Tanggapan Responden		80%		
				164
				205
				0,8%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 36%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 32%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 11 responden dengan persentase 27%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 5%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil 1 jumlah skor total yaitu sebesar 164 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{164}{5 \times 41} \times 100 \% = 80 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Memanfaatkan sarana dan prasarana yang baik” adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Sangat Setuju”.

Tabel 4. 44 Tanggapan Responden Mengenai “Hasil kerja yang baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	13	32	65
Setuju	4	16	39	64
Cukup Baik	3	12	29	36
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	165
Jumlah Tanggapan Responden		80,48%		
			165	
			205	0,8048

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 32%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 39% responden yang menjawab cukup baik sebanyak 12 responden dengan persentase 29%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 165 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{165}{5 \times 41} \times 100 \% = 80,48 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Hasil kerja yang baik” adalah 80.48% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Setuju”.

## 5. Inisiatif

Tabel 4. 45 Tanggapan Responden Mengenai “Kemandirian pegawai dalam melakukan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	18	44	90
Setuju	4	13	32	52
Cukup Baik	3	10	24	30
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	172

Jumlah Tanggapan Responden	83,90%	
	172	0,8390
	205	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 44%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 32%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 10 responden dengan persentase 24%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 172 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{172}{5 \times 41} \times 100 \% = 83,90 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Kemandirian pegawai dalam melakukan pekerjaan” adalah 83,90% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Sangat Setuju”.

Tabel 4. 46 Tanggapan Responden Mengenai “Kemampuan pegawai yang baik dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	16	39	80
Setuju	4	13	32	52
Cukup Baik	3	12	29	36
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	168
Jumlah Tanggapan Responden		81,95%		
		168	0,8195	
		205		

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 39%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 32%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 12 responden dengan persentase 29%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 168 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{168}{5 \times 41} \times 100 \% = 81,95 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Kemampuan pegawai yang baik dalam bekerja” adalah 81,95% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Sangat Setuju”.

Tabel 4. 47 Tanggapan Responden Mengenai “Kreatifitas dan daya pikir pegawai yang kreatif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	%	Skor Total
Sangat Setuju	5	12	29	60
Setuju	4	12	29	48
Cukup Baik	3	14	35	42
Tidak Setuju	2	3	7	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		41	100	156
Jumlah Tanggapan Responden		76,09%		
			156	
			205	0,7609

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil dari jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 29%, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 responden dengan persentase 29%, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 14 responden dengan persentase 35%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 7%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 156 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tetinggi Responden}} \times 100 \%$$

$$= \frac{156}{5 \times 41} \times 100 \% = 76,09 \%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “Kreatifitas dan daya pikir pegawai yang kreatif” adalah 76,09% yang menunjukkan bahwa responden menyatakan “Cukup Baik”.

Tabel 4. 48 Hasil Rekapitulasi Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Tanggapan Responden	Rata – Rata Perindikator
<b>Kualitas Kerja</b>			
1	Kerapihan pekerjaan pegawai saat memberikan hasil kerja	80%	79,02%
2	Ketelitian pegawai saat melakukan pekerjaan	75,12%	
3	Kehandalan pegawai saat diberikan tugas	81,95%	
<b>Kuantitas Kerja</b>			
1	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	76,58%	79,34%
2	Pencapaian target kerja yang diberikan pegawai	80,48%	
3	Kepuasan kerja pegawai atas hasil yang diberikan	80,97%	
<b>Kerjasama</b>			
1	Kekompakan antar pegawai yang baik	80,48%	80,15%
2	Kepercayaan rekan dan atasan kepada pegawai	81,46%	
3	Jalinan kerjasama yang baik antar pegawai	78,53%	
<b>Tanggung Jawab</b>			
1	Tanggung jawab dalam mengambil keputusan	77,07%	79,18%
2	Memfaatkan sarana dan prasarana yang baik	80%	
3	Hasil kerja yang baik	80,48%	
<b>Inisiatif</b>			
1	Kemandirian pegawai dalam melakukan pekerjaan	83,90%	80,64%
2	Kemampuan pegawai yang baik dalam bekerja	81,95%	
3	Kreatifitas dan daya pikir pegawai yang kreatif	76,09%	
<b>Rata – Rata</b>			79,66%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas total tanggapan mengenai variabel motivasi kerja yaitu 79,66%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61%-80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor Baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan

“Selalu”. Dari nilai rata-rata hasil nilai tertinggi adalah indikator Inisiatif sebesar 80,64% dengan pernyataan “kemandirian pegawai dalam melakukan pekerjaan” yaitu sebesar 83.90%, sedangkan indikator terendah adalah indikator Kualitas Kerja sebesar 79,02% dengan pernyataan “ketelitian pegawai saat melakukan pekerjaan” yaitu sebesar 75.12%.

#### 4.2.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Analisis koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan Kerja ( $X^1$ ) motivasi kerja ( $X^2$ ) dengan kinerja pegawai (Y). Berikut adalah hasil pengolahan data SPSS 26 untuk perhitungan koefisien determinasi:

Tabel 4. 49 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 <sup>a</sup>	.811	.801	3.193

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.49 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,811 hasil tersebut dapat diartikan bahwa 81,1% variabel kinerja pegawai berpengaruh dengan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 18,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.2.5 Uji Regresi Linear Berganda

Penerapan metode regresi linear berganda jumlah variabel yang digunakan lebih dari satu yang mempunyai satu variabel terikat. Berikut adalah hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 4. 50 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.129	6.110		.839	.406
	Lingkungan Kerja	.904	.104	.817	8.678	.000
	Motivasi Kerja	.157	.150	.098	1.046	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber: Data Primer, diolah 2024

Dari tabel 4.50 diatas uji regresi linear berganda diketahui nilai constant sebesar 5.129 sedangkan nilai X1 sebesar 0.904 dan X2 sebesar 0.157 sehingga persamaan regresi dapat ditulis:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2$$

$$Y= 5.129 + 0.904 + 0.157$$

Berdasarkan data diatas persamaan regresi  $Y= 5.129 + 0.904 + 0.157$  dapat diartikan bahwa koefisien regresi ketika ada peningkatan maka lingkungan kerja dan motivasi kerja juga mengalami peningkatan terhadap kinerja atau dengan kata lain terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

#### 4.2.6 Uji Hipotesis (Uji T)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak. Berikut adalah hasil uji t untuk menguji bagaimana korelasi antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Tabel 4. 51 Uji T

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.129	6.110		.839	.406
Lingkungan Kerja	.904	.104	.817	8.678	.000
Motivasi Kerja	.157	.150	.098	1.046	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
Sumber: Data Primer. Diolah 2024

Rumus untuk mencari  $t_{tabel}$  adalah:

$$T_{tabel} = [a:df=n-k]$$

Ket:

N = Jumlah Responden

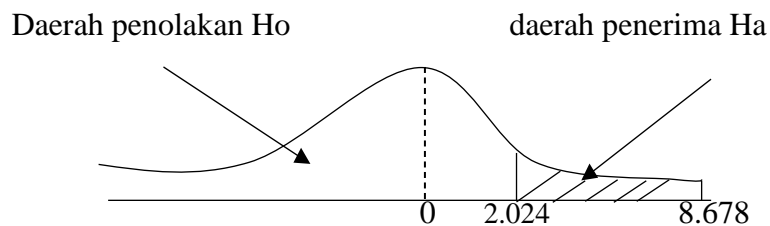
K = Jumlah Variabel

$$\text{Jadi } t_{tabel} = [0.05:41-3]$$

$$T_{tabel} = [0.05:38]$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai  $t_{tabel}$  maka ditemukan nilai sebesar 2.024, berdasarkan hasil uji t dapat dijelaskan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  8.678 yang lebih besar daripada  $t_{tabel}$  2.024 dan nilai signifikan 0.000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ .
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  1.046 yang lebih kecil daripada 2.024 dan nilai signifikan 0.032 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ .
3. Lingkungan kerja berpengaruh lebih besar daripada motivasi kerja dilihat dari  $t_{hitung}$  yang lebih besar yaitu 8.678 daripada 1.046.



#### 4.3 Pembahasan dan Interpretasi Hasil

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari analisis Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor, pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah pegawai dinas sosial kota bogor dengan jumlah responden 41 orang.

##### 4.3.1 Lingkungan Kerja Dinas Sosial Kota Bogor

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, Oleh karena itu lingkungan kerja akan membawa pengaruh dalam semangat pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu 72,80% dimana total responden tersebut berada pada interval (61-80), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Sosial Kota Bogor Baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator penerangan atau cahaya, penggunaan warna, sirkulasi udara, tingkat kebisingan dan keamanan ditempat kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator keamanan ditempat kerja pada pernyataan “Keamanan ditempat kerja yang baik” yaitu sebesar 83,90%, sedangkan terendah terdapat pada indikator penggunaan warna pada pernyataan “Penataan warna diruangan yang sesuai untuk bekerja” yaitu sebesar

60,97%. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada variabel lingkungan kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pada saat melakukan pekerjaan merasa nyaman dengan target yang ditetapkan organisasi atau instansi. Untuk persentase dibawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan. Sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase diatas rata-rata indikator dan sub indikator perlu dipertahankan.

#### **4.3.2 Motivasi Kerja Dinas Sosial Kota Bogor**

Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai dan juga motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi pegawai untuk mewujudkan tujuan tertentu.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu 69,46% dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61-80) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dinas sosial kota bogor baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Nilai rata-rata responden tertinggi pada indikator kebutuhan akan afiliasi dengan pernyataan “Memberikan rasa nyaman dalam bekerja” yaitu sebesar 76,58%. Sedangkan tanggapan terendah pada indikator kebutuhan akan berprestasi dengan pernyataan “Pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan” yaitu sebesar 59,51%. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada variabel motivasi kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan yang telah ditetapkan organisasi.

#### **4.3.3 Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor**

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi maupun tujuan individu pegawai itu sendiri, tidak terkecuali bagi Dinas Sosial Kota Bogor sebagai lembaga pemerintah dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai fungsi dan tugasnya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu 79,66%, dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61-80) sehingga dapat disimpulkan kinerja pegawai dinas sosial kota bogor baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif. Nilai rata-rata responden tertinggi pada indikator inisiatif dengan pernyataan “Kemandirian pegawai dalam melakukan pekerjaan” yaitu sebesar 83,90%, sedangkan tanggapan

terendah pada indikator kualitas kerja dengan pernyataan “Ketelitian pegawai saat melakukan pekerjaan” yaitu sebesar 75,12%. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada variabel kinerja pegawai harus diperhatikan dan ditingkatkan agar pekerjaan yang diberikan berjalan sesuai rencana dan target yang telah ditentukan organisasi atau instansi.

#### **4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor**

Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu dengan adanya ikatan antara lingkungan dan motivasi maka kinerja pegawai disuatu organisasi akan berjalan dengan baik apabila pegawai merasa nyaman dilingkungannya dan termotivasi oleh atasan atau rekan kerja satu sama lain hal ini yang menjadi faktor dalam peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berhubungan positif signifikan terhadap  $r^2$  sebesar  $0,811 = 81,1\%$  ini berarti variabel bebas (independen) lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap variabel terikat (dependen) kinerja pegawai sebesar 81,1% dan sisanya 18,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda nilai koefisien konstanta sebesar 5.129 persamaan regresi  $Y = 5.129 + 0.904X_1 + 0.157X_2$  dapat diartikan bahwa koefisien regresi ketika ada peningkatan maka lingkungan kerja dan motivasi kerja juga mengalami peningkatan terhadap kinerja.

Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8.678 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.024 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8.678 > 2.024$ ) artinya tolak  $H_0$  diterima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bogor. Hal ini dibuktikan dengan uji-uji yang telah dilakukan pada masing-masing variabel yang diteliti.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hasil dari penelitian ini bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berhubungan positif dan kategori kuat.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bogor, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata yaitu sebesar 72,80%, dengan rata-rata tertinggi diperoleh pada indikator keamanan ditempat kerja sebesar 77,07% pada pernyataan “Keamanan ditempat kerja yang baik” dengan tanggapan responden sebesar 83,90% dan nilai rata-rata terendah diperoleh pada indikator penggunaan warna sebesar 66,82% pada pernyataan “Penataan warna diruangan yang sesuai untuk bekerja” dengan tanggapan responden sebesar 60,97%.
2. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel motivasi kerja diperoleh nilai rata-rata yaitu sebesar 69,46%, dengan rata-rata tertinggi diperoleh pada indikator kebutuhan akan afiliasi sebesar 71,86% dengan pernyataan “Memberikan rasa nyaman dalam bekerja” dengan tanggapan responden sebesar 76,58% dan nilai rata-rata terendah diperoleh pada indikator kebutuhan akan berprestasi sebesar 67,06% dengan pernyataan “Pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan” dengan tanggapan responden sebesar 59,51%.
3. Berdasarkan hasil penelitian dari variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rata-rata yaitu sebesar 79,66%, dengan rata-rata tertinggi diperoleh pada indikator inisiatif sebesar 80,64% dengan pernyataan “Kemandirian pegawai dalam melakukan pekerjaan” dengan tanggapan responden sebesar 83,90% dan nilai rata-rata terendah diperoleh pada indikator kualitas kerja 79,02% pada pernyataan “Ketelitian pegawai saat melakukan pekerjaan” dengan tanggapan responden sebesar 76,12%.
4. Hasil penelitian pada Dinas Sosial Kota Bogor yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja berhubungan positif pada kinerja pegawai dengan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa lingkungan kerja( $X^1$ ) dan motivasi kerja( $X^2$ ) berhubungan positif signifikan terhadap  $r^2$  sebesar  $0,811 = 81,1\%$  ini berarti variabel bebas (independen) lingkungan kerja (Y) dan motivasi kerja memberikan kontribusi

terhadap variabel terikat (dependen) kinerja pegawai sebesar 81,1% dan sisanya 18,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diperoleh maka pada penelitian ini penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis lingkungan kerja, diperoleh dari indikator yang memiliki kelemahan yaitu indikator penggunaan warna, saran yang diberikan kepada Dinas Sosial Kota Bogor yaitu harus menata kembali warna yang sesuai pada tempat kerja serta perhatikan kebersihan pada tembok yang telah dicat agar menghasilkan perubahan terhadap suatu nilai pada organisasi.
2. Berdasarkan hasil analisis motivasi kerja, diperoleh dari indikator yang memiliki kelemahan yaitu indikator kebutuhan akan berprestasi, saran yang diberikan kepada Dinas Sosial Kota Bogor yaitu harus memotivasi pegawai agar memiliki rasa lebih dalam mengembangkan prestasi dan skill yang telah dimiliki agar suatu saat nanti prestasi yang terus diraih akan merasakan perubahannya.
3. Berdasarkan hasil analisis kinerja pegawai, diperoleh dari indikator yang memiliki kelemahan yaitu indikator kualitas kerja, saran yang diberikan kepada Dinas Sosial Kota Bogor yaitu harus meningkatkan dan memperhatikan kinerja dalam layanan publik dan mampu memberikan solusi serta menerima kritik dan saran apabila mengalami kesalahan yang diperbuat.
4. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya, sehingga peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel lainnya selain variabel yang telah diteliti agar memperoleh penjelasan yang lebih baik lagi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. . Yogyakarta.: Nusa Media.
- Almustofa, R. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. (*Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta*).
- Amalia, N. M. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 622-634.
- Andamdewi, S. (2020). HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI BAGIAN SEKRETARIAT DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA BARAT.
- Chusminah, C. &. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jendral P2P Kementerian Kesehatan . *Widya Cipta - Jurnal Sekretariat Dan Manajemen*, 3(1), 61-70.
- Daryanto, B. d. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Cetakan I*. Yogyakarta: Gava Media.
- E-Anjab-Abk, Kementerian Dalam Negeri Indonesia
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta: Kencana Prenada.
- Eko Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu*. Malang: IRDH.
- H, M. A. (2017). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan pendekatan hierarki kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT PBP.
- Hadari, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima*, . Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hidayat, C. N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *Agora*, 3(2), 78-83.
- Hsb, A. G. (2021). PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKKBN MEDAN SUMATERA UTARA.
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*.
- Jaya, I. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT KAO Indonesia. *JIMFE*.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik )*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Lakip Dinas Sosial Kota Bogor, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2021
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- M, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Mangkunegara., A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda.
- Nurudin, A. F. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. dok dan perkapalan surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1), 1-7.
- Nuryasin, I. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16-24.
- Nuryasin, I., Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). Brawijaya University.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Pranitasari, D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja.
- Priyono Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Sedarmayanti, N. R. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, 63-77.
- Sobar, M. (2020). HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU SMP NEGERI DI KOTA TANGGERANG.
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastic. *Agora*, 3(2), 175-179.
- Susanti. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT NUSAPERSADA TBK.
- Susilowati, I. H. (2018). Penilaian Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bogor Periode Tahun 2012-2016. 2-9.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. jakarta: Prenadamedia Group.
- Wenty, C. S. (2020). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Wiryan, T. W. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN DISIPLIN SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA. *EKOMABIS*.
- WorluOkechukwu. (2017). *Journal of Technology Management and Business. Influence of Training and Development, Employee Performance On Job Satisfaction Among The Staff of Scholl of Technology Management and Logistic, Universiti Utara Malaysia (STML, UUM)*.

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## Data Diri

Nama : Teguh Iman Permana  
Tempat, Tanggal Lahir : Majalengka, 03 November 2000  
Alamat : Griya Sukabumi Blok 2 No 26 Rt 05/12 Kel Cisarua  
Kec Cikole  
Agama : Islam  
Usia : 23 Tahun

## Riwayat Pendidikan

SD : SDN CISARUA  
SMP : SMPN 15 KOTA SUKABUMI  
SMA : SMAN 3 SUKABUMI  
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS PAKUAN

Bogor, 14 Juni 2024  
Penulis

Teguh Iman Permana

# LAMPIRAN

## Lampiran 1 Surat Keterangan Magang



### PEMERINTAH DAERAH KOTA BOGOR DINAS SOSIAL

Jalan Merdeka Nomor 142 Kota Bogor 16114  
Telepon. (0251) 8332315 Faksimile. (0251) 8378332  
www.dinsos.kotabogor.go.id

#### SURAT KETERANGAN

Nomor : 468 / 1084 - Sekretariat

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama	: Fahrudin, S.Pd
NIP.	: 196307191988111001
Pangkat/Gol. Ruang	: Pembina Utama Muda- IV/c
Jabatan	: Kepala
Unit Kerja	: Dinas Sosial Kota Bogor

#### MENERANGKAN

Nama	: Teguh Iman Permana
NIM	: 021119173
Pekerjaan	: Mahasiswa
Tempat, Tanggal Lahir	: Majalengka, 3 November 2000
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Universitas	: Universitas Pakuan

Benar nama tersebut telah selesai melaksanakan Kuliah kerja Lapangan pada Dinas Sosial Kota Bogor selama 1,5 (satu setengah) bulan terhitung mulai tanggal 18 Juli 2022 sampai 29 Agustus 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Bogor, 26 Agustus 2022



**Fahrudin, S.Pd**  
Pembina Utama Muda  
NIP. 196307191988111001

## **Lampiran 2**

### **Kuesioner**

Kepada Yth,

Bapak / Ibu Responden

Dinas Sosial Kota Bogor

Dengan Hormat,

Saya Teguh Iman Permana dengan Npm. 021119173, Mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor. Saya sedang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bogor “. Saya memohon kesediaan dari Bapak / Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna untuk mengisi kuesioner yang saya sertakan berikut ini.

Kuesioner ini bertujuan untuk memenuhi penyelesaian skripsi Program Sarjana, oleh sebab itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan sangat besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penyusunan penelitian saya. Saya sangat menghargai kejujuran Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini dan akan menjamin kerahasiaan jawaban dari Bapak/Ibu. Atas kerjasama dan bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Teguh Iman Permana

**A. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Beri tanda ceklis (√) pada kolom jawaban yang tersedia,
2. Terdapat 5 pilihan pengisian jawaban yaitu:

Sangat Setuju (SS)	:	5
Setuju (S)	:	4
Cukup Baik (CB)	:	3
Tidak Setuju (TS)	:	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	:	1

**B. Identitas Responden**

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :



### Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	CB	TS	STS
<b>Penerangan Atau Cahaya</b>						
1	Kesesuaian cahaya ruangan yang baik untuk bekerja					
2	Intensitas cahaya lampu atau cahaya masuk matahari yang baik					
3	Pencahayaan ruangan yang cukup untuk melakukan pekerjaan					
<b>Penggunaan Warna</b>						
4	Warna ruang kerja yang sesuai untuk bekerja					
5	Penataan warna diruangan yang sesuai untuk bekerja					
6	Warna yang membuat nyaman untuk bekerja					
<b>Sirkulasi Udara</b>						
7	Pengatur suhu ruangan (AC) yang normal					
8	Suhu diruang kerja pada suhu normal					
9	Ventilasi udara yang sesuai dan bersih					
<b>Tingkat Kebisingan</b>						
10	Tidak adanya getaran mesin kendaraan yang masuk					
11	Tidak adanya suara yang berlebihan pada saat bekerja					
12	Suara bising yang ditimbulkan oleh pegawai					
<b>Keamanan di Tempat Kerja</b>						
13	Keamanan ditempat kerja yang baik					
14	Lingkungan sekitar kantor yang aman					
15	Keberadaan petugas keamanan atau satpam yang baik					

### Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	CB	TS	STS
Kebutuhan Akan Berprestasi						
1	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan					
2	Pegawai mendapat pelatihan dan pengembangan					
3	Pegawai memiliki keterampilan untuk mendukung pekerjaan					
Kebutuhan Akan Afiliasi						
4	Kerjasama yang baik antar pegawai					
5	Memberikan rasa nyaman dalam bekerja					
6	Hubungan interaksi sosial yang baik dalam bekerja					
Kebutuhan Akan Kompetensi						
7	Pegawai memiliki tingkat kemampuan yang memadai					
8	Pegawai memahami tugas yang diberikan					
9	Pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja					
Kebutuhan Akan Kekuasaan						
10	Adanya kesempatan untuk meraih kekuasaan					
11	Membutuhkan jenjang karir yang lebih baik					
12	Berpartisipati dalam tujuan organisasi					

### Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	CB	TS	STS
<b>Kualitas Kerja</b>						
1	Kerapihan pekerjaan pegawai saat memberikan hasil kerja					
2	Ketelitian pegawai saat melakukan pekerjaan					
3	Kehandalan pegawai saat diberikan tugas					
<b>Kuantitas Kerja</b>						
4	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Pencapaian target kerja yang diberikan pegawai					
6	Kepuasan kerja pegawai atas hasil yang diberikan					
<b>Kerjasama</b>						
7	Kekompakan antar pegawai yang baik					
8	Kepercayaan rekan dan atasan kepada pegawai					
9	Jalinan kerja sama yang baik antar pegawai					
<b>Tanggung Jawab</b>						
10	Tanggung jawab dalam mengambil Keputusan					
11	Memanfaatkan sarana dan prasarana yang baik					
12	Hasil kerja pegawai yang baik					
<b>Inisiatif</b>						
13	Kemandirian pegawai dalam melakukan pekerjaan					
14	Kemampuan pegawai yang baik dalam bekerja					
15	Kreatifitas dan daya pikir pegawai yang kreatif					

**Lampiran 3**  
**Jumlah Responden Variabel Lingkungan Kerja**

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	TOTAL X1
3	2	4	3	3	4	3	3	5	4	5	5	4	4	5	57
3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	2	4	57
3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	61
3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	58
2	4	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2	50
4	3	1	2	5	3	2	5	4	4	4	5	5	2	3	52
3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	59
3	3	5	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	4	4	57
3	2	3	3	4	2	3	3	5	3	5	3	4	2	5	50
2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	46
1	5	3	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	56
5	3	3	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	65
4	3	2	3	1	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	55
3	5	3	3	1	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	61
3	3	4	3	2	4	5	2	3	4	4	5	4	4	4	54
4	3	3	4	2	3	5	4	3	3	5	4	5	4	5	57
3	4	4	2	3	3	2	5	4	3	4	4	4	2	3	50
4	4	3	1	3	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5	56
4	5	3	4	5	5	2	4	5	5	4	5	5	4	4	64
3	2	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	63
3	3	4	4	2	4	2	2	4	5	3	3	3	2	4	48
3	3	2	3	2	4	2	3	4	3	4	3	3	2	3	44
3	2	2	3	3	5	2	2	4	3	5	3	3	4	4	48
3	2	2	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	2	4	44
3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	5	4	2	3	47
3	5	2	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	5	3	3	4	54
3	3	5	1	3	3	5	3	5	4	4	5	4	3	4	55
3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	5	4	3	5	4	52
2	3	2	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	62
2	2	2	2	3	5	3	3	5	5	4	5	5	4	5	55
1	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	54
5	3	3	3	4	4	5	2	5	5	5	5	5	4	5	63
4	3	4	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	62
4	2	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	60
3	4	4	2	3	3	2	4	4	5	4	4	5	5	5	57
3	4	4	3	2	2	2	1	4	4	5	5	4	5	4	52
4	5	4	5	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	4	62
3	3	5	5	4	5	2	2	5	4	5	5	4	5	5	62
3	4	4	5	3	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	63
2	3	3	2	2	2	5	4	3	3	4	3	4	5	5	50

**Lampiran 4**  
**Jawaban Responden Motivasi Kerja**

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	TOTALX2
5	3	5	4	3	3	4	4	5	3	5	4	48
4	3	5	5	4	4	5	2	4	5	5	5	51
5	3	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	51
4	5	4	4	3	3	5	3	4	5	4	4	48
5	4	3	4	3	4	4	2	5	4	3	4	45
5	4	4	4	3	3	5	2	3	4	4	4	45
4	3	5	4	4	2	5	4	4	3	5	4	47
4	3	5	5	2	4	5	4	4	3	5	5	49
4	4	5	3	3	3	4	2	5	4	5	3	45
5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	43
5	3	4	4	3	2	5	2	5	4	4	4	45
5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	54
4	3	4	5	3	5	4	2	4	5	4	5	48
5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	55
5	3	3	4	2	3	4	4	4	5	3	4	44
4	4	3	3	2	3	5	4	5	4	3	3	43
5	3	4	3	3	2	4	2	3	4	4	3	40
4	5	2	3	3	3	2	4	5	5	4	4	44
5	5	2	3	3	5	2	4	4	4	5	5	47
5	5	3	2	3	4	5	3	5	5	5	4	49
4	3	3	5	2	3	3	2	4	4	4	5	42
3	4	3	3	4	5	4	2	3	4	4	3	42
4	4	5	4	3	3	3	2	3	4	4	3	42
3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	35
4	4	4	2	2	3	4	2	2	4	4	3	38
5	2	4	3	3	3	2	2	1	5	5	5	40
3	2	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	39
5	2	5	4	2	2	4	3	4	3	5	4	43
4	3	3	3	1	2	3	4	2	5	3	4	37
5	3	3	4	3	3	3	2	5	5	3	4	43
5	3	5	2	3	4	3	2	5	5	5	5	47
4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	43
5	4	5	3	4	2	3	2	5	5	5	5	48
5	3	4	5	3	4	5	3	2	5	4	5	48
5	3	2	3	4	5	5	3	2	5	4	4	45
5	1	3	3	5	4	5	4	3	5	4	5	47
5	3	2	2	3	5	3	3	4	5	4	4	43
5	3	3	3	4	5	3	5	4	5	5	5	50
5	4	3	2	5	5	3	4	5	5	5	4	50
5	5	4	2	4	3	3	3	4	4	5	5	47
3	4	4	3	3	3	4	5	5	5	3	3	45

**Lampiran 5**  
**Jawaban Responden Kinerja Pegawai**

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	TOTAL Y
5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	67
5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	2	67
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	70
5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	68
5	5	4	3	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	2	57
3	5	4	4	4	4	5	5	2	3	4	4	5	5	2	59
4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	63
4	4	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	3	5	4	64
3	4	4	5	3	5	3	4	2	5	5	3	3	4	2	55
4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	55
5	5	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	5	5	2	63
5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	68
4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	66
5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	69
4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	63
5	4	4	3	3	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	61
4	5	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	2	54
4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	61
5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	69
5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	71
4	4	4	4	5	3	4	3	2	4	4	5	3	3	2	54
3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	47
4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	57
5	3	3	3	3	3	5	5	2	4	3	3	3	4	2	51
4	4	4	4	3	3	4	4	2	5	4	3	5	4	2	55
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	54
3	5	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	61
4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	3	5	60
5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	71
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	72
4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	63
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	73
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	72
4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	67
4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	69
4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	67
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	74
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	71
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73
3	3	5	3	3	4	3	4	5	5	3	3	3	4	5	56









## Lampiran 9

### Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	15

## Lampiran 10

### Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the

## Lampiran 11

### Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	15

## Lampiran 12

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 <sup>a</sup>	.811	.801	3.193

## Lampiran 13

### Hasil Uji Regresi

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.129	6.110		.839	.406
	Lingkungan Kerja	.904	.104	.817	8.678	.000
	Motivasi Kerja	.157	.150	.098	1.046	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## Lampiran 14

### Hasil Uji T

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.129	6.110		.839	.406
	Lingkungan Kerja	.904	.104	.817	8.678	.000
	Motivasi Kerja	.157	.150	.098	1.046	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai