

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang terdapat pada setiap bisnis di dunia. Memiliki Sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan tentunya akan membantu perusahaan tersebut semakin berkembang, mampu bersaing dan beradaptasi dengan perubahan zaman. Oleh karena itu, kinerja setiap individu dalam perusahaan harus mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menerapkan beberapa cara, seperti melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, menawarkan gaji yang sesuai kepada karyawan, motivasi dan juga pendidikan.

Menurut Hasibuan (2012) menyatakan 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. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Untuk mencapai suatu organisasi yang dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan tujuannya, maka harus mempunyai kinerja pegawai

yang baik, termasuk diandalkannya pelaksanaan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan harus jeli dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan yang muncul atau mungkin timbul pada kinerja karyawan masalah kinerja akan berdampak besar dan berdampak langsung pada bisnis.

Di samping itu semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku-pelaku yang bergelut dibidang ekonomi, budaya maupun bidang lainnya ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, Wibowo, (2014). "Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja".

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan megelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan instansi. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Wibowo, (2014). menyatakan "motivasi sebagai proses yang

menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian puncak”. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja. Motivasi merupakan “dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas–tugasnya.

Lingkungan kerja sendiri terdiri dari unsur-unsur material dan immaterial yang begitu erat kaitannya dengan diri pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari upaya pengembangan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang sejuk, nyaman, dan memenuhi standar yang sesuai akan

memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja non fisik meliputi sikap karyawan yang ramah, saling menghormati perbedaan pendapat, dan lain-lain merupakan syarat wajib untuk terus mengembangkan kualitas berpikir pegawai, yang pada akhirnya dapat terus meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan bekerja dengan semangat dan merasa nyaman sehingga meningkatkan prestasi kerja.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, diperlukan peningkatan kerja yang optimal dan mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki pegawai untuk menciptakan tujuan organisasi, sehingga berkontribusi aktif terhadap perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi untuk meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendorong terbentuknya sikap dan tindakan profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Sumber daya manusia mempunyai peran mentransformasikan dan menggunakan sumber daya dan material hingga menjadi produk. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, perlu dipastikan bahwa sumber daya manusia dapat bekerja secara efektif dan menunjukkan kinerja yang dapat berkontribusi terhadap produktivitas, yang merupakan persoalan mendasar dalam konsep manajemen dan kepemimpinan.

Kinerja mengacu pada kinerja pekerjaan karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Berhasil

mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi, terutama meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dinas Peternakan Kabupaten Manggarai, Ruteng Nusa Tenggara Timur (NTT) adalah salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas untuk melaksanakan penyusunan, kebijakan, pelaksanaan, perencanaan kebutuhan, pembinaan bimbingan, pengendalian penyakit, pengawasan peredaran, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang peternakan.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Manggarai, Ruteng Nusa Tenggara Timur (NTT) nampaknya masih banyak kendala yang menyulitkan pencapaian tujuan organisasi. Kondisi yang tidak ideal masih terjadi di Dinas Peternakan Ruteng NTT. Dimana masih ada kendala lain di Dinas Peternakan Kabupaten Manggarai, Ruteng NTT, antara lain pegawai datang kerja terlambat, istirahat lebih awal, ada pedagang masuk ke ruangan yang menawarkan produk, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal. Hal ini menyebabkan menurunnya kinerja pegawai karena rendahnya motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang tidak nyaman sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan.

Kondisi yang sebenarnya terjadi di Dinas Peternakan Kabupaten Manggarai, Ruteng NTT, kinerja pegawai belum sepenuhnya mewakili kinerja yang optimal. Karena pekerjaan tidak selesai tepat waktu, tuntas, dan akurat, pencapaian standar pelayanan minimal yang dipenuhi Kementerian tidak sesuai harapan. Terkait kinerja pegawai, permasalahan ini tentunya perlu segera diatasi agar pimpinan dan bawahan Kementerian dapat memberikan

pelayanan prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada suatu organisasi pemerintah.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dengan memotivasi karyawannya untuk mampu mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Peternakan Kabupaten Manggarai, Ruteng NTT)"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian dengan subyek Dinas Peternakan Ruteng Nusa Tenggara Timur (NTT) adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan Kabupaten Manggarai, Ruteng Nusa Tenggara Timur (NTT)?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan Kabupaten Manggarai ,Ruteng Nusa Tenggara Timur (NTT)?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan Kabupaten Manggarai, Ruteng Nusa Tenggara Timur (NTT)?
4. Manakah pengaruh yang dominan dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan Kabupaten Manggarai, Ruteng Nusa Tenggara Timur (NTT)?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji sesuatu pendapat yang nyata pada objek yang akan diteliti. Namun secara spesifikasi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan Kabupaten Manggarai, Ruteng Nusa Tenggara Timur (NTT).
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan Kabupaten Manggarai, Ruteng Nusa Tenggara Timur (NTT).
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan Kabupaten Manggarai, Ruteng Nusa Tenggara Timur (NTT).
4. Untuk mengetahui pengaruh yang dominan dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan Kabupaten Manggarai, Nusa Tenggara Timur (NTT).

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan yang dapat diperoleh bagi beberapa pihak dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teori

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan khususnya pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan Kabupaten Manggarai ,Kota Ruteng (NTT), serta dapat dijadikan referensi dalam bidang penelitian yang dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Kajian ini merupakan bentuk kontribusi dan juga referensi yang berguna bagi Dinas Peternakan Kabupaten Manggarai, Kota Ruteng (NTT) untuk mencermati, mempertimbangkan dan mengembangkan sumber daya manusianya. Serta sebagai pedoman dalam memotivasi kinerja kepada pimpinan, manajer, karyawan dalam instansi.

organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi juga mengacu pada upaya yang mengarahkan seseorang atau kelompok tertentu untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang diinginkan atau merasa puas dengan tindakannya.

Menurut Mangkunegara (2017) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

b. Motivasi Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan insentif. Motivasi kerja merupakan proses dasar yang dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (*needs*). Beberapa hirarki kebutuhan yang terkait atau berhubungan erat dengan motivasi kerja. Tingkatan tingkatan kebutuhan berdasarkan hirarki tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis, kebutuhan tersebut meliputi makanan, minuman, tempat tinggal, dan pemulihan dari rasa sakit.
- 2) Kebutuhan rasa aman, kebutuhan tersebut antara lain: Kebutuhan untuk bebas dari ancaman. Keamanan dari kejadian dan lingkungan yang mengancam.
- 3) Kebutuhan Harga Diri, Kebutuhan ini terdiri atas: Kebutuhan Harga Diri dan Kebutuhan Menghargai Orang Lain.

- 4) Kebutuhan aktualisasi diri adalah keinginan untuk mewujudkan diri dengan memanfaatkan secara optimal kemampuan, keterampilan, dan potensi diri.
- 5) Kebutuhan rasa memiliki, sosial, dan kasih sayang, kebutuhan ini meliputi: kebutuhan persahabatan, berkelompok, interaksi dan kasih sayang.

c. Indikator Motivasi Kerja

Kuatnya motivasi kerja/kinerja pegawai tercermin langsung dari seberapa kerasnya mereka berusaha meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi Motivasi Kerja menurut Siagian (2018) terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

1) Daya pendorong

Kekuatan pendorong adalah sejenis naluri yang memotivasi tindakan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Namun, metode yang digunakan berbeda-beda pada setiap orang tergantung pada latar belakang budayanya.

2) Kemauan

Kemauan merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu sebagai respons terhadap rangsangan atau pengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kesiapan mengacu pada reaksi tertentu terhadap tawaran dari orang lain.

3) Kerelaan

Kerelaan merupakan suatu jenis persetujuan terhadap permintaan orang lain yang memungkinkan orang lain tersebut

melakukannya tanpa merasa terpaksa (dengan itikad baik).

4) Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian merupakan proses penciptaan atau pendidikan, proses mengubah kemampuan seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.

5) Kemampuan Keterampilan

Kemampuan keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk menjalankan pola perilaku yang kompleks dan terdefinisi dengan baik dalam keadaan dengan lancar dan tepat untuk mencapai hasil/kesuksesan tertentu.

Pembentukan tidak hanya melibatkan gerakan motorik tetapi juga pengendalian fungsi kognitif dan mental. Orang yang berkompeten juga adalah orang yang mampu memanfaatkan orang lain.

6) Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti akibat lain dari menjalankan suatu peran, baik berupa hak dan tanggung jawab maupun kekuasaan. Tanggung jawab secara umum dipahami sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku tertentu.

7) Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu perlu dilakukan mengenai apa yang dibebankan padanya. Misalnya, area kerja memberi Anda tugas yang harus diselesaikan.

8) Tujuan

Tujuan adalah pernyataan tentang keadaan yang diinginkan yang ingin dicapai oleh organisasi dan keadaan masa depan yang ingin dicapai oleh organisasi secara kolektif.

d. Jenis – jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013), terdapat dua jenis motivasi kerja, yaitu: Motivasi positif. Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan di atas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja di bawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

e. Aspek – aspek Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2016), terdapat tiga aspek utama yang menjadi pendorong motivasi kerja seorang karyawan, yaitu: Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Rasa aman, seseorang akan berusaha

melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman. Sedangkan Menurut Munandar (2014), aspek-aspek motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap atau perilaku pegawai untuk melakukan aktivitas kerja menurut pola tertentu. Keputusan dan norma yang ditetapkan dan disepakati, baik tertulis maupun lisan, yang dapat menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran terhadap tugas dan wewenang yang telah ditentukan.

2) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

3) Kepercayaan Diri

Keyakinan yang dimiliki seorang karyawan terhadap kemampuannya. Kekuatan berpikir positif untuk menghadapi kenyataan dan bertanggung jawab atas keputusan Anda sehingga Anda bisa menyelesaikan masalah dengan tenang.

4) Daya tahan setiap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional tidak menyenangkan yang dianggap sebagai ancaman atau menimbulkan ketidak seimbangan antara kebutuhan dan

keinginan. Tekanan-tekanan ini diatasi dengan cara unik yang spesifik untuk setiap individu.

5) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Kesadaran akan tugas dan pelaksanaan tugas, keberanian mengambil segala risiko, inisiatif besar mengatasi kesulitan kerja, dorongan besar dalam menyelesaikan pekerjaan, merupakan hal yang sangat penting.

f. Aspek- aspek yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Chidi (2012) adalah :

- 1) Bonus, hal ini mengacu pada pembayaran tambahan kepada karyawan yang lebih atau berprestasi dan atas gaji yang diberikan sebagai insentif. Para karyawan harus diberi jumlah bonus yang cukup.
- 2) Insentif, organisasi juga dapat memberikan insentif tambahan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan lain-lain.
- 3) Insentif khusus individu, Perusahaan dapat memberikan insentif khusus kepada individu. Insentif tersebut harus diberikan kepada karyawan untuk ikut memberikan saran yang layak dan berharga untuk perusahaan.
- 4) Status atau Jabatan, Dengan memberikan status yang lebih tinggi kepada karyawan maka karyawan tersebut akan merasa termotivasi. Karena karyawan lebih suka dan bangga apabila mereka mendapat status atau jabatan yang tinggi di dalam perusahaan.
- 5) Apresiasi dan Pengakuan, Karyawan harus dihargai karena

jasa mereka. Pujian tidak harus datang dari atasan langsung tetapi juga datang dari pihak yang mempunyai wewenang yang lebih tinggi.

- 6) Pendelegasian Wewenang, Pendelegasian wewenang memotivasi bawahan untuk melakukan tugas-tugas dengan didelegasikan, bawahan harus tahu bahwa perusahaan telah menempatkan kepercayaan pada karyawannya.
- 7) Kondisi Kerja, Memperhatikan kondisi kerja yang lebih baik seperti sarana dan prasarana yang baik akan memotivasi karyawan.
- 8) Keamanan Kerja, Jaminan keamanan kerja atau kurangnya pemberhentian pada karyawan juga dapat menjadi cara yang baik untuk memotivasi karyawan. Apabila ini tidak diperhatikan dapat mengakibatkan karyawan meninggalkan perusahaan.
- 9) Faktor-faktor yang lain, Ada beberapa faktor lain untuk memotivasi karyawan. Memberikan pelatihan kepada karyawan, penempatan pekerjaan yang layak, promosi yang tepat dan transfer, umpan balik kinerja yang tepat, fasilitas yang tepat, fasilitas kesejahteraan yang tepat, dan jam kerja fleksibel.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Peneltian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Sitanggung (2021)	Variabel Independent: Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Variabel Dependent: Kinerja	Metode deskriptif dan kuantitaif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diperoleh korelasi (hubungan) yang positif antara variabel lingkungan kerja	Perbedaan penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

No	Nama (Tahun)	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan
		Karyawan		dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor PT. Air Jernih Pekanbaru Riau.	
2	Surjesoseno (2015)	Variabel Independent: Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Dependent : Kinerja Karyawan	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan	Perbedaan penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3	Nuryasin, musadieg dan Ruhana (2016)	Variabel Independent: Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Dependent : Kinerja Karyawan	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 $\text{sig.F} < 5\%$ ($0,000 < 0,05$)	Perbedaan penelitian yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4	Sembiring (2020)	Variabel Independent: Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Dependent : Kinerja Karyawan	Analisa regresi liniear berganda	Penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.	Lingkunga kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5	Gardjito Musadieg dan	Variabel Independent: Lingkungan	Analisis liniear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi	Untuk perbedaanya ada di lingkungan

No	Nama (Tahun)	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan
	Nurtjahjono (2014)	Kerja dan Motivasi Kerja Dependent : Kinerja Karyawan		kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya	kerja karena tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
6	Qomariah & Hafidzi (2019)	Variabel Independent: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Dependent : Kinerja Karyawan	Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R2	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Untuk perbedaan penelitian yang di lihat dari variabel bebas, penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas, yaitu lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja. Pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh.

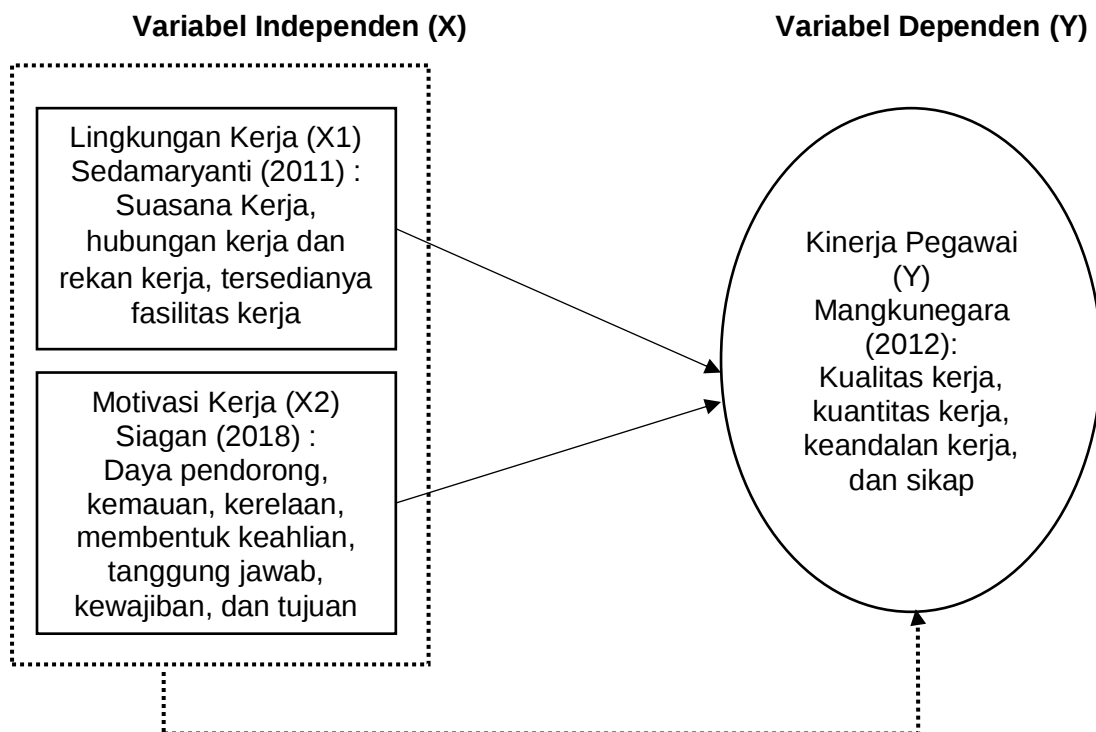
C. Pengembangan Hipotesis

1. Kerangka Berpikir

Shufa (2018) menyatakan bahwa kerangka konseptual adalah kerangka kerja yang dapat berbentuk naratif atau grafis dan dimaksudkan untuk menampilkan variabel-variabel kunci atau menggambarkan suatu struktur berdasarkan asumsi hubungan yang ada di antara variabel-variabel tersebut untuk diteliti dan dikaji.

Dalam penelitian ini pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Berpikir



Keterangan:

..... : (pengaruh secara simultan)

———— : (pengaruh secara parsial)

2. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pikir dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis penelitian sebagai

berikut :

- H1 : Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Peternakan Kabupaten Manggarai, Ruteng Nussa Tenggara Timur.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Peternakan Kabupaten Manggarai, Ruteng Nussa Tenggara Timur.
- H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Peternakan Kabupaten Manggarai, Ruteng Nussa Tenggara Timur.
- H4: Lingkungan Kerja dan motivasi kerja yang dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan Kabupaten Manggarai, Ruteng Nussa Tenggara Timur.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah ciri-ciri orang, benda, atau kegiatan yang dapat berubah dan digunakan peneliti untuk mempelajari dan menarik kesimpulan (Suwati 2013). Definisi operasional adalah suatu studi struktural atau karakteristik yang dipelajari untuk menjadi suatu variabel yang dapat diukur :

- a. Variabel Independen (Variabel Bebas) Variabel yang mempengaruhi perubahan atau munculnya suatu variabel terikat (dependen) atau penyebabnya adalah variabel bebas. Variabel bebas penelitian ini adalah :

- 1) Lingkungan kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Indikator dari lingkungan kerja yaitu ; suasana kerja, hubungan kerja dan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

- 2) Motivasi kerja (X_2)

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator dari motivasi kerja yaitu; daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk

keahlian, kemampuan keterampilan, tanggung jawab, kewajiban,
dan tujuan.

- b. Variabel Terikat (Dependent Variable) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan akibat dari variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan kerugian. Indikator dari kinerja pegawai yaitu; ketepatan waktu, deskripsi pekerjaan, kuantitas, dan kualitas.

2. Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengulas ruang lingkup penelitian manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Masing-masing variabel tersebut merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang efektif.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Peternakan Kabupaten Manggarai Kota Ruteng, yang berlokasi di Jl. A Yani, No 1 Ruteng Flores (NTT). Alasan peneliti memilih instansi ini karena ingin mengetahui lebih jauh tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas Peternakan kota Ruteng.

4. Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek / subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu untuk diselidiki dan ditarik kesimpulan oleh peneliti (Dahlan, 2022). Penelitian ini menggunakan populasi dari

seluruh karyawan di dinas Peternakan Kabupaten Manggarai, Kota Ruteng yaitu berjumlah 50 orang.

b. Teknik penarikan sampel

Sampel ini mewakili sebagian kecil dari populasi dan karakteristik (Dahlan 2022). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Alasan penggunaan metode sensus ini adalah karena menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Seluruh sampel yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Peternakan dengan jumlah responden yaitu 50 orang.

5. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh melalui kegiatan wawancara atau mengisi kuesioner yang artinya sumber data ini langsung memberikan data kepada peneliti. Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan oleh peneliti adalah data primer berupa jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden pada kantor Dinas Peternakan Kecamatan Ruteng, Kabupaten Manggarai, Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT).

6. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengambil data dan mengumpulkan informasi dilakukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

a. Wawancara

Data yang dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada pimpinan instansi atau melakukan

tanya jawab kepada berbagai pihak atau karyawan yang menjadi sumber data dalam perusahaan yang menjadi objek penelitian

b. Kuesioner

Suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan dan mengajukan daftar pertanyaan tersebut kepada para responden untuk menjawab pertanyaan yang telah disediakan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu dalam bentuk tulisan, gambar atau karya karya historis dari seseorang. Dalam penelitian ini peneliti melakukan dokumentasi saat pengambilan data yang dapat digunakan sebagai bukti pelaksanaan penelitian.

7. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data terhadap data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif dimaksud untuk menjelaskan secara terperinci mengenai variabel penelitian yang diteliti berdasarkan data-data yang diperoleh dan menghubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang kemudian dapat diambil suatu kesimpulan. Untuk mengubah data hasil kuesioner menjadi data kuantitatif maka dilakukan penskoran menggunakan skala ordinal dari likert sebagai berikut:

- a. Jawaban sangat tidak setuju = Skor 1
- b. Jawaban tidak setuju = Skor 2
- c. Jawaban netral = Skor 3
- d. Jawaban setuju = Skor 4
- e. Jawaban sangat setuju = Skor 5

1) Uji Deskriptif

Ghozali (2013) menjelaskan bahwa analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi pada suatu data yang dapat diukur dengan nilai rata-rata (mean), minimum, maksimum serta standar deviasi yang terdapat dalam penelitian. Pada penelitian ini teknis analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui gambaran variabel variabel penelitian secara singkat dalam bentuk tabel.

2) Uji validitas

Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan untuk menilai valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaannya dalam kuesiner tersebut mampu menjawab sesuatu yang diukur (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini teknis analisis yang digunakan yaitu koefisien korelasi product moment dari pearson, dengan kesimpulan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan signifikan 5% maka dianggap valid, namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dianggap tidak valid.

3) Uji reabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur reliable atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2016). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk menilai suatu kestabilan atau keandalan juga konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang ada dalam

kuesioner yang dimana kuesioner tersebut berkaitan dengan variabel yang akan diuji. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Cronbach's Alpha dengan kriteria apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar atau sama dengan 0,60 maka kuesioner tersebut dikatakan realibel. Sebaliknya, apabila nilai Cronbach's Alpha lebih kecil dari 0,60 maka kuisisioner tersebut tidak reliabel. (Ghozali, 2016:45- 46).

4) Uji regresi linear berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel indenpenden terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$b_1 b_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

e = error

Untuk Mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5%

maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

5) Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala multikolinearsitas, autokorelasi, dan gejala heterokedastistitas.

a) Uji normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali, (2013) Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

(1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.

(2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak

memenuhi normalitas

b) Uji multikolonieritas

Uji Multikolinieritas menurut Ghazali (2013) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 .

c) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghazali (2013) bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar analisis uji heteroskedastisitas yaitu jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- (1) Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- (2) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- (3) Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negative

6) Uji Hipotesis

a) Uji parsial (uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel (lingkungan kerja dan motivasi kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial Ghazali (2011).

b) Uji simultan (uji F)

Uji f memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) dengan taraf nyata tingkat signifikan 5%. Berikut Kriteria pengujian signifikan secara simultan (bersama-sama) untuk menguji f hitung:

- (1) Apabila f hitung lebih kecil dari f tabel maka variabel independen (X) secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- (2) Apabila f hitung lebih besar dari f tabel dan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen (X) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

c) Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berganda dinyatakan (R^2) digunakan untuk melakukan pengujian regresi linear berganda dengan lebih dari dua variabel. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa persen pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Jika nilai Koefisien determinasi semakin besar maka pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) semakin besar

begitupun sebaliknya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Objek Penelitian

Dinas Peternakan Ruteng, Kabupaten Manggarai provinsi Nusa Tenggara Timur berada di Jalan Ahmad Yani Nomor 11, Ruteng. Program kerja Dinas Peternakan meliputi kesekretariatan, prasarana, sarana dan pengembangan sumber daya peternakan, perbibitan dan produksi ternak, kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner, agribisnis dan kelembagaan peternakan serta UPT pembibitan ternak berdasarkan ketentuan dan prosedur yang berlaku terwujudnya pembangunan peternakan yang tangguh berbasis sumber daya lokal.

Kabupaten Manggarai adalah sebuah kabupaten yang berada di pulau Flores, provinsi Nusa Tenggara Timur, Indonesia. Ibu kota kabupaten Manggarai yakni Kota Ruteng yang terletak di Kecamatan Langke Rembong. Luas wilayahnya adalah 2.096,44 km², dengan jumlah penduduk pada tahun 2021 sebanyak 325.530 jiwa.

Kabupaten Manggarai merupakan salah satu kabupaten di provinsi Nusa Tenggara Timur yang terletak di sebelah barat Pulau Flores. Kabupaten Manggarai mempunyai luas wilayah sebesar 2.096,44 km² yang terdiri dari daratan Pulau Flores dan pulau kecil yaitu Pulau Molas. Secara astronomis, Kabupaten Manggarai terletak di antara 08°14'27,32" hingga 08°54'57,17" Lintang Selatan dan 120°13'41,34" hingga 120°32'47,22" Bujur Timur.

Secara topografis, Kabupaten Manggarai merupakan daerah

dataran

tinggi yang didominasi oleh bentuk permukaan daratan yang bergelombang dengan kemiringan lahan $\geq 40\%$ (pegunungan) yaitu seluas 38,36% dan kemiringan lahan antara 15%-40% yakni seluas 55,41% dari luas wilayah Kabupaten Manggarai. Sedangkan, sisanya yang seluas 6,23% merupakan dataran rendah dengan tingkat kemiringan lahan antara 8%-15%.

Struktur Organisasi Objek Penelitian

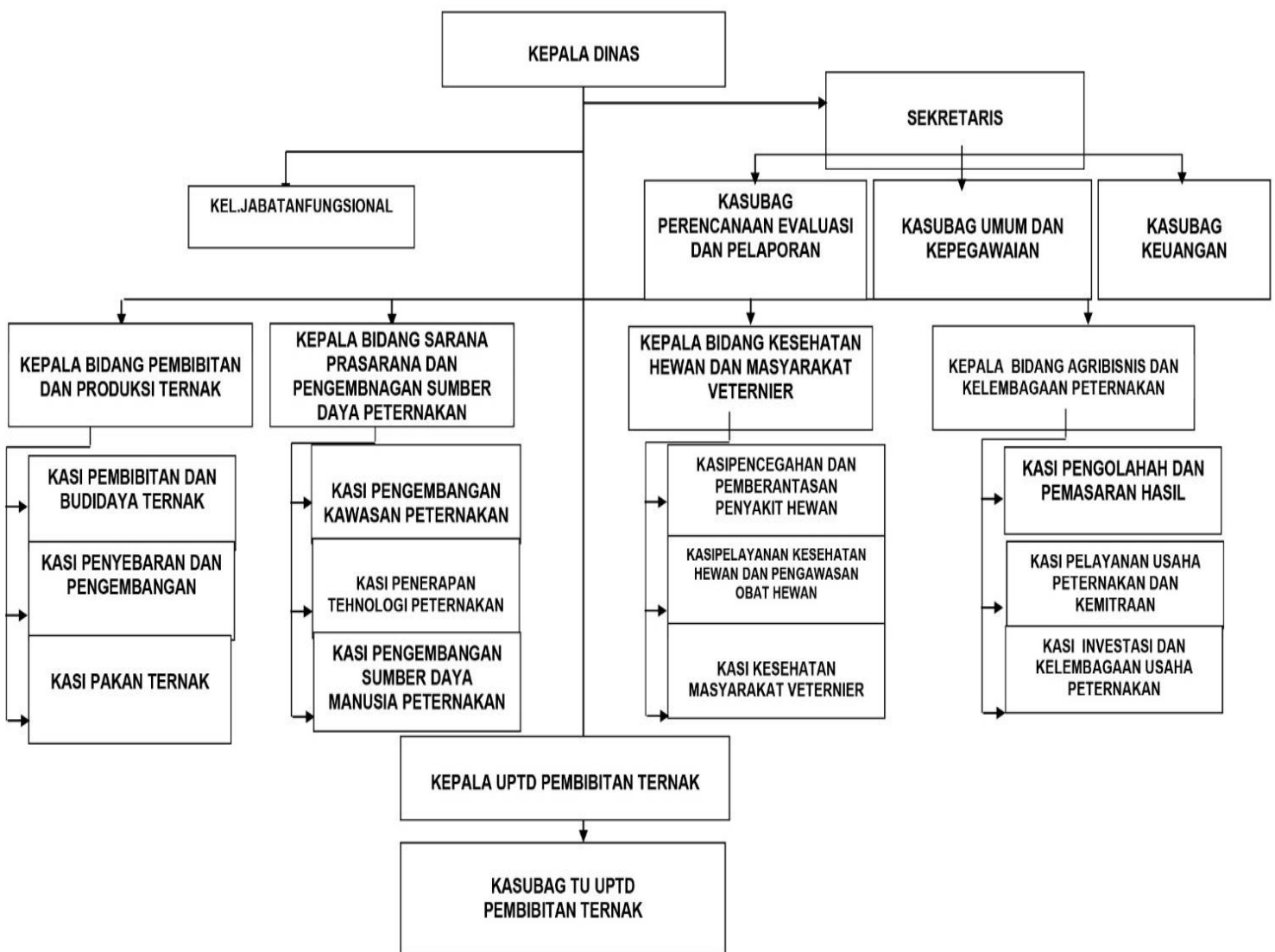
2. Struktur Organisasi Objek Penelitian

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang menunjukkan kegiatan-kegiatan untuk tujuan melalui strategi yang dipilih. Demikian juga pada Kantor Dinas Peternakan Ruteng, Kabupaten Manggarai provinsi Nussa Tenggara Timur untuk memperlancar dan mempertegas kegiatan yang akan dilakukan maka Kantor Dinas Peternakan Ruteng yang memiliki struktur agar memiliki koordinasi yang efektif dan efisien.

Berikut ini adalah struktur organisasi dari Kantor Dinas Peternakan Ruteng, Kabupaten Manggarai provinsi Nussa Tenggara Timur.

Gambar 2. Struktur Organisasi

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS PETERNAKAN



Sumber : Dinas Peternakan Kab. Manggarai, 2024

3. Tugas dan Fungsi

a. Dinas Peternakan

- 1) Merumuskan Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Peternakan berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Manggarai serta masukan dari komponen masyarakat untuk menjadi pedoman penyusunan kinerja tahunan;
- 2) Merumuskan Program Kerja Tahunan Dinas berdasarkan Rencana strategis (RENSTRA) Dinas dan kegiatan tahunan sebelumnya serta sumber data yang ada untuk digunakan sebagai bahan pedoman pelaksanaan tugas;
- 3) Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas Sekretaris, Kepala Bidang dan Kepala UPTD Dinas agar terjalin sinkronisasi, sinergitas dan keterpaduan serta kerjasama yang baik dan saling menunjang;
- 4) Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Sekretaris, Kepala Bidang dan Kepala UPTD berdasarkan rencana kerja guna mengetahui permasalahannya yang ada guna menetapkan solusinya;
- 5) Membina dan memotivasi Kepala Bidang, Kepala UPTD dan bawahan lainnya melalui pendekatan kemanusiaan, menasehati dan pelatihan teknis untuk meningkatkan produktivitas kerja, pengembangan karier serta menjadi teladan dan motivator bagi masyarakat;
- 6) Membina dan membimbing urusan kesekretariatan agar lebih efisien dan efektif;
- 7) Merumuskan rencana kebijakan bidang peternakan meliputi kesekretariatan, prasarana, sarana dan pengembangan

sumberdaya peternakan, perbibitan dan produksiternak, kesehatanhewan dan kesehatan Masyarakat veteriner, agribisnis dan kelembagaan peternakandan UPTD berdasarkan ketentuan yang berlaku agar terwujudnya Pembangunan peternakan yang Tangguh berbasis sumberdaya lokal;

- 8) Mengkoordinasikan kerjasama bidang peternakan dan kesehatan hewan dengan instansi atau lembaga dan pihak terkait lainnya baik pusat maupun daerah dalam rangka sinkronisasi program;
- 9) Mengarahkan proses rekomendasi usaha bidang peternakan, kesehatan hewan dan kesehatan Masyarakat veteriner di kabupaten Manggarai untuk pengamanan usaha peternakan;
- 10) Membina pengembangan peternakan, kesehatan hewan, pemberdayaan peternakan dan kesehatan masyarakat veteriner di kabupaten Manggarai untuk pengamanan ternak dan produk pangan asal hewan;
- 11) Mengarahkan penetapan standar teknis, pedoman, pengawasan mutu bibit dan produk hewani di kabupaten untuk menjamin kelestarian mutu produk hewan dan produk asal hewan;
- 12) Mengarahkan penetapan dan pengawasan kawasan peternakan dan padang penggembalaan ternak wilayah kabupaten untuk pengembangan peternakan;
- 13) Mengevaluasi penerimaan dan pendapatan daerah bidang peternakan dan kesehatan hewan berdasarkan ketentuan yang berlaku untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD);

- 14) Mengarahkan penerapan teknologi, rekayasa, penggunaan dan pemanfaatan alat dan mesin peternakan serta kelembagaan peternak untuk terciptanya sistem dan usaha peternakan yang mandiri;
- 15) Mengarahkan penetapan dan penyelenggaraan informasi, komunikasi dan edukasi di bidang peternakan, kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner untuk meningkatkan kesadaran dan partisipasi masyarakat;
- 16) Merumuskan dan menetapkan laporan pelaksanaan Budaya Kerja, Pengawasan melekat, Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan, LKPJ, LPPD, Laporan Kinerja Keuangan dan aset dan Laporan Kinerja Dinas sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk digunakan sebagai bahan pertanggungjawaban pelaksanaan kinerja;
- 17) Mengevaluasi hasil pelaksanaan tugas Dinas Peternakan berdasarkan rencana kerja untuk mengetahui keberhasilan dan permasalahan serta menetapkan alternatif pemecahan masalah;
- 18) Mengkoordinasikan program dan atau kegiatan Dinas Peternakan dengan instansi atau pihak-pihak terkait agar terciptanya sinkronisasi dalam pelaksanaan program dan atau kegiatan;
- 19) Membina bawahan terkait disiplin sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku agar terciptanya PNS yang handal, profesional dan bermoral;
- 20) Melaporkan dan mempertanggung jawabkan pelaksanaan program kerja dinas serta tugas kedinasan lainnya;

- 21) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun tertulis sesuai tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

b. Sekretariat

- 1) Merencanakan kegiatan Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan berdasarkan langkah-langkah operasional kesekretariatan dan hasil evaluasi tahun sebelumnya serta sumber data yang ada untuk menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Membagi tugas dan memeriksa kerja bawahan baik secara tertulis maupun lisan sesuai dengan permasalahan dan bidang tugas masing-masing agar tercapai efektivitas pelaksanaan tugas;
- 3) Memeriksa dan melaksanakan hasil penyusunan dan penjabaran program berdasarkan ketentuan yang berlaku agar tersusunnya program dan kegiatan yang akomodatif;
- 4) Menghimpun dan mengolah serta menganalisis data dari masing-masing unit kerja di lingkungan Dinas Peternakan agar tersedia data base dan statistik dinas sesuai kebutuhan
- 5) Menyusun laporan kinerja dan laporan dinas lainnya sesuai target kinerja atau hasil kerja sebagai bahan masukan bagi atasan;
- 6) Mengevaluasi program dan kegiatan sesuai target kinerja sehingga dapat menjadi bahan masukan program dan kegiatan tahun berikutnya;
- 7) Melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan program data dan evaluasi berdasarkan rencana kerja sebagai bahan pertanggungjawaban dan masukan bagi atasan;

- 8) Melakukan konsultasi pelaksanaan kegiatan dengan unit/instansi atau lembaga terkait untuk mendapatkan masukan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas;
- 9) Membimbing bawahan dalam menegakkan disiplin sesuai ketentuan yang berlaku agar terciptanya PNS yang handal, profesional, beretika dan bermoral;
- 10) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh atasan baik secara lisan maupun tertulis sesuai tugas dan fungsinya untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

c. Bidang prasarana, sarana dan pengembangan sumber daya peternakan

- 1) Merencanakan kegiatan Seksi Pengembangan Kawasan Peternakan berdasarkan langkah-langkah operasional bidang dan hasil evaluasi tahun sebelumnya serta sumber data yang ada untuk menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Membagi tugas dan memberi petunjuk kepada bawahan melalui bimbingan dan arahan secara lisan maupun tertulis sesuai dengan permasalahan dan bidang tugasnya masing-masing agar tercapai efektivitas pelaksanaan tugas;
- 3) Memeriksa hasil kerja bawahan berdasarkan rencana kegiatan guna penyempurnaan lebih lanjut;
- 4) Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan serta bahan lainnya yang berhubungan dengan pengembangan kawasan peternakan dan perlindungan lahan berkelanjutan melalui

pedum, juklak dan juknis untuk bahan penyusunan rencana pengembangan kawasan peternakan;

- 5) Menyiapkan bahan penyusunan perumusan kebijakan, prosedur dan memberikan bimbingan teknis dan evaluasi dalam perluasan dan pengelolaan lahan dan air kawasan peternakan;
- 6) Mengumpulkan dan mengolah data dan informasi yang berhubungan dengan tugas pengembangan kawasan peternakan melalui identifikasi potensi kawasan peternakan untuk penetapan lokasi komoditas unggulan peternakan;
- 7) Menyiapkan bahan penyusunan kebijakan pengembangan kawasan peternakan melalui penyusunan juklak dan juknis pelaksanaan bimbingan teknis dan sosialisasi di kabupaten/kota;
- 8) Melaksanakan identifikasi wilayah/lokasi pengembangan kawasan peternakan melalui survey, analisa dan desain potensi wilayah untuk penetapan kawasan pengembangan peternakan.
- 9) Melaksanakan bimbingan dan pengembangan kawasan peternakan serta menyusun pedoman penetapan padang penggembalaan melalui penyebaran juklak dan juknis untuk meningkatkan pemanfaatan lahan, air dan areal pengembangan kawasan peternakan;
- 10) Melaksanakan penyiapan wilayah dan petani peternak di lokasi pengembangan kawasan peternakan melalui bimbingan teknis dan magang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan petani peternak;

- 11) Melaksanakan sosialisasi kepastian fungsi dan pemanfaatan lahan peternakan;
- 12) Melaksanakan pemetaan potensi wilayah peternakan untuk penetapan kawasan pengembangan peternakan;
- 13) Mengevaluasi pelaksanaan tugas Seksi Pengembangan Kawasan Peternakan melalui rapat, diskusi dan sesuai hasil yang dilaksanakan untuk mengetahui permasalahan dan mencari solusinya.

d. Bidang perbibitan dan produksi ternak

- 1) Merencanakan kegiatan Seksi Perbibitan dan Budidaya Ternak berdasarkan langkah-langkah operasional bidang dari hasil evaluasi tahun sebelumnya serta sumber data yang ada untuk menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Membagi tugas dan memberi petunjuk kepada bawahan melalui bimbingan dan arahan baik secara lisan maupun tertulis sesuai dengan permasalahan dan bidang tugasnya masing-masing agar tercapai efektivitas pelaksanaan tugas;
- 3) Memeriksa hasil kerja bawahan berdasarkan rencana kegiatan guna penyempurnaan lebih lanjut;
- 4) Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan serta bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas perbibitan dan budidaya ternak kecil dan unggas
- 5) Mengumpulkan, mensinkronisasikan dan mengolah data dan informasi perbibitan dan budidaya ternak secara berkala bulanan, semester, tahunan;

- 6) Menyiapkan bahan penyusunan kebijakan, pedoman pelaksanaan dan petunjuk teknis perbibitan dan budidaya ternak;
- 7) Melaksanakan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya genetic dan standarisasi mutu ternak melalui pemetaan kawasan sumber bibit;

e. Bidang kesehatan hewan dan masyarakat veteriner

- 1) Merencanakan kegiatan Seksi Pelayanan Kesehatan Hewan dan Obat Hewan berdasarkan langkah-langkah operasional bidang dan hasil evaluasi tahun sebelumnya serta sumber data yang ada untuk menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Membagi tugas dan memberi petunjuk kepada bawahan melalui bimbingan dan arahan baik secara lisan maupun tertulis sesuai dengan permasalahan dan bidang tugasnya masing-masing agar tercapai efektivitas pelaksanaan tugas;
- 3) Memeriksa hasil kerja bawahan berdasarkan rencana kegiatan guna penyempurnaan lebih lanjut;
- 4) Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan serta bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas pelayanan kesehatan hewan dan obat hewan;
- 5) Mengumpulkan, mensistematiskan, mengolah data dan informasi pelayanan kesehatan hewan dan obat hewan melalui tabulasi dan analisa data untuk penyusunan program dan kebijakan pelayanan kesehatan hewan, pendistribusian dan alokasi obat hewan serta sarana dan prasarana medis veteriner di provinsi dan kabupaten/kota;

- 6) Menyiapkan bahan penyusunan kebijakan dan petunjuk teknis pelayanan kesehatan hewan dan obat hewan melalui proses penerbitan dokumen perijinan dan rekomendasi peredaran obat hewan dan peralatan medis veteriner serta pelayanan kesehatan hewan;
- 7) Menyiapkan bahan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria serta pelaksanaan analisis, pemberian bimbingan teknis dan evaluasi kelembagaan dan sumber daya kesehatan hewan;
- 8) Melaksanakan pembinaan dan pengawasan pendistribusian pemakaian obat hewan dan peralatan kesehatan hewan melalui monitoring, pelaporan dan evaluasi untuk meningkatkan pelayanan pencegahan, identifikasi dan pengobatan hewan sakit, serta sarana logistik kesehatan hewan dalam persiapan penanggulangan wabah di Provinsi dan Kabupaten/Kota.

f. Bidang agribisnis dan kelembagaan peternakan

- 1) Merencanakan kegiatan Seksi Investasi dan Kelembagaan Usaha Peternakan berdasarkan langkah-langkah operasional bidang dan hasil evaluasi tahun sebelumnya serta sumber data yang ada untuk menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Membagi tugas dan memberi petunjuk kepada bawahan melalui bimbingan dan arahan baik secara lisan maupun tertulis sesuai dengan permasalahan dan bidang tugasnya masing-masing agar tercapai efektivitas pelaksanaan tugas;

- 3) Memeriksa hasil kerja bawahan berdasarkan rencana kegiatan guna penyempurnaan lebih lanjut;
- 4) Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan serta bahan lainnya yang berhubungan dengan tugas kelembagaan peternakan melalui penyusunan dan pendataan investasi dan kelembagaan untuk materi/bahan pelaksanaan tugas/kegiatan.
- 5) Mengumpulkan, mengolah data dan informasi investasi dan kelembagaan peternakan melalui identifikasi survey secara ;
- 6) Menyiapkan bahan penyusunan kebijakan dan petunjuk teknis investasi dan kelembagaan peternakan melalui penyusunan dan pendataan investasi dan kelembagaan peternakan untuk materi/bahan pelaksanaan tugas/kegiatan.

4. Deskripsi Responden

Berikut table rincian penyebaran kuesioner:

Tabel 2 Rincian penyebaran kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner disebar	50
2	Kuesioner ditolak	0
3	Kuesioner tidak dapat diolah	0
4	Kuesioner dapat diolah	50

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel. 2 dapat di jelaskan kuesioner yang disebar sebanyak 50 kuesioner, kuesioner ditolak 0. Kuesioner tidak dapat diolah 0, kuesioner yang dapat diolah 50 secara keseluruhan kuesioner diisi dengan benar dan tepat sehingga dapat diolah.

Gambaran umum responden dapat dilihat dari deskripsi responden

yang terdiri dari jenis kelamin, umur responden, pendidikan terakhir, unit kerja. Berikut tabel rincian responden:

Tabel 3 Rincian Responden

No	Keterangan		Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin	Perempuan	16	0, 32%
		Laki-laki	34	0, 68%
2	Pendidikan Terakhir	S1	47	0, 94%
		S2	0	0%
		S3	3	0, 06%
3	Unit kerja	Pegawai	22	0, 44%
		PNS	28	0, 56%
4	Umur responden	20-30 tahun	8	0, 16%
		31-40 tahun	10	0, 2%
		41-50 tahun	14	0, 28%
		>55 tahun	18	0, 36%
Total			50	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

5. Deskripsi Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini ada 2 yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2). Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y). Keseluruhan variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

a. Kinerja Pegawai (Y)

Distribusi frekuensi jawaban responden untuk item Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat table tabel berikut:

Tabel 4 . Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Ite	Score	Mea
----------	-----	-------	-----

	m	1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)		n
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0	0%	0	0%	7	7%	0	30%	1	13%	4,12
	Y.2	0	0%	0	0%	9	9%	0	20%	2	21%	4,24
	Y.3	0	0%	0	0%	1	13%	2	23%	1	14%	4,02
	Y.4	1	1%	1	1%	2	12%	4	24%	3	13%	4,00
	Y.5	0	0%	0	0%	5	5%	4	24%	2	21%	4,32
	Y.6	0	0%	2	2%	1	10%	1	18%	2	20%	4,12
	Y.7	0	0%	1	1%	1	10%	2	23%	1	16%	4,08
	Y.8	0	0%	1	1%	1	11%	6	26%	2	12%	3,98
	Y.9	0	0%	5	5%	4	14%	0	20%	1	11%	3,74
	Y.10	0	0%	0	0%	1	11%	0	20%	9	19%	3,36
	Y.11	0	0%	0	0%	6	6%	7	27%	7	17%	4,22
	Y.12	0	0%	0	0%	4	14%	4	24%	2	12%	3,96
	Y.13	0	0%	0	0%	1	11%	4	24%	5	15%	4,08

Sumber: Data primer diolah, 2024

- 1) Butir pertanyaan Y1 diukur dari indikator “Keandalan kerja” dengan item pertanyaan “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”. Sebagian responden yang memilih netral adalah sebanyak 7 responden (7%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 30 responden (30%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 13 responden (13%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,12 bahwa perlunya untuk ditingkatkan lagi keandalan kerja pegawai agar bisa menyelesaikan kerja tepat waktu sesuai waktu yang telah ditentukan.

- 2) Butir pertanyaan Y2 diukur dari indikator “Keandalan kerja” dengan item pertanyaan “Saya disiplin waktu dalam bekerja”. Sebagian responden yang memilih netral adalah sebanyak 9 responden (9%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 20 responden (20%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 21 responden (21%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,24 bahwa perlunya untuk ditingkatkan lagi keandalan kerja pegawai dalam kedisiplinan waktu dalam bekerja.
- 3) Butir pertanyaan Y3 diukur dari indikator “Keandalan kerja” dengan item pertanyaan “Saya tidak menunda pekerjaan”. Sebagian responden yang memilih netral adalah sebanyak 13 responden (13%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 23 responden (23%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 14 responden (14%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,02 bahwa perlunya untuk ditingkatkan lagi keandalan kerja pegawai dalam tidak menunda sebuah pekerjaan.
- 4) Butir pertanyaan Y4 diukur dari indikator “Keandalan kerja” dengan item pertanyaan “Saya Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan”. Sebagian responden yang memilih sangat tidak setuju adalah 1 responden (1%), yang memilih tidak setuju 1 responden (1%), yang memilih netral adalah sebanyak 12 responden (12%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 24 responden (24%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 13 responden (13%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,00 bahwa perlunya

untuk ditingkatkan lagi keandalan kerja pegawai dalam mempercepat menyelesaikan suatu pekerjaan.

- 5) Butir pertanyaan Y5 diukur dari indikator “Keandalan kerja” dengan item pertanyaan “Saya bertanggung jawab atas apa yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan”. Sebagian responden yang memilih netral adalah sebanyak 5 responden (5%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 24 responden (24%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 21 responden (21%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,32 bahwa perlunya untuk ditingkatkan lagi dalam bertanggung jawab dalam pekerjaan.
- 6) Butir pertanyaan Y6 diukur dari indikator “Keandalan kerja” dengan item pertanyaan “Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan”. Sebagian responden yang memilih tidak setuju 2 responden (2%), yang memilih netral adalah sebanyak 10 responden (10%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 18 responden (18%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 20 responden (20%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,12 bahwa perlunya untuk ditingkatkan lagi keandalan kerja pegawai untuk berinsiatif sendiri mencapai target yang telah ditentukan.
- 7) Butir pertanyaan Y7 diukur dari indikator “Keandalan kerja” dengan item pertanyaan “Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan”. Sebagian responden yang memilih tidak setuju 1 responden (1%), yang memilih netral adalah sebanyak 10 responden (10%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak

23 responden (23%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 16 responden (16%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,08 bahwa perlunya untuk ditingkatkan lagi keandalan kerja pegawai untuk mencapai target yang ditetapkan oleh pimpinan.

- 8) Butir pertanyaan Y8 diukur dari indikator “Keandalan kerja” dengan item pertanyaan “Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan”. Sebagian responden yang memilih tidak setuju 1 responden (1%), yang memilih netral adalah sebanyak 11 responden (11%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 26 responden (26%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 12 responden (12%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 3,98 bahwa perlunya untuk ditingkatkan lagi keandalan kerja pegawai dalam memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan.
- 9) Butir pertanyaan Y9 diukur dari indikator “Keandalan kerja” dengan item pertanyaan “Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan”. Sebagian responden yang memilih tidak setuju 9 responden (9%), yang memilih netral adalah sebanyak 14 responden (14%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 20 responden (20%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 11 responden (11%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 3,74 bahwa perlunya untuk ditingkatkan lagi keandalan kerja pegawai untuk dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan tetapi sesuai yang telah ditentukan dari atasan dan bisa bertanggung jawab.

- 10) Butir pertanyaan Y10 diukur dari indikator “Keandalan kerja” dengan item pertanyaan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti”. Sebagian responden yang memilih netral adalah sebanyak 11 responden (11%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 20 responden (20%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 11 responden (11%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 3,36 bahwa perlunya untuk ditingkatkan lagi keandalan kerja pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.
- 11) Butir pertanyaan Y11 diukur dari indikator “Kualitas kerja” dengan item pertanyaan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan”. Sebagian responden yang memilih netral adalah sebanyak 6 responden (6%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 27 responden (27%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 17 responden (17%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,22 bahwa perlunya untuk ditingkatkan lagi keandalan kerja pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan.
- 12) Butir pertanyaan Y12 diukur dari indikator “Keandalan kerja” dengan item pertanyaan “Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja”. Sebagian responden yang memilih netral adalah sebanyak 14 responden (14%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 24 responden (24%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 21 responden (21%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 3,96 bahwa perlunya untuk

ditingkatkan lagi keandalan kerja pegawai agar dapat meminimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja.

13) Butir pertanyaan Y13 diukur dari indikator “Kualitas kerja” dengan item pertanyaan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi”. Sebagian responden yang memilih netral adalah sebanyak 11 responden (11%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 24 responden (24%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 15 responden (15%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,08 bahwa perlunya untuk ditingkatkan lagi keandalan kerja pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi.

b. Lingkungan Kerja (X1)

Distribusi frekuensi jawaban responden untuk item Lingkungan Kerja (X1) dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 5 . Deskripsi variabel lingkungan kerja (X1)

Variabel	Ite m	Score										Mea n	
		1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0	0	0	0	3	3	1	17	3	30	4,54	
		0	%	0	%	3	%	7	%	0	%		
	X1.2		0		0		3		1	16	3	31	4,56
		0	%	0	%	3	%	6	%	1	%		
	X1.3		0		0		5		1	19	2	26	4,12
		0	%	0	%	5	%	9	%	6	%		
	X1.4		0		0		2		2	22	2	26	4,48
	0	%	0	%	2	%	2	%	6	%			
X1.5		0		0		8		1	19	2	23	4,03	
	0	%	0	%	8	%	9	%	3	%			
X1.6		0		0		3		2	21	2	26	4,46	
	0	%	0	%	3	%	1	%	6	%			
X1.7		0		0		2		2	20	2	28	4,52	
	0	%	0	%	2	%	0	%	8	%			

Sumber: Data primer diolah, 2024

- 1) Butir pertanyaan X1.1 diukur dari indikator “Suasana kerja” dengan item pertanyaan “Kenyamanan didalam ruangan merupakan salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan”. Sebagian responden yang memilih netral adalah sebanyak 3 responden (3%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 17 responden (17%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 30 responden (30%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,54 bahwa perlunya adanya kenyamanan di dalam ruangan seperti suasana kerja yang hening agar mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Butir pertanyaan X1.2 diukur dari indikator “Fasilitas kerja” dengan item pertanyaan “Ruangan tempat pegawai bekerja harus memiliki sirkulasi udara yang bagus”. Sebagian responden yang memilih netral adalah sebanyak 3 responden (3%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 16 responden (16%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 31 responden (31%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,56 bahwa perlunya adanya fasilitas kerja seperti sirkulasi udara yang bagus agar mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Butir pertanyaan X1.3 diukur dari indikator “Hubungan kerja dan rekan kerja” dengan item pertanyaan “Hubungan yang baik antara pegawai dengan pemimpin membantu pegawai dalam bekerja”. Sebagian responden yang memilih netral adalah sebanyak 5 responden (5%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 19 responden (19%) dan yang memilih sangat

setuju adalah sebanyak 26 responden (26%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,12 bahwa perlunya hubungan baik antara pegawai dengan pimpinan.

- 4) Butir pertanyaan X1.4 diukur dari indikator “Hubungan kerja dan rekan kerja” dengan item pertanyaan “Komunikasi merupakan hal utama dalam membina hubungan yang baik antara pegawai”. Sebagian responden yang memilih netral adalah sebanyak 2 responden (2%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 22 responden (22%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 26 responden (26%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,48 bahwa perlunya meningkatkan komunikasi dalam membina hubungan yang baik antara pegawai.
- 5) Butir pertanyaan X1.5 diukur dari indikator “Fasilitas kerja” dengan item pertanyaan “Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan”. Sebagian responden yang memilih netral adalah sebanyak 8 responden (8%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 19 responden (19%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 23 responden (23%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,03 bahwa perlu adanya fasilitas kerja yang memadai sesuai dengan kebutuhan yang ada.
- 6) Butir pertanyaan X1.6 diukur dari indikator “Fasilitas kerja” dengan item pertanyaan “Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal”. Sebagian responden yang memilih netral adalah sebanyak 3 responden (3%),

responden yang memilih setuju adalah sebanyak 21 responden (21%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 26 responden (26%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,46 bahwa perlu adanya fasilitas yang lengkap dalam bekerja agar memperoleh hasil yang maksimal.

- 7) Butir pertanyaan X1.7 diukur dari indikator “Fasilitas kerja” dengan item pertanyaan “Fasilitas yang baik dapat mempecepat proses kerja”. Sebagian responden yang memilih netral adalah sebanyak 2 responden (2%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 20 responden (20%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 28 responden (28%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,52 bahwa dengan fasilitas yang baik dapat membantu mempercepat proses kerja.

c. Motivasi Kerja (X2)

Distribusi frekuensi jawaban responden untuk item Motivasi Kerja (X2) dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 6 Deskripsi variabel motivasi kerja (X2)

Variabel	Item	Score										Mea n
		1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (S)		5 (SS)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0	0 %	0	0 %	1	11 %	2	26 %	1	13 %	4,04
	X2.2	0	0 %	0	0 %	3	3%	8	28 %	1	19 %	4,32
	X2.3	0	0 %	1	1 %	4	4%	4	4%	2	24 %	3,00
	X2.4	0	0 %	6	6 %	2	21 %	1	12 %	1	11 %	3,56
	X2.5	0	0 %	1	1 %	7	7 %	3	3 %	9	9 %	4,08
	X2.6	1	1 %	2	2 %	7	7%	2	27 %	1	13 %	3,98

		%		%			7	%	3	%	
X2.7	0	0	0	0	4	4%	3	30	1	16	
		%	%	%			0	%	6	%	4,24
X2.8	0	0	0	0	9	9%	2	23	1	18	
		%	%	%			3	%	8	%	4,18
X2.9	0	0	0	0	4	4%	2	28	1	18	
		%	%	%			8	%	8	%	4,28
X2.10	0	0	0	0	9	9%	2	24	1	17	
		%	%	%			4	%	7	%	4,16
X2.1		0		1			2	27	1	15	
1	0	%	1	%	7	7%	7	%	5	%	4,12
X2.1		0		0	1	10	2	27	1	13	
2	0	%	0	%	0	%	7	%	3	%	4,06
X2.1		0		0			2	26	1	17	
3	0	%	0	%	7	7%	6	%	7	%	4,02
X2.1		1		0			2	25	1	18	
4	1	%	0	%	6	6%	5	%	8	%	4,16
X2.1		0		0	1	11	2	23	1	16	
5	0	%	0	%	1	%	3	%	6	%	4,01

Sumber: Data primer diolah, 2024

- 1) Butir pertanyaan X2.1 diukur dari indikator “Daya pendorong” dengan item pertanyaan “Sejauh ini, situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan”. Sebagian responden yang memilih netral adalah sebanyak 11 responden (11%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 26 responden (26%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 13 responden (13%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,04 bahwa perlunya meningkatkan situasi lingkungan yang aman dan menyenangkan.
- 2) Butir pertanyaan X2.2 diukur dari indikator “Kewajiban” dengan item pertanyaan “Pemberian penghargaan atas prestasi pegawai memberikan motivasi kinerja pegawai”. Sebagian responden yang memilih netral adalah sebanyak 3 responden (3%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 28 responden (28%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 19

responden (19%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,32 bahwa perlunya ada pemberian penghargaan atas prestasi pegawai dalam bekerja.

- 3) Butir pertanyaan X2.3 diukur dari indikator “Kemauan” dengan item pertanyaan “Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja”. Sebagian responden yang memilih tidak setuju 1 responden (1%), yang memilih netral adalah sebanyak 4 responden (4%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 21 responden (21%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 24 responden (24%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 3,00 bahwa perlunya untuk ditingkatkan lagi kemauan agar mencapai kesuksesan dalam bekerja.
- 4) Butir pertanyaan X2.4 diukur dari indikator “Tanggung jawab” dengan item pertanyaan “Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan”. Sebagian responden yang memilih tidak setuju 6 responden (6%), yang memilih netral adalah sebanyak 21 responden (21%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 12 responden (12%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 11 responden (11%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 3,56 bahwa perlunya untuk ditingkatkan agar tidak mengeluh dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Butir pertanyaan X2.5 diukur dari indikator “Tanggung jawab” dengan item pertanyaan “Bila ada tugas kerja lembur, saya selalu menyelesaikan dengan baik”. Sebagian responden yang memilih tidak setuju 1 responden (1%), yang memilih netral adalah

sebanyak 17 responden (17%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 23 responden (23%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 19 responden (19%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,08 bahwa perlunya untuk ditingkatkan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

- 6) Butir pertanyaan X2.6 diukur dari indikator “Tanggung jawab” dengan item pertanyaan “Saya tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan”. Sebagian responden yang memilih sangat tidak setuju 1 responden (1%), yang memilih tidak setuju 2 responden (2%), yang memilih netral adalah sebanyak 7 responden (7%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 27 responden (27%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 13 responden (13%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 3,98 bahwa perlunya untuk tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan.
- 7) Butir pertanyaan X2.7 diukur dari indikator “Membentuk keahlian” dengan item pertanyaan “Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja”. Sebagian responden yang memilih netral adalah sebanyak 4 responden (4%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 30 responden (30%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 16 responden (16%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,24 bahwa perlunya membentuk keahlian agar memperbaiki kinerja jauh lebih baik.

- 8) Butir pertanyaan X2.8 diukur dari indikator “Membentuk keahlian” dengan item pertanyaan “Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan”. Sebagian responden yang memilih netral adalah sebanyak 9 responden (9%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 23 responden (23%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 18 responden (18%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,18 bahwa perlunya atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan.
- 9) Butir pertanyaan X2.9 diukur dari indikator “Membentuk keahlian” dengan item pertanyaan “Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan”. Sebagian responden yang memilih netral adalah sebanyak 4 responden (4%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 28 responden (28%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 18 responden (18%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,25 bahwa perlunya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan.
- 10) Butir pertanyaan X2.10 diukur dari indikator “Tanggung jawab” dengan item pertanyaan “Hampir setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan menantang”. Sebagian responden yang memilih netral adalah sebanyak 9 responden (9%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 24 responden (24%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 17

responden (17%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,16 bahwa perlunya meningkatkan tanggung jawab pekerjaan yang dapat dilaksanakan dengan baik dan menantang.

11) Butir pertanyaan X2.11 diukur dari indikator “Tanggung jawab dan Kemampuan Keterampilan” dengan item pertanyaan “Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan”. Sebagian responden yang memilih tidak setuju 1 responden (1%), yang memilih netral adalah sebanyak 7 responden (7%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 27 responden (27%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 15 responden (15%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,12 bahwa perlunya meningkatkan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan.

12) Butir pertanyaan X2.12 diukur dari indikator “Kewajiban “ dengan item pertanyaan “Saya menyelesaikan tugas secara tepat waktu”. Sebagian responden yang memilih netral adalah sebanyak 10 responden (10%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 27 responden (27%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 13 responden (13%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,06 bahwa perlunya meningkatkan kewajiban dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

13) Butir pertanyaan X2.13 diukur dari indikator “Tujuan “ dengan item pertanyaan “Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan”. Sebagian responden yang memilih netral

adalah sebanyak 7 responden (7%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 26 responden (26%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 17 responden (17%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,02 bahwa perlunya menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan agar bisa mencapai tujuan bersama.

14) Butir pertanyaan X2.14 diukur dari indikator “Tujuan “ dengan item pertanyaan “Sesama rekan memiliki tujuan yang sama dalam memajukan instansi/organisasi”. Sebagian responden yang memilih sangat tidak setuju 1 responden (1%), yang memilih netral adalah sebanyak 6 responden (6%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 25 responden (25%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 18 responden (18%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,16 bahwa perlunya meningkatnya dalam memajukan instansi agar tujuan tercapai.

15) Butir pertanyaan X2.15 diukur dari indikator “Tanggung jawab” dengan item pertanyaan “Saya selalu mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan”. Sebagian responden yang memilih netral adalah sebanyak 11 responden (11%), responden yang memilih setuju adalah sebanyak 23 responden (23%) dan yang memilih sangat setuju adalah sebanyak 16 responden (16%). Perolehan ini menunjukkan artinya nilai mean 4,01 bahwa perlunya meningkatkan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin di capai oleh atasan.

6. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk mengubah data penelitian ke hal lebih mudah untuk dipahami yang dilihat dari minimum, maximum, mean dan standar deviasi. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen. Sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Berikut data hasil uji statistik deskriptif yang dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 7 Hasil uji statistik deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
lingkungan kerja	50	23.00	35.00	31.2800	3.13010
motivasi kerja	50	45.00	75.00	61.5800	6.79463
kinerja pegawai	50	40.00	65.00	53.0000	6.27271
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel. 6 menunjukkan nilai N atau jumlah data yang diteliti sebanyak 50 sampel, berikut adalah penjelasan hasil statistik deskriptif setiap variabel:

Pada variabel lingkungan kerja responden memberikan total jawaban nilai minimum 23,00, maximum 35,00 dengan nilai rata-rata (Mean) 31,2800 serta nilai standar deviasi 3,13010.

Pada variabel motivasi kerja responden memberikan total jawaban nilai minimum 45,00, maximum 45,00 dengan nilai rata-rata (Mean) 61,5800 serta nilai standar deviasi 6,79463.

Pada variabel kinerja pegawai responden memberikan total jawaban nilai minimum 40,00, maximum 65,00 dengan nilai rata-rata (Mean) 53,0000 serta nilai standar deviasi 6,27271.

7. Hasil Instrumen Data

a. Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidak kuesioner yang diberikan kepada 50 responden. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner mampu menjawab sesuatu yang diukur (Ghozali,2013). Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi product moment dari Pearson dengan ketentuan untuk mengukur uji validitas ialah jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka instrumen penelitian dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka instrumen dinyatakan tidak valid. Penyebaran responden diberikan kepada 50 orang responden, dengan nilai r tabel berdasarkan ketentuan $df = N - 2$ atau $50 - 2 = 48$ dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 sehingga nilai r tabel ialah = 0,2787

Tabel 8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,675	0,2787	Valid
	X1.2	0,684	0,2787	Valid
	X1.3	0,738	0,2787	Valid
	X1.4	0,756	0,2787	Valid
	X1.5	0,699	0,2787	Valid
	X1.6	0,793	0,2787	Valid
	X1.7	0,626	0,2787	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,739	0,2787	Valid
	X2.2	0,643	0,2787	Valid
	X2.3	0,693	0,2787	Valid
	X2.4	0,364	0,2787	Valid
	X2.5	0,714	0,2787	Valid
	X2.6	0,355	0,2787	Valid
	X2.7	0,813	0,2787	Valid
	X2.8	0,621	0,2787	Valid
	X2.9	0,647	0,2787	Valid
	X2.10	0,547	0,2787	Valid
	X2.11	0,688	0,2787	Valid
	X2.12	0,701	0,2787	Valid

Kinerja Pegawai (Y)	X2.13	0,682	0,2787	Valid
	X2.14	0,622	0,2787	Valid
	X2.15	0,764	0,2787	Valid
	Y1.1	0,731	0,2787	Valid
	Y1.2	0,652	0,2787	Valid
	Y1.3	0,631	0,2787	Valid
	Y1.4	0,577	0,2787	Valid
	Y1.5	0,493	0,2787	Valid
	Y1.6	0,556	0,2787	Valid
	Y1.7	0,727	0,2787	Valid
	Y1.8	0,636	0,2787	Valid
	Y1.9	0,628	0,2787	Valid
	Y1.10	0,650	0,2787	Valid
	Y1.11	0,813	0,2787	Valid
	Y1.12	0,689	0,2787	Valid
	Y1.13	0,607	0,2787	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Informasi tabel di atas menunjukkan bahwa setiap item pernyataan variabel independen dan variabel dependen dapat dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari 0,2787 atau r tabel sehingga setiap pernyataan dapat digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji reabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pernyataan kuesioner berkaitan dengan variabel yang diuji. Teknik yang digunakan dalam menguji reliabilitas ialah Cronbach Alpha $> 0,60$, maka pertanyaan kuesioner dianggap reliabel. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut.

Tabel 9 Uji reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,776	Reliabel
Motivasi Kerja	0,754	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,757	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Informasi tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's

Alpha untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

8. Uji regresi linier berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai. Hasil regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 10 Uji regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.845	6.970		1.556	.126
	lingkungan kerja	.187	.267	.094	.703	.486
	motivasi kerja	.589	.123	.638	4.794	.000

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari hasil olah data diatas, dapat digunakan rumus regresi berganda sebagai berikut $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ Oleh karena itu, model persamaan regresi yang dihasilkan berdasarkan tabel diatas adalah:

$$Y = 10,845 + 0,094X_1 + 0,638X_2 + e$$

Y : Kinerja pegawai

X₁ : Lingkungan kerja

X₂ : Motivasi kerja

Persamaan linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 10,845 artinya apabila lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak ada atau bernilai 0, maka kinerja pegawai sebesar 10,845.
- b. Koefisien Regresi lingkungan kerja sebesar 0,094 artinya setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,094. Dan sebaliknya, setiap penurunan satu satuan lingkungan kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,094.
- c. Koefisien Regresi motivasi kerja sebesar 0,0638 artinya setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,0638. Dan sebaliknya, setiap penurunan satu satuan motivasi kerja, akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,0638.

9. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013) uji normalitas ialah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah sesuatu model regresi variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi yang normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan tujuan untuk mendeteksi normalitas data menggunakan grafik. Apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > atau lebih dari 0,05 (α) maka data tersebut berdistribusi secara normal. Hasil untuk uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 11 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	50

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.47636098
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.092
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 8 menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai alpha sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar > alpha ($0,200 > 0,05$). Ini membuktikan tidak terjadi gejala normalitas sehingga analisa regresi berganda dapat dilanjutkan.

b. Uji multikolinieritas

Pada uji multikolinieritas hasil dapat dilihat pada tabel koefisien (nilai tolerance dan VIF). Semua output yang dihasilkan apabila menunjukkan nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji Multikolinieritas sebagai berikut

Tabel 12 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		
	B	Tolerance	VIF
(Constant)	10.845		
lingkungan kerja	.187	.611	1.636
motivasi kerja	.589	.611	1.636

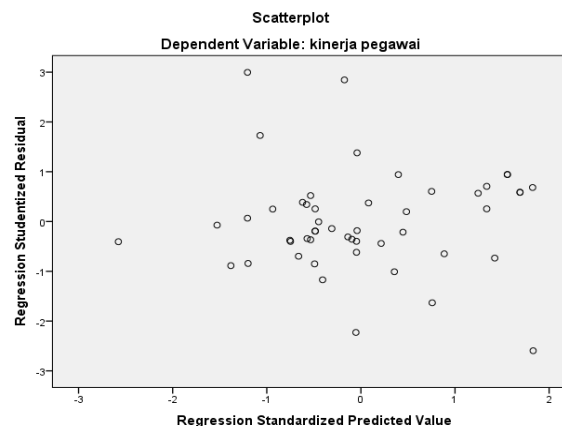
Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 9 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF untuk masing-masing variabel kurang dari 10. Hal ini membuktikan tidak terjadi gejala multikolinearitas, sehingga analisa regresi dapat dilanjutkan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residual memiliki ragam yang homogen (konstan) atau tidak. Pengujian heteroskedastisitas diharapkan residual memiliki ragam yang homogen. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat melalui scatter plot. Residual dikatakan memiliki ragam yang homogen apabila titik-titik residual pada scatter plot menyebar secara acak.

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah, 2024

Grafik scatterplot menunjukkan titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Penyebaran titik-titik data tidak berpola. Hal ini membuktikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Jadi analisa regresi linier berganda dapat dilanjutkan.

10. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (uji f)

Menurut Ghozali (2013) menjelaskan bahwa uji F digunakan untuk mengukur fungsi regresi dari sampel dalam menafsirkan nilai

goodness of fit (aktual). Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh silmutan (bersama-sama) yang diberikan variabel indenpenden terhadap variabel dependen. Hasil uji nilai F sebagai berikut:

Tabel 13 Uji Simultan (uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	946.147	2	473.074	22.645	.000 ^b
	Residual	981.853	47	20.890		
	Total	1928.000	49			

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 10 menunjukkan signifikan 0,000. Nilai alpha sebesar 0,05. Hal ini membuktikan nilai signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji parsial (t)

Uji partial bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh persial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (x) terhadap varaibel terikat(Y). Uji parsial (t-test) di cari pada $\alpha = 0,05$ dengan pengujian onetailed. Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 14 Uji parsial (uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.845	6.970		1.556	.126
	lingkungan kerja	.187	.267	.094	.703	.486
	motivasi kerja	.589	.123	.638	4.794	.000

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar 0,486. Nilai signifikan ini lebih besar dari alpha (0,05). Hal ini membuktikan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan Ruteng NTT.

Untuk nilai signifikan motivasi kerja sebesar 0,000. Nilai signifikan lebih besar dari alpha ($0,000 < 0,05$). Jadi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan Ruteng NTT.

c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besar kontribusi variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Hasil perhitungan dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel 12 berikut ini :

Tabel 15 Uji R^2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.701 ^a	.491	.469	4.57061	2.227

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil uji determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,491 (49,1%). Hal ini bermaksud lingkungan kerja dan motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan Ruteng (Nusa Tenggara Timur) sebesar 0,491 (49,1%). Sedangkan 0,509 (50,9%) kinerja pegawai dipengaruhi variabel-variabel lain.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan pengaruh variable independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen pada Kantor Dinas Peternakan Ruteng (Nusa Tenggara Timur). Objek yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Peternakan Ruteng, Kabupaten Manggarai, provinsi Nusa Tenggara Timur. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden dengan jumlah koessioener yang disebar sebanyak 50. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Alasan penggunaan metode sensus ini adalah karena menggunakan seluruh populasi sebagai sampel.

Penelitian ini menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Peternakan, Kecamatan Ruteng Kabupaten Manggarai, Nusa Tenggara Timur.

1. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis data terhadap hipotesis pertama (H1) yaitu lingkungan kerja dengan hasil uji t menghasilkan nilai $0,486 > 0,05$. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan Kabupaten Manggarai, Ruteng Nusa Tenggara Timur. Sedangkan motivasi kerja dengan hasil uji t menghasilkan nilai $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan Kabupaten Manggarai, Ruteng Nusa Tenggara Timur.

2. Pagaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data terhadap hipotesis kedua (H2) lingkungan kerja peroleh nilai t sebesar $0,486 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Peternakan Ruteng, Kabupaten Manggarai, Nusa Tenggara Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rizal Nabawi (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada pegawai di Kantor Dinas Peternakan Kabupaten Manggarai menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja mendukung kinerja pegawai karena di lihat dari gedung, sarana dan prasarana, hubungan antar sesama pegawai maupun pegawai dengan pimpinan. Terkait pemeliharaan atau perbaikan lingkungan fisik dan non fisik biasanya dilakukan pada hari Jumat atau pada waktu tertentu yang sudah disepakati bersama.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil analisis data terhadap hipotesis ketiga (H3) motivasi kerja peroleh nilai t sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Peternakan Ruteng, Kabupaten Manggarai, Nusa Tenggara Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sembiring (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil wawancara yang telah dilakukan di Kantor Dinas Peternakan Ruteng, Kabupaten Manggarai menjelaskan bahwa motivasi kerja diukur dengan daftar hadir, penyelesaian pekerjaan yang dilihat dari cepat atau lambatnya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan dan harapan hasil pekerjaan tersebut dapat memberi manfaat kepada masyarakat. Kemudian cara pimpinan untuk memberi motivasi kepada bawahan, seperti disaat apel pagi biasanya memberikan motivasi dan teguran-teguran yang bersifat membangun dan yang bisa diterima oleh para pegawai. Pimpinan juga memberikan fasilitas seperti, laptop, motor dan barang lainnya untuk membantu dalam memperlancarkan pekerjaan. Bonus yang biasa diberikan pimpinan setiap akhir tahun. Bonus tersebut bukan berupa uang tetapi acara kecil-kecilan yang dilaksanakan di kantor. Kendala yang kerap terjadi yaitu terlambat datang kerja karena cuaca yang kurang mendukung (hujan). Untuk mengatasi akibat dari kendala tersebut, para pegawai wajib melaporkan ke pimpinan agar tidak mendapatkan sanksi. Dan apabila hujan berkepanjangan dan pegawai tidak sempat masuk kantor, maka pegawai biasanya melakukan pekerjaan kantor dari rumah.

4. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai

Dari hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dengan hasil wawancara bahwa motivasi kerja diukur dengan daftar hadir, penyelesaian pekerjaan yang dilihat dari cepat atau lambatnya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan dan harapan hasil pekerjaan tersebut dapat memberi manfaat kepada masyarakat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Peternakan Ruteng. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 50 pegawai. Teknik pengumpulan data diambil melalui dokumentasi, wawancara dan penyebaran google form kuesioner. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan hasil penelitian ini, lingkungan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan suasana kerja, hubungan kerja dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa daya pendorong, kerelaan, kemauan, membentuk keahlian, kemampuan keterampilan, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

B. Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan khususnya pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja

terhadap kinerja pegawai serta dapat dijadikan referensi dalam bidang penelitian yang dalam penelitian selanjutnya.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi yang berguna bagi Dinas Peternakan Kabupaten Manggarai, Kota Ruteng (NTT) maupun instansi lain untuk mencermati, mempertimbangkan dan mengembangkan sumber daya manusianya. Serta sebagai pedoman dalam memotivasi kinerja kepada pimpinan, manajer, karyawan dalam instansi.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini fokus pada variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Masih banyak variabel lain, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, stres kerja dan disiplin kerja yang ada di luar penelitian yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Anyim, C. F., Chidi, O. C., & Badejo, A. E. (2012). Motivation and employees' performance in the public and private sectors in Nigeria. *International Journal of Business Administration*, 3(1), 31.
- Chrishti, Saeedul Hassan. (2010). Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. *Language in India* Vol 10
- Dahlan, Pantani. 2022. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI 46 (Persero) Tbk Unit Kartu Kredit Palembang." *Jurnal Manajemen* 10(1): 67–85
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122.
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1).
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M.S. (2010). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi; Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam, G. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 68.

- Mangkunegara, Anwar P. (2012). Manajemen sumber daya manusia, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar, A. S. (2014). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI-Press.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183
- Nuryasin, I., Al Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 6(2), 71-83.
- Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktifitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- 2011. Manajemen Sumber Daya, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan ke lima). Bandung: PT. Refika Aditama.
- 2011. Manajemen Sumber Daya, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan ke lima). Bandung: PT. Refika Aditama.
- 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5)
- Siagian sondang.p.2016.Manajemen sumber daya manusia :bumiaksara
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22-33.

Sitanggang, D. V. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

Shufa, N. K. F. (2018). Pembelajaran berbasis kearifan lokal di sekolah dasar:

Sebuah kerangka konseptual. *INOPENDAS: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 1(1).

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*, Cetakan Pertama, Alfabeta:Bandung

Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastic. *Agora*, 3(2), 175-179.

Sutrisno, H. E. (2010). Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang karya putra di Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 14(4), 460-477.

Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.

Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press

Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*.: Jakarta Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Wijayanto. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Peternakan Ruteng NTT)

Kepada

Yth. Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Manggarai, Ruteng NTT

Di Tempat

Kuesioner ini disusun sebagai alat untuk mengumpulkan data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Informasi yang Bapak/i berikan semata-mata hanya untuk keperluan akademis. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/i untuk memberikan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang Saudara/i rasakan atau alami saat ini.

Atas kerjasama dan kemurahan hati Bapak/i, terlebih dahulu saya ucapkan banyak terima kasih.

Ruteng, Desember 2023

Peneliti

Redempto Yosef Felisito Ngamal

IDENTITAS RESPONDEN

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu jawaban yang Bapak/i anggap paling sesuai dengan kenyataan yang saudara jumpai dilingkungan kerja. Berilah tanda check list (✓) pada kolom yang Saudara/i pilih.

Kuesioner**PETUNJUK PENGISIAN**

Centang () pada kolom penelitian yang sesuai dengan pilihan anda !

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Saya disiplin waktu dalam bekerja					
3	Saya tidak menunda pekerjaan					
4	Saya Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
5	Saya bertanggung jawab atas apa yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan					
6	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan					
7	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan					
8	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan					
9	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah					

	ditetapkan pimpinan					
10	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti					
11	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan					
12	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja					
13	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi					

B. Lingkungan Kerja (X1)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Kenyamanan di dalam ruangan merupakan salah satu pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Ruangan tempat pegawai bekerja harus memiliki sirkulasi udara yang bagus					
3	Hubungan yang baik antara pegawai dengan pemimpin membantu pegawai dalam bekerja					
4	Komunikasi merupakan hal utama dalam membina hubungan yang baik antara pegawai					
5	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan					
6	Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal					
7	Fasilitas yang baik dapat mempercepat proses kerja					

C. Motivasi Kerja (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Sejauh ini, situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan					
2	Pemberian penghargaan atas prestasi pegawai memberikan motivasi kinerja pegawai					
3	Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja					
4	Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan					
5	Bila ada tugas kerja lembur, saya selalu menyelesaikan dengan baik					
6	Saya tidak merasa rendah diri bila mengalami kegagalan dalam menjalankan pekerjaan					
7	Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja					

8	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan					
9	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan					
10	Hampir setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan menantang					
11	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan					
12	Saya menyelesaikan tugas secara tepat waktu					
13	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan					
14	Sesama rekan memiliki tujuan yang sama dalam memajukan instansi/organisasi					
15	Saya selalu mendapatkan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan					

Lampiran 2 Data Variabel Independen Dan Dependen

Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)

5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	64
4	3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	47
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	44
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	51
4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	48
4	4	4	2	4	2	3	4	2	3	3	4	4	43
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	61
5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	56
3	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	46
4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	5	51
4	5	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	50
4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	3	56
4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	60
3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	43
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	47
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	63
3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	46
4	5	3	4	4	3	3	3	5	5	4	3	4	50

4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	48
5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	55
3	4	3	3	4	5	4	5	4	3	3	4	5	50
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	59
4	3	5	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	5	4	3	5	3	4	4	5	3	4	4	5	53
3	3	4	5	5	3	3	4	4	5	4	3	3	49
4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	61
4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	49
4	5	3	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	52
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	40
4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	52
3	3	3	5	5	5	3	2	4	5	4	4	3	49
4	5	3	3	3	5	5	3	5	5	4	3	3	51
4	4	3	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	52
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	50
4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	59
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	63
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	56
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	64
5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	59
4	4	3	1	5	5	5	5	3	5	5	4	5	54

Data variabel lingkungan kerja (X1)

5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	5	3	5	5	31
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	3	4	4	27
5	5	5	5	4	5	5	34
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	4	3	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	4	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	4	5	4	5	5	33
5	5	5	4	4	4	5	32
4	4	4	5	5	4	4	30
5	4	4	4	5	4	4	30
5	5	4	5	5	5	4	33
5	5	4	4	3	4	4	29
4	4	3	4	4	4	4	27
5	5	4	4	5	5	5	33
4	4	4	4	4	5	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	5	5	5	5	32
4	4	4	4	3	3	3	25
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	4	4	5	4	32
5	4	4	4	4	4	4	29
5	5	4	4	5	4	5	32
4	3	3	4	5	5	5	29
5	3	5	5	4	3	5	30
5	4	5	4	4	5	5	32
4	4	4	5	5	4	4	30
4	4	3	3	4	4	4	26
4	5	3	4	3	4	5	28
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	3	3	5	23
5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	5	5	4	4	4	30
3	5	5	5	5	5	5	33
4	5	5	5	3	4	3	29

4	5	4	4	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	4	4	5	5	32
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	4	4	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	35

Data variabel motivasi kerja (X2)

5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	72
4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	54
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	60
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	57
4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	53
4	5	5	5	3	2	4	5	5	3	4	4	4	4	3	60
4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	70
5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
4	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	58
4	5	5	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	61
3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	55
3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	54
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	71
3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	52
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	73
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	49
4	5	5	3	3	5	4	5	5	3	4	3	3	5	4	61
4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	58
5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	61
4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	64
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	62

3	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	58
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58
4	5	4	2	3	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	58
4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	67
4	4	2	2	3	4	3	3	5	5	4	3	5	3	3	53
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
5	4	5	3	4	4	3	3	5	5	4	4	3	3	4	59
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
5	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	62
3	3	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	58
3	5	3	5	5	4	4	3	4	4	5	5	3	4	3	60
3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	1	4	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	2	3	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	66
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	65
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74
4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	64
4	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67

Lampiran 3 Hasil Output SPSS

1. Hasil Uji deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
lingkungan kerja	50	23.00	35.00	31.2800	3.13010
motivasi kerja	50	45.00	75.00	61.5800	6.79463
kinerja pegawai	50	40.00	65.00	53.0000	6.27271
Valid N (listwise)	50				

2. Hasil Uji Validitas

a. Lingkungan Kerja

Correlations

		LK.1	LK.2	LK.3	LK.4	LK.5	LK.6	LK.7	LK.TOTAL
LK.1	Pearson Correlation	1	.483*	.478*	.289*	.358*	.412*	.342*	.675**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.042	.011	.003	.015	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
LK.2	Pearson Correlation	.483*	1	.558*	.435*	.254	.496*	.198	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.075	.000	.168	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
LK.3	Pearson Correlation	.478*	.558*	1	.676*	.276	.413*	.266	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.052	.003	.062	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
LK.4	Pearson Correlation	.289*	.435*	.676*	1	.517*	.514*	.335*	.756**
	Sig. (2-tailed)	.042	.002	.000		.000	.000	.017	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
LK.5	Pearson Correlation	.358*	.254	.276	.517*	1	.548*	.440*	.699**
	Sig. (2-tailed)	.011	.075	.052	.000		.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

[illegible]

	Sig. (2- taile d) N	.0 0 4 5 0	.0 0 7 5 0	.0 2 3 5 0	.0 1 3 5 0	.0 9 0 5 0	.0 0 0 5 0	.0 1 9 5 0	.0 1 4 5 0	.0 04 50	.0 00 50	.0 00 50	.0 01 50	.0 19 50	.0 00 50	.000 50
MK.6	Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.2 3 7	.0 1 3	.1 4 2	.3 5 2*	.2 4 2	.1 6 9	.0 3 9	.1 2 7	.1 71	.1 02	.1 40	.1 82	.0 35	.1 31	.355* 50
		.0 9 8	.9 3 0	.3 2 6	.0 1 2	.0 9 0	.2 4 2	.7 9 1	.3 8 0	.2 36	.4 81	.3 33	.2 05	.8 11	.3 65	.011 50
MK.7	Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.4 7 0**	.5 3 9**	.5 5 9**	.3 3 0*	.5 2 1**	.1 6 9	.4 7 2**	.3 7 7**	.3 44*	.6 04**	.6 21**	.6 49**	.5 54**	.6 48**	.813* 50
		.0 0 1	.0 0 0	.0 0 0	.0 1 9	.0 0 2	.2 4 2	.0 0 1	.0 0 7	.0 14	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.000 50
MK.8	Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.4 3 2**	.3 9 2**	.5 4 1**	.0 8 6	.3 3 0*	.0 3 9	.4 7 2**	.4 8 9**	.2 62	.2 73	.3 10*	.3 89**	.5 10**	.5 05**	.621* 50
		.0 0 2	.0 0 5	.0 0 0	.5 5 1	.0 1 9	.7 9 1	.0 0 1	.0 0 0	.0 66	.0 55	.0 28	.0 05	.0 00	.0 00	.000 50

MK.9	Pearson Correlation	.598**	.545**	.464**	.066	.347*	.127	.377**	.489**	1	.414**	.342*	.402**	.411**	.356*	.530**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.970	.014	.380	.007	.000		.003	.015	.004	.003	.011	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
MK.10	Pearson Correlation	.439**	.168	.164	.074	.433**	.171	.342*	.266	.414**	1	.402**	.485**	.489**	.164	.320*	.547**
	Sig. (2-tailed)	.001	.242	.255	.607	.034	.216	.016	.006	.003		.004	.000	.000	.256	.023	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
MK.11	Pearson Correlation	.438**	.488**	.427**	.136	.511**	.172	.624**	.273	.342*	.402**	1	.443**	.458**	.530**	.440**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.340	.001	.480	.005	.015	.005	.004		.001	.001	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
MK.12	Pearson Correlation	.466**	.401**	.411**	.348*	.578**	.174	.620*	.310	.42**	.485**	.443**	1	.420**	.241	.476**	.701**

	Sig. (2- taile d) N	.0 0 1 5 0	.0 0 3 5 0	.0 0 3 5 0	.0 1 3 5 0	.0 0 3 5 0	.3 3 0 5 0	.0 0 0 5 0	.0 2 8 5 0	.0 0 4 5 0	.0 00 50	.0 01 50		.0 02 50	.0 91 50	.0 00 50	.000 50
MK.1 3	Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.5 0 6**	.4 0 5**	.3 5 5*	.1 0 7	.4 4 3**	.1 8 2	.6 4 9**	.3 8 9**	.4 1 1**	.4 89**	.4 58**	.4 20**	1	.3 50*	.4 97**	.682* 50
		.0 0 0	.0 0 4	.0 1 2	.4 6 2	.0 0 1	.2 0 5	.0 0 0	.0 0 5	.0 0 3	.0 00	.0 01	.0 02		.0 13	.0 00	.000 50
MK.1 4	Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.3 5 2*	.4 8 3**	.5 5 7**	- 0 1	.3 3 1*	.0 3 5	.5 5 4**	.5 1 0**	.3 5 6*	.1 64	.5 30**	.2 41	.3 50*	1	.5 58**	.622* 50
		.0 1 2	.0 0 0	.0 0 0	.9 9 4	.0 1 9	.8 1 1	.0 0 0	.0 0 0	.0 1 1	.2 56	.0 00	.0 91	.0 13		.0 00	.000 50
MK.1 5	Pear son Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.6 6 7**	.4 4 4**	.5 8 4**	.0 6 3	.5 5 1**	.1 3 1	.6 4 8**	.5 0 5**	.5 3 0**	.3 20*	.4 40**	.4 76**	.4 97**	.5 58**	1	.764* 50
		.0 0 0	.0 0 1	.0 0 0	.6 6 5	.0 0 0	.3 6 5	.0 0 0	.0 0 0	.0 0 0	.0 23	.0 01	.0 00	.0 00	.0 00		.000 50

KP.3	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	.5 21 **	.3 61 *	1	.4 49 **	.3 24 *	.1 61	.3 86 **	.3 71 **	.2 17	.31 8*	.37 3**	.53 1**	.33 9*	.631**
		.0 00	.0 10		.0 01	.0 22	.2 65	.0 06	.0 08	.1 31	.02 5	.00 8	.00 0	.01 6	.000
		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KP.4	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	.2 86 *	.2 92 *	.4 49 **	1	.3 48 *	.2 55	.1 34	.0 92	.4 28 **	.45 7**	.44 1**	.38 4**	.14 4	.577**
		.0 44	.0 39	.0 01		.0 13	.0 74	.3 55	.5 23	.0 02	.00 1	.00 1	.00 6	.31 9	.000
		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KP.5	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	.3 03 *	.1 33	.3 24 *	.3 48 *	1	.0 80	.2 70	.3 08 *	.3 11 *	.26 3	.40 9**	.19 9	.29 0*	.493**
		.0 32	.3 58	.0 22	.0 13		.5 79	.0 58	.0 29	.0 28	.06 5	.00 3	.16 5	.04 1	.000
		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KP.6	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed) N	.2 73	.2 27	.1 61	.2 55	.0 80	1	.4 85 **	.3 06 *	.4 38 **	.30 9*	.53 5**	.38 6**	.07 8	.556**
		.0 55	.1 12	.2 65	.0 74	.5 79		.0 00	.0 31	.0 01	.02 9	.00 0	.00 6	.59 1	.000
		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KP.7	Pears on Correl ation Sig. (2- tailed)	.5 23 **	.5 65 **	.3 86 **	.1 34	.2 70	.4 85 **	1	.4 98 **	.3 14 *	.45 8**	.61 2**	.43 8**	.45 9**	.727**
		.0 00	.0 00	.0 06	.3 55	.0 58	.0 00		.0 00	.0 26	.00 1	.00 0	.00 1	.00 1	.000

N		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KP.8	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.488**	.379**	.371**	.092	.308*	.306*	.498**	1	.350*	.149	.519**	.414**	.535**	.636**
		.000	.007	.008	.523	.029	.031	.000		.013	.300	.000	.003	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KP.9	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.302*	.420**	.217	.428**	.311*	.438**	.314*	.350*	1	.436**	.439**	.258	.154	.628**
		.033	.002	.131	.002	.028	.001	.026	.013		.002	.001	.070	.285	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KP.10	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.427**	.361**	.318*	.457**	.263	.309*	.458**	.149	.436**	1	.545**	.305*	.381**	.650**
		.002	.010	.025	.001	.065	.029	.001	.300	.002		.000	.031	.006	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KP.11	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.637**	.439**	.373**	.441**	.409**	.535**	.612**	.519**	.439**	.545**	1	.495**	.440**	.813**
		.000	.001	.008	.001	.003	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KP.12	Pears on Correlation	.413**	.433**	.531**	.384**	.199	.386**	.438**	.414**	.258	.305*	.495**	1	.549**	.689**

	Sig. (2- tailed)	.0 03	.0 02	.0 00	.0 06	.1 65	.0 06	.0 01	.0 03	.0 70	.03 1	.00 0		.00 0	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KP.13	Pears on Correl ation	.5 63 **	.3 05 *	.3 39 *	.1 44	.2 90 *	.0 78	.4 59 **	.5 35 **	.1 54	.38 1**	.44 0**	.54 9**	1	.607**
	Sig. (2- tailed)	.0 00	.0 31	.0 16	.3 19	.0 41	.5 91	.0 01	.0 00	.2 85	.00 6	.00 1	.00 0		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KP.T OTAL	Pears on Correl ation	.7 31 **	.6 52 **	.6 31 **	.5 77 **	.4 93 **	.5 56 **	.7 27 **	.6 36 **	.6 28 **	.65 0**	.81 3**	.68 9**	.60 7**	1
	Sig. (2- tailed)	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

3. Hasil Uji Reabilitas

a. lingkungan kerja

Reliability Statistics	
Cronb ach's Alpha	N of Items
.776	8

b. motivasi kerja

Reliability Statistics	
Cronb ach's Alpha	N of Items
.754	16

c. kinerja pegawai\

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	14

4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.845	6.970		1.556	.126		
	lingkungan kerja	.187	.267	.094	.703	.486	.611	1.636
	motivasi kerja	.589	.123	.638	4.794	.000	.611	1.636

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Tabel 23. Hasil Uji Asumsi Klasik

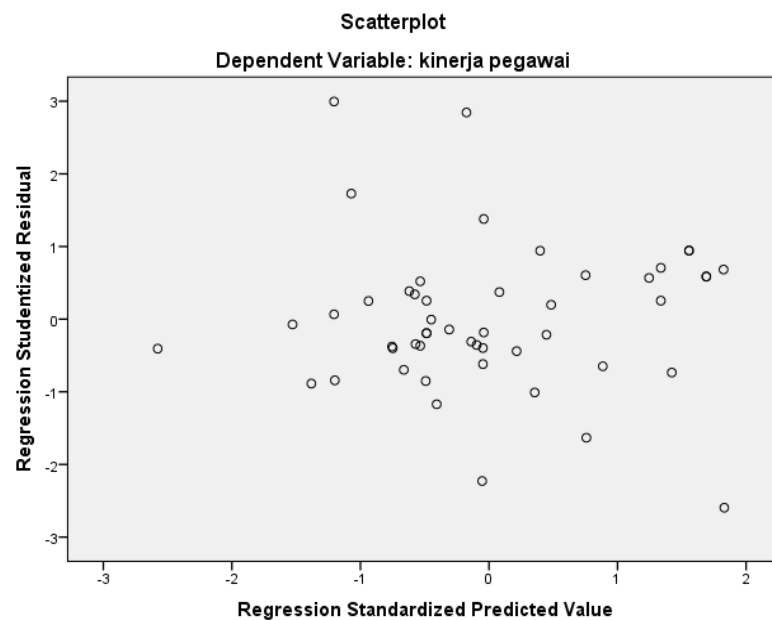
a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.47636098
	Absolute	.102
Most Extreme Differences	Positive	.102
	Negative	-.092
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

b. Uji Heteroskedastisitas



c. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	B	Tolerance	VIF
(Constant)	10.845		
lingkungan kerja	.187	.611	1.636
motivasi kerja	.589	.611	1.636

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

Regression	946.147	2	473.074	22.645	.000 ^b
Residual	981.853	47	20.890		
Total	1928.000	49			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, lingkungan kerja

b. Uji parsial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.845	6.970		1.556	.126		
lingkungan kerja	.187	.267	.094	.703	.486	.611	1.636
motivasi kerja	.589	.123	.638	4.794	.000	.611	1.636

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

c. Uji R² (koefisien determinasi)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.701 ^a	.491	.469	4.57061	2.227

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Lampiran 4 Dokumentasi

Kantor Dinas Peternakan Ruteng, Kabupaten Manggarai, Provinsi Nusa Tenggara Timur



Sumber: Dokumentasi peneliti di lapangan, 2024



Sumber: Dokumentasi peneliti di lapangan, 2024

Wawancara dengan sekretaris (Bapak Hila Hour)



Sumber: Dokumentasi peneliti di lapangan, 2024

Wawancara dengan pegawai dengan perencana ahli muda (Bapak Oscar Banterang)



Sumber: Dokumentasi peneliti di lapangan, 2024

Lampiran 5 Berita Acara Bimbingan Skripsi



UNIVERSITAS MERDEKA MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 PROGRAM STUDI : EK. PEMBANGUNAN, MANAJEMEN, AKUNTANSI
 STATUS "TERAKREDITASI"
 SEKRETARIAT : JL. TERS. RAYA DIENG 62-64, TLP. 568395 PSW. 548 MALANG

Form 5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : REDEMPTO YOSEF FELISITO NGAMAL
2. Nomor Pokok : 20022000041
3. Jurusan : MANAJEMEN
4. Bidang Kajian Skripsi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
5. Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR DINAS PETERNAKAN
KABUPATEN MANGGARAI, FLORES NTT.
6. Tanggal Pengajuan Skripsi : 9 OKTOBER 2023
7. Tanggal Selesai penulisan Skripsi :
8. Nama Dosen Pembimbing : DRS PRIYO SUDIBYO, SE.,MM
9. Keterangan Konsultasi :

No.	Tanggal Konsultasi	Paraf Pembimbing	Keterangan
1.	08 November 2023	<i>[Signature]</i>	PROPOSAL / REVISI
2.	28 November 2023	<i>[Signature]</i>	PROPOSAL / REVISI → ACC
3.	06 Desember 2023	<i>[Signature]</i>	BAB I - III / REVISI
4.	08 Desember 2023	<i>[Signature]</i>	BAB I - IV / REVISI
5.	12 Desember 2023	<i>[Signature]</i>	IV - V / REVISI
6.	13 Februari 2024	<i>[Signature]</i>	BAB I - V / ACC
7.	16 Februari 2024	<i>[Signature]</i>	

Mengetahui / Menyetujui
 Dosen Pembimbing

[Signature]
 PRIYO S.

Catatan : Rangkap 2 (dua)
 1. Untuk Mahasiswa
 2. Untuk Pembimbing



DR. R. FAJAR SUPANTO, M.Si

Lampiran 6 Berita Acara Perbaikan Skripsi



UNIVERSITAS MERDEKA MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI SI MANAJEMEN

TERAKREDITASI "UNGGUL"

(SK BAN-PT no. 6568/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2020)

Kantor: Jalan Terusan Raya Dieng no. 62 – 64, kota Malang. Kode Pos: 65146 | Telp. (0341) 568395 ext 546
 email: manajemenfeb@umma.ac.id

BERITA ACARA PERBAIKAN / REVISI SKRIPSI
PERIODE SEMESTER GANJIL TA. 2023 - 2024

1. N A M A : REDEMPTO YOSEF FELISITO NGAMAL
2. NIM : 20022000041
3. Jurusan : MANAJEMEN
4. Bidang Kajian Skripsi : MSDM
5. Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN KABUPATEN MANGGARAI,
 NUSA TENGGARA TIMUR
6. Tanggal Ujian : Jum'at, 23 Februari 2024
7. Keterangan Perbaikan Skripsi

NO	BAB / HALAMAN	URAIAN
		- Pen. terdahulu, tabelnya di tempelkan persamaan & perbedaan dan penelitianmu. - Deskripsi variabel → tambahkan. - Pembahasan tentang variabel yang dominan → diperdalam. - Kesimpulan → tambahkan : signifikan di harus → ganti ke dominan.

Malang, Jum'at, 23 Februari 2024
 Ketua Tim Penguji

DRS. PRIYO SUDIBYO, M.SI.

Nama Penguji

1. DRS. PRIYO SUDIBYO, M.SI.
2. DR. SYAIFUL ARIFIN, S.E., M.SI
3. IRANY WINDYASTITI S.E., M.M.

Tanda tangan
 1.
 2.
 3.

CATATAN :

Revisi segera diperbaiki paling lambat 1 bulan setelah Ujian dilaksanakan

Lampiran 7 Hasil Cek Plagiasi



UNIVERSITAS MERDEKA MALANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kantor: Jalan Terusan Raya Dieng no. 62 – 64, kota Malang. Kode Pos: 65146 | Telp. (0341) 561448

Homepage: <http://feb.unmer.ac.id> e-mail: feb@unmer.ac.id

PROGRAM STUDI:

Sarjana Ekonomi Pembangunan
Sarjana Manajemen
Sarjana Akuntansi

Terakreditasi "A"
Terakreditasi "UNGGUL"
Terakreditasi "UNGGUL"

Diploma Tiga Perbankan & Keuangan
Diploma Tiga Akuntansi

Terakreditasi "A"
Terakreditasi "B"

SURAT KETERANGAN PEMERIKSAAN KEMIRIPAN

No. ~~Ret-766~~/PLAG-MG/FEB/III/2024

Tim pemeriksa kemiripan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi S1 Manajemen Universitas Merdeka Malang menerangkan bahwa telah selesai melakukan pemeriksaan kemiripan dengan membandingkan dari berbagai sumber menggunakan perangkat lunak Turnitin, terhadap karya ilmiah :

Nama : Redempto Yosef Felisito Ngamal
NIM : 20022000041
Jenis Karya Ilmiah : SKRIPSI
Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN KABUPATEN
MANGGARAI, NUSA TENGGARA TIMUR
Hasil cek kemiripan : 24%** (presentase nya diisi hasil terakhir cek plagiasi, max 25%)

No	PRIMARY SOURCE	%
1.	repositori.uin-alauddin.ac.id	2%
2.	eprints.uny.ac.id	2%
3.	repository.ub.ac.id	2%
4.	Surabaya University on 2016-10-07	1%
5.	123dok.com	<1%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.



Irany Windhyastiti, SE., MM.

Malang, 03 April 2024.
a.n. Tim Petugas Cek Kemiripan,

Bagus Lutfi Novianto, S.Kom., S.M.

*) Coret yang tidak perlu

**) Dilampiri hasil cek similarity Turnitin



Similarity Report ID: oid:3618:55507844

● 24% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 20% Internet database
- 12% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 21% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	2%
2	eprints.uny.ac.id Internet	2%
3	repository.ub.ac.id Internet	2%
4	Surabaya University on 2016-10-07 Submitted works	1%
5	123dok.com Internet	<1%
6	repository.stieipwija.ac.id Internet	<1%
7	docplayer.info Internet	<1%
8	Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya on 2016... Submitted works	<1%

[Sources overview](#)