

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN  
ENERGI SUMBER DAYA MINERAL KABUPATEN MAGELANG**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh  
Jefika Dwi Ariyani  
NIM 12402241032

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2017**

**PERSETUJUAN**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN ESDM  
KABUPATEN MAGELANG**

**SKRIPSI**

Oleh:

Jejika Dwi Ariyani  
NIM. 12402241032

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 06 September 2016  
Untuk dipertabukan di depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Jurusan Pendidikan Administrasi  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta



Disetujui,  
Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be "JP", written over a horizontal line.

Prof. Dr. Muhyadi  
NIP. 19530130 197903 1 002

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN  
ENERGI SUMBER DAYA MINERAL KABUPATEN MAGELANG

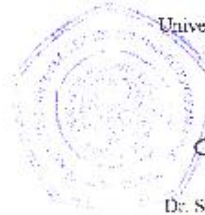
Oleh:  
JEFFKA DWI ARIYANI  
12402241032

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi  
Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta  
Pada Tanggal 27 Desember 2016 dan dinyatakan telah memenuhi syarat  
Guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Muslikhadi Dwihartanto, SIP, M.Pd.	Ketua Penguji		23 - 01 - 2017
Prof. Dr. Mubiyadi	Sekretaris Penguji		18 - 01 - 2017
Drs. Joku Kumoro M.Si	Penguji Utama		17 - 01 - 2017

Yogyakarta, 23 Januari 2017  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan,



  
Dr. Sugiharsono, M.Si  
NIP. 19550328 198303 1 0024

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Jefika Dwi Ariyani  
NIM : 12402241032  
Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas : Ekonomi  
Judul : **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja  
terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan  
Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten  
Magelang**

Dengan ini saya menyatakan skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri. Sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan dengan penyelesaian studi pada universitas lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 20 Desember 2016  
Yang Menyatakan,



Jefika Dwi Ariyani  
NIM. 12402241032

## **MOTTO**

*Bersyukurlah jangan banyak mengeluh, banyak dari mereka yang tak sempurna  
tapi bersyukurnya luar biasa hebatnya*

*(Penulis)*

*Barangsiapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu adalah  
untuk dirinya sendiri*

*(QS Al- Ankabut: 6)*

## **PERSEMBAHAN**

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga karya ini dapat terselesaikan dengan baik. Karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

- ✓ Kedua orangtuaku Alm. Bapak Edi Priyanto dan Ibu Zumrotun untuk segala doa, kasih sayang dan dukungan baik secara moril maupun materil.
- ✓ Kakak ku Dini Fima Udari untuk doa, dukungan dan semangatnya.
- ✓ Almamaterku Universitas Negeri Yoguakarta

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL KABUPATEN MAGELANG**

**Oleh :  
Jefika Dwi Ariyani  
NIM 12402241032**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang (3) pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian ini adalah 53 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang. Pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan kuesioner. Pengujian prasyarat analisis meliputi uji normalitas, linieritas dan multikolinieritas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual serta analisis regresi ganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 11,7%, 2) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan harga  $p$  ( $\text{sign}$ ) = 0,234 > 0,05, 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang sebesar 13,3% ditunjukkan dengan harga koefisien determinasi  $R^2_{y(1,2)} = 0,133$ .

*Kata kunci : motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai*

***INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL KABUPATEN MAGELANG***

*by:*

**Jefika Dwi Ariyani  
NIM 12402241032**

***ABSTRACT***

*This study aims to determine: (1) the effect of work motivation on the performance of employees in the Dinas Pekerjaan Umum Dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang (2) the effect of the work environment on the performance of employees in the Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang (3) the influence motivation and work environment on the performance of employees in the Dinas Pekerjaan Umum Dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang*

*This study is an ex-post facto quantitative approach. The subjects of this study are 53 staff at the Dinas Pekerjaan Umum Dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang. Collecting data using documentation and questionnaires. Testing requirements analysis includes normality test, linearity and multicollinearity. Data analysis technique used is simple regression analysis to determine how much influence the independent variable on the dependent variable individually as well as multiple regression analysis to determine how much influence the independent variable on the dependent variable together.*

*Based on the conclusion, 1) there is a positive and significant impact work motivation on employee performance of 11,7%, 2) the work environment does not affect the employee's performance as indicated by the price  $p$  ( $\text{sign} = 0.234 > 0.05$ ), 3) there is a positive and significant influence motivation and work environment together the performance of employees in the Dinas Pekerjaan Umum Dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang of 13,3% indicated by coefficient of determination  $R^2_{y(1,2)} = 0,133$ .*

*Key words: work motivation, work environment, employee performance*

## **KATA PENGANTAR**

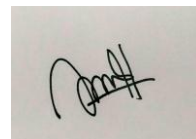
Puji syukur kehadirat Allah SWT atas petunjuk dan hidayah-Nya sehingga Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang”, dapat terselesaikan dengan baik. Penyelesaian penulisan Tugas Akhir Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, diucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., MA., Rektor UNY yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan FE UNY yang telah memberikan izin penelitian untuk keperluan skripsi.
3. Bapak Joko Kumoro, M.Si., Kaprodi Pendidikan Administrasi dan Narasumber yang telah memberikan kesempatan dan bimbingan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Nadia Sasmita W, S.A.B, M.Si., Dosen pembimbing akademik yang telah mendampingi dan memberikan motivasi hingga akhir penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
5. Bapak Prof. Dr Muhyadi, Dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing dengan sabar, mengarahkan, serta memberikan motivasi dan ilmu selama pelaksanaan dan penyusunan Tugas Akhir Skripsi.
6. Seluruh Dosen Prodi Pendidikan Adminisrasi Perkantoran yang telah memberikan ilmunya selama kuliah.

7. Bapak Ir. Sutarno MM, Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan ESDM Kab. Magelang yang telah menerima serta memberikan izin untuk melaksanakan penelitian.
8. Bapak dan Ibu pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan ESDM Kab. Magelang yang sudah membantu serta berpartisipasi dalam penelitian Tugas Akhir Skripsi ini.
9. Keluargaku Alm Bapak Edi Priyanto, Ibu Zumrotun, Kakakku Dini Fima Udari yang selalu menjadi penyemangatku.
10. Sahabatku Agus Sulistyو, Chusna Oktia Rohmah, Dwi Isnawati, Sri Utami, Desi Kurnia, Putri Noor dan Nurul Arum yang selalu memotivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Teman-teman Pendidikan Administrasi Perkantoran angkatan 2012.
12. Semua pihak yang telah berjasa dalam memberikan dukungan dan bantuan baik secara moril maupun materil sehingga terselesaikannya Tugas Akhir Skripsi.

Penulisan Tugas Akhir Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Semoga Tugas Akhir Skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 20 Desember 2016



Jefika Dwi Ariyani  
NIM. 12402241032

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	9
A. Deskripsi Teori .....	9
1. Kinerja Pegawai.....	9
a. Pengertian Kinerja .....	9
b. Pengertian Kinerja Pegawai .....	10
c. Indikator Kinerja.....	11
d. Unsur-unsur Penilaian Kinerja .....	14
e. Tujuan Penilaian Kinerja.....	17

f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	18
2. Motivasi Kerja .....	21
a. Pengertian Motivasi .....	22
b. Pengertian Motivasi Kerja .....	23
c. Indikator Motivasi Kerja .....	24
d. Unsur Penggerak Motivasi Kerja .....	25
3. Lingkungan Kerja .....	27
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	28
b. Indikator Lingkungan Kerja .....	29
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	32
C. Kerangka Pikir .....	34
D. Paradigma Penelitian .....	36
E. Pertanyaan Penelitian .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
A. Desain Penelitian .....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
C. Variabel Penelitian .....	38
D. Definisi Operasional Variabel .....	39
E. Sampel Penelitian .....	41
F. Teknik Pengumpulan Data .....	42
G. Instrumen Penelitian .....	43
H. Uji Coba Instrumen .....	46
I. Teknik Analisis Data .....	49

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>55</b>
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	55
1. Diskripsi Tempat Penelitian.....	55
2. Diskripsi Data Penelitian.....	56
B. Pengujian Prasyarat Analisis.....	62
1. Uji Normalitas .....	62
2. Uji Linieritas .....	63
3. Uji Multikolinieritas.....	64
C. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	65
D. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	66
E. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kineja Pegawai67	
F. Pembahasan Hasil Penelitian .....	69
G. Keterbatasan Peneliti.....	75
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>77</b>
A. Kesimpulan .....	77
B. Saran.....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Skor Penilaian Pernyataan Positif .....	44
Tabel 2 Skor Penilaian Pernyataan Negatif .....	44
Tabel 3 Instrumen Kinerja Pegawai .....	45
Tabel 4 Instrumen Motivasi Kerja .....	45
Tabel 5 Instrumen Lingkungan Kerja .....	46
Tabel 6 Hasil Uji Validitas Instrumen .....	47
Tabel 7 Intervasl Koefisien Korelasi.....	48
Tabel 8 Hasil Uji Reabilitas .....	48
Tabel 9 Kategori Kecenderungan Variabel.....	51
Tabel 10 Kategori Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja.....	57
Tabel 11 Kategori Kecenderungan Variabel Lingkungan Kerja.....	59
Tabel 12 Kategori Kecenderungan Variabel Kinerja Pegawai .....	61
Tabel 13 Hasil Uji Normalitas .....	63
Tabel 14 Hasil Uji Linieritas.....	63
Tabel 15 Hasil Uji Multikolinieritas .....	64
Tabel 16 Hasil Analisis Regresi Sederhana $X_1$ -Y .....	65
Tabel 17 Hasil Analisis Regresi Sederhana $X_2$ -Y .....	66
Tabel 18 Hasil Analisis Regresi Ganda .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Ketidakhadiran Kerja Pegawai.....	3
Gambar 2 Paradigma Penelitian.....	36
Gambar 3 <i>Pie Chart</i> Kategori Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja .....	58
Gambar 4 <i>Pie Chart</i> Kategori Kecenderungan Variabel Lingkungan Kerja...	60
Gambar 5 <i>Pie Chart</i> Kategori Kecenderungan Variabel Kinerja Pegawai.....	62

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Daftar Nama PNS dan Sasaran Kinerja Pegawai .....	84
Lampiran 2 Kuesioner Uji Instrumen .....	100
Lampiran 3 Rekap Data Uji Instrumen .....	106
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	110
Lampiran 5 Kuesioner Penelitian .....	116
Lampiran 6 Hasil Penelitian .....	122
Lampiran 7 Analisis Data Hasil Penelitian .....	128
Lampiran 8 Surat-surat .....	141

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan zaman yang semakin maju dan persaingan yang semakin pesat, setiap instansi baik instansi pemerintah maupun swasta tanpa terkecuali dituntut untuk dapat meningkatkan pelayanannya. Pelayanan yang baik akan memberikan kepuasan dan nilai tambah tersendiri bagi instansi tersebut dimata pengguna atau pemakai jasa yang menggunakan pelayanan itu sendiri. Pelayanan dapat dikatakan baik apabila pegawai sudah memberikan pelayanan yang maksimal dan menampilkan sikap yang baik, kemudian disambut dengan respon yang baik pula oleh pengguna atau pemakai jasa yang merasa puas dengan kinerja maupun pelayanan yang diberikan.

Banyak cara yang telah dilakukan oleh masing-masing instansi baik pemerintah maupun swasta untuk dapat meningkatkan pelayanan guna memaksimalkan kinerja dari pegawai yang bersangkutan. Upaya yang telah banyak dilakukan oleh sebagian besar instansi ialah dengan menampung aspirasi, keluhan, kritik maupun saran dari masyarakat. Umumnya dengan menyediakan kotak saran, dibuatkannya *website* resmi yang berfungsi sebagai penyalur informasi, dapat pula sebagai penyalur kritik, saran dari pihak luar yang kemudian dapat dijadikan evaluasi bagi instansi tersebut dalam hal meningkatkan pelayanannya terhadap masyarakat.

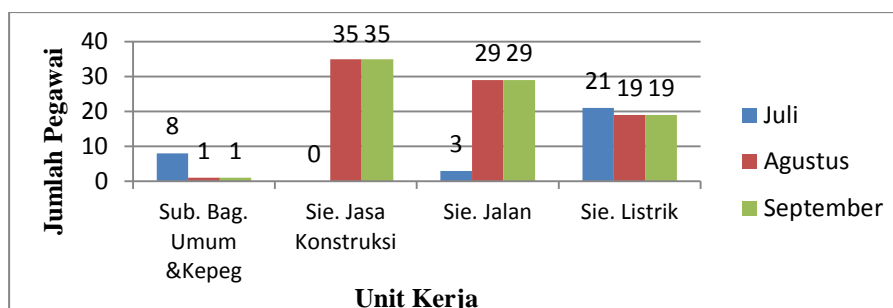
Peningkatan pelayanan yang dapat dilakukan oleh sebuah instansi salah satunya adalah dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya yang dimiliki oleh sebuah instansi tercermin dalam 6 M yaitu: *Man* (Manusia), *Money* (Uang), *Machine* (Teknologi), *Method* (Metode), *Market* (Pasar), *Material* (Bahan), namun sumber daya yang berhubungan langsung dengan tingkat pelayanan suatu instansi adalah Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia yang dimiliki suatu instansi ini salah satunya adalah pegawai, sehingga untuk dapat meningkatkan kualitas suatu instansi dibutuhkan pegawai-pegawai yang berkualitas. Adanya standar kualitas pegawai ini nantinya akan menjadi acuan bagi masing-masing pegawai dalam menunjukkan kinerja yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan serta sebagai tolak ukur bagi pimpinan dalam melakukan penilaian kinerja dari pegawai yang bersangkutan.

Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang yang beralamat di Jl. Soekarno-Hatta No. 6 Kota Mungkid Magelang merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas meningkatkan kapasitas sarana dan prasarana wilayah dengan memperhatikan kelestarian lingkungan khususnya di Kabupaten Magelang. Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang memiliki 356 pegawai, memiliki jumlah pegawai yang tergolong banyak dapat dijadikan salah satu pendorong peningkatan kualitas pelayanan masyarakat dengan menghasilkan pegawai yang berkualitas. Memiliki pegawai yang berkualitas belum dapat menjamin seseorang mempunyai kinerja yang baik ataupun

sebaliknya, seperti pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang.

Pegawai belum memberikan kinerja terbaiknya dapat disebabkan oleh berbagai faktor, yaitu: 1) rendahnya motivasi kerja pegawai yaitu dengan masih banyaknya pegawai yang tidak hadir kerja, 2) lingkungan kantor yang tidak tertata dengan baik seperti penempatan alat-alat kantor sembarangan, arsip kantor yang hanya disimpan di dalam kardus dan di tempatkan di gudang. Kedua faktor di atas dapat menjadi penyebab adanya pegawai yang mempunyai kualitas yang baik namun belum dapat memberikan kinerja yang maksimal terhadap pekerjaannya, sehingga akan berdampak pada kualitas dari instansi yang bersangkutan secara langsung maupun tidak langsung. Kinerja pegawai pun dapat dilihat melalui sasaran kerja pegawai yang di buat setiap akhir tahun yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum mencapai target 100%.

Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang yang tidak hadir dalam kerja tergambar dalam histogram pada Gambar 1.



Gambar 1. Ketidakhadiran Kerja Pegawai Dinas PU & ESDM Kab. Magelang Bulan Juli-September Tahun 2015

Selain pegawai, teknologi pun dapat berpengaruh terhadap pelayanan. Perkembangan teknologi yang semakin canggih dan didukung oleh masyarakat yang sadar terhadap perkembangan teknologi, media sosial akan menjadi alternatif pilihan dalam hal mencari informasi. Masyarakat yang mempunyai rumah dengan jarak yang jauh tak perlu bersusah-susah datang jauh-jauh untuk dapat mencari informasi yang diinginkan dengan catatan informasi tersebut masih bersifat umum. Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang teknologi pun sudah dimanfaatkan seperti dibuatkannya *website* resmi dengan alamat <http://dpu.magelangkab.go.id>. Namun karena banyaknya tugas yang harus diselesaikan, maka pegawai yang bertugas mengelola *website* pun tidak sempat memantau dan memperbaharui informasi didalam *website* tersebut. Hal tersebut sangat disayangkan, sehingga masyarakat yang ingin mencari informasi terkait Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang harus kecewa mendapati *website* yang tidak ter *update* setiap harinya.

Proses pelayanan masyarakat akan menghasilkan banyak dokumen maupun arsip-arsip yang penting. Dokumen maupun arsip yang dihasilkan ini biasanya digunakan untuk memudahkan masyarakat maupun instansi yang bersangkutan dalam mencapai tujuannya, selanjutnya akan disimpan sebagai alat bukti untuk dikemudian hari jika diperlukan. Karena adanya aktivitas pekerjaan yang dilakukan setiap hari dan akan selalu ada masyarakat yang mempunyai keperluan terkait masalah yang di tangani Dinas Pekerjaan

Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang. Tak heran jika akan ada banyak surat pemberitahuan, ijin maupun surat-surat penting lainnya yang berkaitan dengan internal instansi tersebut. Oleh sebab itu diperlukan ruangan yang cukup, penataan yang baik dan benar, serta ventilasi udara yang sesuai dengan kebutuhan yaitu sebagai penyimpanan dokumen dan arsip. Namun karena ruangan yang terbatas, maka pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang ruang penyimpanan arsip ini masih belum tertata rapi dan masih belum memenuhi standar ruangan untuk penyimpanan arsip.

Selain penataan ruang penyimpanan arsip, suasana maupun keadaan sekitar para pegawai pun akan turut mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini akan berkaitan langsung dengan lingkungan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang. Salah satu hal yang mengganggu berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja pegawai ialah terbatasnya ruang gerak bagi pegawai untuk melakukan aktivitasnya dengan nyaman dan leluasa. Hal ini dibuktikan dengan akses jalan didalam ruangan kantor yang hanya dapat dilalui secara bergantian. Keleluasaan gerak bagi pegawai akan mampu memberikan dampak positif bagi pegawai itu sendiri dalam rangka memberikan akses ruang gerak yang luas terutama untuk kelancaran dalam menjalankan tugas kantor yang bertujuan untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kantor yang masih mengganggu ialah tidak tertatanya dengan baik peralatan maupun perlengkapan kantor seperti penempatan alat-alat

kantor yang tidak pada tempatnya. Hal ini dapat menghambat penyelesaian pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, waktu untuk menyelesaikan tugas hanya akan dihabiskan untuk mencari peralatan yang diperlukan.

Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian terhadap “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan yang berhasil diidentifikasi adalah:

1. Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Manusia Kabupaten Magelang belum sepenuhnya optimal.
2. Rendahnya motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Manusia Kabupaten Magelang
3. Lingkungan kantor pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Manusia Kabupaten Magelang tidak tertata dengan baik.
4. Tidak terkelolanya *website* resmi Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Manusia Kabupaten Magelang.
5. Terbatasnya ruang untuk penyimpanan dokumen dan arsip pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Manusia Kabupaten Magelang.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan di atas, penelitian ini difokuskan pada masalah belum optimalnya kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang.

### **D. Rumusan Masalah**

Berapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan ESDM Kab. Magelang.

### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang.

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai *literature* dalam pelaksanaan penelitian yang relevan di masa yang akan datang

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan untuk masa mendatang.

#### b. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat di jadikan salah satu bahan evaluasi bagi Dinas Pekerjaan Umum Dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang dalam memaksimalkan kinerja pegawainya.

#### c. Bagi UNY

1) Penelitian ini dapat menambah sumbangan koleksi perpustakaan dan sebagai bahan bacaan mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta secara umum dan Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran pada khususnya.

2) Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.



## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Kinerja Pegawai**

Berusaha memberikan kinerja terbaik untuk instansi yang bersangkutan merupakan tanggung jawab dari setiap pegawai. Untuk dapat memahami lebih dalam lagi mengenai kinerja pegawai, di bawah ini dikemukakan beberapa penjelasan berkaitan dengan kinerja pegawai.

##### **a. Pengertian Kinerja**

Pegawai yang berkualitas akan selalu memberikan kinerja terbaik untuk keberhasilan pekerjaannya maupun untuk instansinya, pegawai perlu memahami makna dari kinerja itu sendiri. Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja (Wibowo, 2011: 7). Menurut Moh. Pabundu Tika (2010: 121), kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang/kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu periode tertentu. Sedangkan Suryadi Prawirosentono (1999: 2) menyatakan bahwa:

*Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Sinambela (2012: 5), kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* adalah segala sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan oleh seseorang atau kelompok untuk dapat mencapai tujuan sesuai yang diharapkan. Sedangkan menurut Ivancevich dkk (2014: 111), “*job performance may be viewed as a function of the capacity to perform, the opportunity to perform and the willingness to perform*” yang artinya prestasi kerja dapat dilihat sebagai fungsi dari kapasitas untuk melakukan, kesempatan untuk melakukan dan kemauan untuk melakukan.

#### **b. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan segala kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Banyak ahli yang berpendapat mengenai makna kinerja pegawai, salah satunya ialah Sinambela (2012: 5), kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Selanjutnya definisi menurut Mangkunegara (2000:

195), kinerja karyawan atau pegawai adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seseorang karyawan suatu pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dijelaskan, maka dapat di simpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

### **c. Indikator Kinerja**

Pegawai dalam melaksanakan tugasnya haruslah melihat apa saja indikator yang perlu dicapai dan apa yang menjadi tujuan dalam pekerjaannya. Indikator kinerja merupakan ukuran yang menggambarkan pencapaian kinerja seperti yang telah ditentukan, menurut Hersey, Blanchard dan Johnson (Wibowo, 2011: 101-105) terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan Balik
4. Alat atau Sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

Tujuh indikator tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Untuk mencapai tujuan, maka diperlukan kinerja baik dari individu, kelompok maupun organisasi.

b) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, tanpa adanya standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

c) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Individu maupun instansi dapat mengevaluasi hasil dari kinerja untuk perbaikan kinerja itu sendiri.

d) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan, tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

e) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikannya dengan baik.

## f) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu secara sadar dan sukarela, sehingga dapat menimbulkan perubahan.

## g) Peluang

Peluang merupakan kesempatan yang ada di setiap waktu yang dilewati. Terdapat dua hal yang dapat menyumbang kekurangan kesempatan yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 75)

mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. kualitas
2. kuantitas
3. pelaksanaan tugas
4. tanggung jawab

Indikator tersebut dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

## a) Kualitas

Kualitas kerja adalah baik buruknya hasil pekerjaan seorang pegawai dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

## b) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah banyaknya pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dari kedua teori yang menjelaskan mengenai indikator kinerja itu sendiri, maka dapat disimpulkan bahwa kriteria dari sebuah indikator kerja terdiri dari kualitas, kuantitas, tanggung jawab, pelaksanaan tugas, tujuan, standar, umpan balik, alat/sarana, peluang, motif dan kompetensi.

**d. Unsur-unsur Penilaian Kinerja**

Pada instansi pemerintah, penilaian kerja dibutuhkan untuk mengevaluasi serta meningkatkan kinerja yang kurang

dari masing-masing pegawai yang bersangkutan. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (2003: 234) terdapat beberapa unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja yaitu:

1. kesetiaan
2. prestasi kerja
3. tanggung jawab
4. ketaatan
5. kejujuran
6. kerjasama
7. prakarsa
8. kepemimpinan

Penjabaran dari beberapa unsur yang akan dinilai dalam penilaian kinerja ialah:

a) Kesetiaan

Kesetiaan disini merupakan tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

b) Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

d) Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan dari pegawai untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.

e) Kejujuran

Kejujuran adalah kesanggupan dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan dengan tidak menyalahgunakan wewenang yang ada telah diberikan kepadanya.

f) Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan.

g) Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan.

h) Kepemimpinan

Kepemimpinann adalah kemampuan yang dimiliki seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan untuk melaksanakan tugas pokok.

#### e. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dalam sebuah instansi pemerintah diperlukan dan diwajibkan bagi setiap pegawai. Menurut Siswanto Sastrohadwiryo (2003: 232-233) penilaian kinerja ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang.
2. Nasihat yang perlu disampaikan kepada tenaga kerja.
3. Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja.
4. Salah satu untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
5. Landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

Penjabaran dari tujuan diadakannya penilaian kinerja seperti yang telah dibahas di atas seperti sebagai sumber data dalam pengembangan jangka panjang, sebagai bahan masukan bagi pegawai, sebagai alat untuk menetapkan dan meningkatkan kinerja yang dicapai serta sebagai bahan informasi dalam pengambilan keputusan.

Selain itu menurut Kaswan (2012: 213) penilaian kerja adalah proses yang digunakan instansi untuk menilai kinerja, biasanya instansi melakukan penilaian kinerja dengan tujuan:

1. Penilaian memberikan justifikasi organisasi secara resmi untuk pengambilan keputusan pekerjaan.

2. Penilaian digunakan sebagai kriteria dalam validasi tes.
3. Penilaian memberikan umpan balik kepada pegawai dan dengan demikian fungsi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan karir.
4. Penilaian dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan pegawai.
5. Penilaian bersifat memotivasi
6. Penilaian merupakan wahana komunikasi
7. Penilaian dapat berfungsi sebagai dasar perencanaan SDM dan pekerjaan.
8. Penilaian dapat dijadikan dasar penelitian MSDM.

**f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Kinerja dari seorang pegawai merupakan aset yang penting bagi instansi yang bersangkutan, dalam upaya memberikan kinerja yang terbaik. Dalam upaya pemberian kinerja yang pegawai akan ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Menurut Siagian (2002: 101) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) gaji
- 2) lingkungan kerja
- 3) budaya organisasi
- 4) kepemimpinan
- 5) motivasi kerja
- 6) disiplin kerja
- 7) kepuasan kerja

Penjabaran dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a) Gaji

Gaji merupakan uang yang diterima pegawai di lingkungan kantor yang dibayarkan setiap bulannya.

Semakin tinggi gaji yang diterima oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut mencurahkan kemampuan kerjanya kepada instansi yang bersangkutan.

b) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, dapat berupa lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja dengan suasana yang nyaman dan tenang mampu memaksimalkan kinerja pegawai. Seperti halnya Sopiah (2008: 58) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat sangat mempengaruhi kinerja seseorang, selain itu berdasarkan penelitian Doni Bachtiar (2012), berdasarkan analisis data pada penelitiannya dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan menurut Alex S Nitisemito (1992: 183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari pendapat diatas sangat jelas bahwa lingkungan kerja yang ada disekitar pegawai baik lingkungan fisik maupun non fisik dapat mempengaruhi pekerja dalam memaksimalkan kinerja yang dimiliki.

c) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang telah secara turun temurun ada dalam suatu organisasi yang bersangkutan.

d) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang untuk mempengaruhi orang-orang untuk dapat bekerja di bawah perintahnya.

e) Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah keinginan seseorang untuk dapat bekerja dengan giat dengan tujuan mendapatkan sesuatu yang diinginkan. Menurut Wibowo (2011:389) motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Selain itu Siswanto Sastrohadiwiryo (2003: 273) menyatakan bahwa motivasi kerja seorang tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai dalam pekerjaannya.

Menurut Gagne and Fleishman (Sharma, 2007: 3), *human performance of almost any sort can be improved by increase by motivation*, artinya bahwa kinerja manusia hampir semua jenis dapat ditingkatkan dengan peningkatan motivasi. Senada dengan Faustino Cardoso Gomes (1997: 87) menyatakan bahwa motivasi sangat diyakini mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap

kinerja pegawai. . Dari pendapat ahli yang telah dijabarkan dapat lebih memperkuat bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai.

f) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap seseorang yang bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga akan menghasilkan kinerja yang diharapkan dan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

g) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang timbul dari dalam diri pekerja yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempunyai pengaruh paling besar berdasarkan teori yang telah di paparkan di atas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja.

## **2. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan ukuran seberapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka dalam bekerja. Untuk dapat memahami lebih dalam lagi mengenai motivasi kerja, dibawah ini terdapat seberapa penjelasan berkaitan dengan motivasi kerja.

### a. Pengertian Motivasi

Dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan pegawai wajib bersungguh-sungguh dan bersemangat sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan cepat. Pegawai perlu memahami makna motivasi dalam bekerja, seperti Manullang & Manullang (2006: 165) menyatakan bahwa,

Motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulkan motive atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Menurut Cascio & Awad (1981: 280), "*Motivation is a process governing choices made by persons among alternative forms of voluntary activity*", hal ini berarti motivasi adalah proses yang mengatur pilihan yang dibuat oleh orang-orang di antara bentuk-bentuk alternatif kegiatan sukarela, sehingga motivasi ini muncul karena kesadaran sendiri dan tanpa paksaan.

Senada dengan pendapat Flippo (1976: 390),

*Motivation is a skill in aligning employee and organizational interests so that behavior result in achivement of employee wants simultaneously with attainment of organizational objective.*

Pada dasarnya menurut pendapat Flippo, motivasi adalah keterampilan dalam menyelaraskan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga hasilnya perilaku dalam prestasi karyawan ingin bersamaan dengan pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Ivancevich (2010: 53), “*motivation is the set of attitudes that predispose a person to act in a specific goal directed way*” yang artinya motivasi adalah serangkaian sikap yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak dengan cara yang diarahkan sesuai dengan tujuan tertentu.

#### **b. Pengertian Motivasi Kerja**

Penting bagi setiap pegawai mempunyai motivasi kerja terutama untuk memacu seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, tanpa adanya motivasi kerja maka pekerjaan yang harusnya cepat selesai akan tertunda. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, singkatnya motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja (Manullang & Manullang, 2006: 166). Menurut Kadarisman (2012: 278),

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan keajaiban yang telah diberikan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja menurut Hasibuan (2005: 141) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

Dalam konsepnya Stokes (Kadarisman, 2012: 278)

mengemukakan bahwa:

Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru

Sedangkan menurut Ivancevich (2010: 53), “*work motivation is concerned with those attitudes that channel a person's behavior toward work and away from recreation or other areas of life*” yang artinya motivasi kerja berkaitan dengan sikap-sikap yang menyalurkan perilaku seseorang terhadap pekerjaan dan jauh dari hiburan atau area lain dari kehidupan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang telah dipaparkan, maka dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi dimana seseorang terdorong atau tergerak untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### **c. Indikator Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan hal yang paling mendasar seseorang bekerja keras untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Munculnya motivasi kerja biasanya melibatkan faktor individu dan faktor organisasional. Seperti halnya menurut Kadarisman (2012: 306),

“ yang tergolong faktor individual yaitu kebutuhan (*need*), tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong dalam faktor organisasi meliputi: gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-worker*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*)”.

Senada dengan pendapat Faustino Cordoso Gomes (2003: 180-181) yang membagi indikator motivasi kerja ke golongan faktor individu dan faktor organisasi. Yang tergolong faktor individu yaitu:

1. kebutuhan (*needs*)
2. tujuan (*goals*)
3. sikap (*attitudes*)
4. kemampuan (*abilities*)

Sedangkan yang tergolong faktor organisasi, meliputi:

1. pembayaran gaji
2. keamanan pekerjaan
3. sesama pekerja
4. pengawasan
5. pujian
6. pekerjaan

#### **d. Unsur Penggerak Motivasi**

Motivasi kerja akan ditentukan oleh unsur penggerak, menurut Sagir (Siswanto Sastrohadiwiryono, 2003: 268-270) terdapat beberapa unsur penggerak motivasi yaitu:

1. pencapaian kinerja (*Achievement*)
2. penghargaan (*Recognition*)
3. tantangan (*Challenge*)
4. tanggung jawab (*Responsibility*)
5. pengembangan (*Development*)
6. keterlibatan (*Involvement*)
7. kesempatan (*Opportunity*)

Dari unsur-unsur yang telah disebutkan, maka dapat dijawabarkan sebagai berikut:

a) Pencapaian kinerja (*Achievement*)

Pencapaian kinerja merupakan hasil yang didapat bagi seorang pegawai yang telah bekerja dan memiliki keinginan bekerja keras untuk dapat mendorongnya mencapai sasaran.

b) Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dibandingkan penghargaan berupa materi atau hadiah.

c) Tantangan (*Challenge*)

Tantangan yang dihadapi merupakan penggerak paling kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Munculnya tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan semangat untuk mengatasinya.

d) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut bertanggung jawab dalam segala hal dalam proses aktivitas pekerjaannya.

e) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan seseorang terutama dalam kemampuan, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat membuat penggerak yang kuat bagi pegawai.

f) Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dari pegawai, akan membuat pegawai merasa menjadi bagian dari instansi tersebut. Adanya rasa keterlibatan bukan hanya menciptakan rasa memiliki, rasa tanggung jawab, tetapi juga rasa ingin bekerja lebih baik.

g) Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka dari tingkat bawah sampai tingkat puncak merupakan penggerak untuk bekerja lebih baik.

### **3. Lingkungan Kerja**

Di bawah ini terdapat beberapa penjelasan berkaitan dengan lingkungan kerja.

### **a. Pengertian Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam menciptakan kinerja pegawai, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang nantinya akan berdampak pada kinerja pegawai yang bersangkutan. Menurut Alex S Nitisemito (1996: 109), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam setiap instansi mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat.

Sedangkan Hadari Nawawi (2005: 440) berpendapat bahwa:

Lingkungan kerja adalah yang menggambarkan sehat/baik atau tidak baiknya sebuah organisasi non profit dibidang pemerintahan, dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pegawai/karyawan, yang langsung atau tidak langsung berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaannya.

Dari teori tersebut dapat diperjelas bahwa segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang langsung berpengaruh pada pelaksanaan kerja dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja. Sedangkan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai

yang tidak langsung berpengaruh pada pelaksanaan kerja pegawai adalah udara, pencahayaan, suara, warna.

**b. Faktor-faktor lingkungan kerja kantor**

Faktor lingkungan yang baik dapat mengurangi penyebab menurunnya kinerja pegawai dan sekaligus meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Menurut Ida Nuraida (2014: 174-179) faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja, yaitu:

1. cahaya/penerangan
2. warna
3. udara
4. bunyi/suara
5. musik

Faktor-faktor yang telah disebutkan, maka dapat dijabarkan lebih rinci sebagai berikut:

a) Cahaya/Penerangan

Cahaya merupakan unsur yang penting dalam pelaksanaan pekerjaan, tanpa adanya cahaya pekerjaan akan terhambat. Untuk itu dalam pengaturan cahaya harus disesuaikan dengan kebutuhan, apabila cahaya matahari sudah cukup terang tidak perlu menyalakan lampu maupun sebaliknya apabila cahaya matahari dirasa kurang maka lampu akan sangat membantu.

b) Warna

Dalam pemilihan warna terutama warna tembok akan sangat berpengaruh terhadap mata, apabila warna yang ada terlalu mencolok maupun gelap akan membuat mata cepat lelah dan sakit.

c) Udara

Dalam keadaan normal, anggota tubuh manusia selalu membutuhkan udara segar. Untuk itu diperlukan ventilasi udara yang cukup terutama didalam ruangan, hal ini dapat menjaga kondisi tubuh tetap segar.

d) Bunyi/Suara

Suara merupakan salah satu hal yang dapat mengganggu konsentrasi seseorang terutama saat menyelesaikan pekerjaan. Maka dalam ruang kantor sebaiknya perlu adanya ketenangan, sehingga pegawai tetap fokus dan konsentrasi.

e) Musik

Musik yang diperdengarkan menyenangkan akan menimbulkan suasana gembira yang mengurangi kelelahan dalam bekerja.

Senada dengan pendapat Badri M Sukoco (2007: 208) menjelaskan faktor-faktor yang termasuk ke dalam lingkungan kerja yaitu: sistem pencahayaan, warna, control suara, udara, musik, konservasi energi/penghematan, keamanan kantor. Menurut pendapat Agus Ahyari (1994:125), lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga perlu diperhatikan segala hal yang berkaitan dengan lingkungan di sekitar pegawai seperti cahaya/penerangan, warna, udara, bunyi/suara, musik, konservasi energi/penghematan, keamanan kantor, pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Pujiyanti & Isroah dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis (2013), menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Guru yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{x1y} = 0,675$ ,  $r^2$  sebesar  $0,456$ ,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu:  $7,085 > 1,671$ ; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{x2y} = 0,892$ ,  $r^2$  sebesar  $0,795$   $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu:  $15,268 > 1,671$  dengan; 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru yang ditunjukkan dengan  $R_{y(1,2)} = 0,938$ ,  $R^2$  sebesar  $0,880$ , dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu:  $216,172 > 3,51$ .

2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yofanda Budi Pratama Jurusan Manajemen (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman menunjukkan bahwa 1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pdam kabupaten sleman sebesar  $(\beta) 0,344$  ( $*p < 0,05$ ;  $p = 0,000$ ). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar  $(\Delta R^2) 0,080^*$ . 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $(\beta) 0,291$  ( $***p < 0,01$ ;  $p = 0,000$ ). Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai pdam kabupaten sleman sebesar  $(\Delta R^2) 0,067^{**}$ . 3) Motivasi kerja  $(\beta) 0,302$  stimulan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman. Kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman sebesar  $(\Delta R^2) 0,127^{**}$ .

3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Desi Eka Sandy Bhrata Saputri jurusan Pendidikan Administrasi Perkantoran dengan judul Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bersama Samsat di Kabupaten Sleman menunjukkan bahwa 1) Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bersama Samsat di Kabupaten Sleman yang ditunjukkan dengan nilai  $r_{xly}$  sebesar 0,852; nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $12,066 > 2,000$ ; dan nilai koefisien determinan  $r^2_{(xly)}$  sebesar 0,726 yang menandakan bahwa kedisiplinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bersama Samsat di Kabupaten Sleman yang ditunjukkan dengan  $r_{xly}$  sebesar 0,712; nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $7,521 > 2,000$ ; nilai koefisien determinan  $r^2_{(x2y)}$  sebesar 0,507 yang menandakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 50,7% terhadap kinerja pegawai; 3) Kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Bersama Samsat di Kabupaten Sleman yang ditunjukkan dengan nilai  $R_{(1,2)}$  sebesar 0,868; nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar  $82,386 > 3,18$ ; dan nilai koefisien determinan  $R^2_{(1,2)}$  sebesar 0,753 yang menandakan bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 75,3% terhadap kinerja pegawai.

### C. Kerangka Pikir

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dari motivasi lah seorang pegawai akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari motivasi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya akan berdampak terhadap kinerja, baik kinerja pegawai itu sendiri maupun kinerja instansi yang bersangkutan. Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu: kebutuhan, tujuan, sikap, kemampuan, pembayaran gaji, keamanan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

#### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja berkaitan dengan kinerja merupakan hal yang sangat terasa karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai yang bersangkutan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai antara lain cahaya/penerangan, warna, udara, bunyi/suara, musik, penghematan, keamanan kantor, pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan.

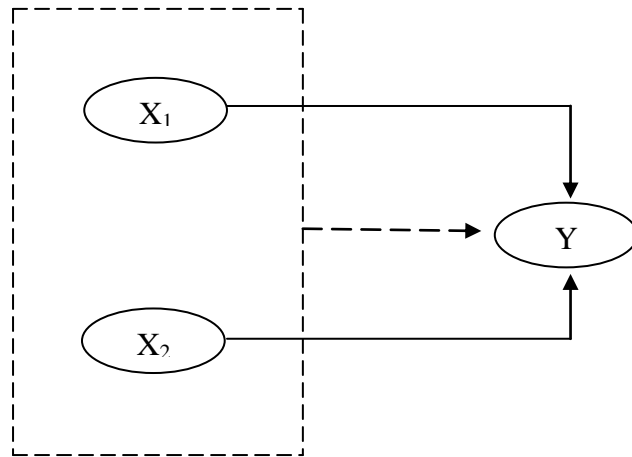
#### 3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja yang baik tidak serta merta bisa terwujud begitu saja, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik dari individu itu

sendiri maupun kinerja instansi yang bersangkutan secara keseluruhan. Kinerja yang baik dapat terwujud apabila motivasi kerja yang dimiliki pada setiap pegawai tinggi dan konsisten, dengan adanya motivasi yang tinggi pada setia pegawai maka dapat dipastikan segala pekerjaan yang dibebankan pada pegawai akan cepat terselesaikan dengan baik. terselesaikannya tugas dengan cepat dan baik ini yang nantinya akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai dan instansi itu sendiri.

Lingkungan kerja pun tak kalah pentingnya dengan motivasi kerja, dengan adanya jaminan lingkungan kerja yang sehat, baik, harmonis dan kondusif maka tidak dapat dipungkiri akan berdampak pada peningkatan kinerja yang dicapai. terciptanya lingkungan kerja yang sehat, baik, harmonis dan kondusif akan memberikan rasa nyaman serta tenang pada diri pegawai, terutama dalam hal menyelesaikan tugas yang dibebankan. Sehingga dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan hal yang sangat berpengaruh dan berdampak terhadap kinerja pegawai, terutama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai maupun kinerja instansi yang bersangkutan yang ingin dicapai.

#### D. Paradigma Penelitian



Gambar 2. Paradigma Penelitian

Keterangan:

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Pegawai

————→ = Pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

-----→ = Pengaruh Variabel bebas (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

#### E. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pikir, maka peneliti mengajukan beberapa pertanyaan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang?
2. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang?
3. Berapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang?

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian berupa *ex-post facto*, karena hanya mengungkapkan data peristiwa yang sudah berlangsung dan telah ada pada responden tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap variabel yang di teliti. Penelitian *ex-post facto* dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi.

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh antara variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif karena data yang disajikan berupa angka dan menggunakan analisis deskriptif.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang yang beralamat di Jl. Soekarno-Hatta No. 6 Kota Mungkid Magelang pada bulan Juni 2016.

#### **C. Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan 2 variabel, yaitu:

1. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi

atau yang menjadi sebab berubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2011: 39). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

2. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011: 39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

#### **D. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel merupakan penggambaran secara singkat masing-masing variabel yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Secara singkat ketiga variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah semangat atau dorongan pada masing-masing pegawai dalam hal menyelesaikan tugas dan pekerjaannya secara optimal guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu: kebutuhan, tujuan, sikap, kemampuan, pembayaran gaji, keamanan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung

dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Dalam menentukan lingkungan kerja yang baik digunakan indikator sebagai berikut: cahaya/penerangan, warna, udara, bunyi/suara, musik, penghematan, keamanan kantor, pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan.

### 3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diperoleh dari kemampuan yang dimiliki pegawai dalam rangka penyelesaian tugas dan pekerjaan yang telah dibebankan secara maksimal. Beberapa indikator kinerja pegawai yang dilakukan dalam menentukan kinerja pegawai yaitu: kualitas, kuantitas, tanggung jawab, pelaksanaan tugas, tujuan, umpan balik, alat/sarana, peluang dan kompetensi.

Pegawai yang mempunyai tujuan akan memiliki kualitas yang baik, serta mampu menggerakkan tugas yang banyak (kuantitas) akan mampu menentukan kinerja dari pegawai yang bersangkutan. Dengan ditambah mempunyai tanggung jawab dalam pekerjaan tinggi, mampu melaksanakan tugas dengan kompetensi yang dimiliki, mampu memberikan umpan balik dalam pekerjaan serta mampu melihat peluang yang datang.

## E. Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang yang bekerja di dalam ruangan kantor sejumlah 61 orang. Pemilihan responden di ambil berdasarkan daerah populasi yang telah ditetapkan yaitu pegawai yang bekerja di dalam ruangan kantor. Unit kerja yang dijadikan penelitian yaitu 1) pengadministrasian umum 40 orang, 2) pengadministrasian kepegawaian 6 orang, 3) pengadministrasian perlengkapan 4 pegawai, 4) bendahara 2 orang, 5) penata laporan keuangan 2 orang dan 6) juru gambar 7 orang

Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi menggunakan rumus:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, misal 5%

$$n = \frac{61}{1 + 61 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{61}{1,1525} = 52,9 \text{ dan di bulatkan menjadi } 53 \text{ sampel.}$$

Responden yang digunakan pada bagian pengadministrasian kepegawaian, pengadministrasian perlengkapan, bendahara, penata laporan keuangan, juru gambar menggunakan seluruh pegawai pada unit tersebut dengan jumlah 21 pegawai kemudian 32 sisanya diambil pada pengadministrasian umum, responden diambil secara acak dengan

menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Cara yang digunakan dalam menentukan *random sampling* dengan menentukan nama-nama pegawai yang akan diteliti berdasarkan daftar nama yang ada dengan menggunakan 32 orang pegawai pertama yang ada didalam daftar nama-nama pegawai.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Tenik pengumpulan data yang dilaksanakan akan sangat menentukan baik buruknya hasil penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan, akurat, dan reliabel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **1. Kuesioner/Angket**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner/angket. Kuesioner/angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Bila penelitian dilakukan dalam lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu tidak terlalu lama, maka adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela memberikan data yang obyektif dan cepat . Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pada pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang.

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, agenda, majalah, prasasti, notulen rapat dan sebagainya.

## G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan untuk mengukur atau mengumpulkan data mengenai variabel yang akan diteliti. Instrumen penelitian yang akan digunakan berupa kuesioner/angket tertutup, di mana kuesioner/angket telah dilengkapi dengan jawaban sehingga responden hanya memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan yang dialami dengan memberikan tanda centang (√).

Angket disusun menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok

orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala *Likert* yang pada dasarnya mempunyai 5 alternatif jawaban, pada kuesioner ini dihilangkan jawaban netral (N) atau ragu-ragu (R), hal ini dimaksudkan agar responden tidak cenderung memilih jawaban ragu-ragu atau tidak pasti sehingga kemungkinan besar jawab responden dapat valid. Dari modifikasi alternatif jawaban tersebut, maka jawaban dari setiap item instrumen menjadi 4 alternatif jawaban dari selalu sampai tidak pernah dengan dihilangkan jawaban netral (N) atau ragu-ragu (R). Skor penilaian dari setiap jawaban dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1. Skor Penilaian Pernyataan Positif

<b>Pernyataan</b>	
<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Selalu (SL)	4
Sering (SR)	3
Jarang (JR)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Tabel 2. Skor Penilaian Pernyataan Negatif

<b>Pernyataan</b>	
<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Selalu (SL)	1
Sering (SR)	2
Jarang (JR)	3
Tidak Pernah (TP)	4

Adapun kisi-kisi instrumen dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu:

a. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Pegawai

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Kinerja Pegawai	Kualitas	1,2	2
	Kuantitas	3,4	2
	Tanggung Jawab	5,6,7	3
	Pelaksanaan tugas	8,9	2
	Tujuan	10,11	2
	Umpan balik	12,13	2
	Alat/sarana	14,15	2
	Peluang	16	1
	Kompetensi	17, 18,19	3
Jumlah			19

b. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Motivasi Kerja	<b>Faktor Individu</b>		
	Kebutuhan	1,2	2
	Tujuan	3,4	2
	Sikap	5,6	2
	Kemampuan	7,8	2
	<b>Faktor Organisasi</b>		
	Pembayaran gaji	9,10	2
	Keamanan	11,12	2
	Sesama pekerja	13,14	2
	Pengawasan	15,16	2
	Pujian	17,18	2
	Pekerjaan	19,20	2
	Jumlah		

c. Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja

Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Lingkungan Kerja	Cahaya/Penerangan	1,2	2
	Warna	3,4	2
	Udara	5,6	2
	Bunyi/Suara	7,8,9	3
	Musik	10,11	2
	Konservasi energi/penghematan,	12,13	2
	Keamanan kantor	14,15	2
	Pelayanan karyawan	16,17,18	3
	Kondisi kerja	19,20	2
	Hubungan karyawan.	21,22	2
	Jumlah		

## H. Uji Coba Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur objek yang ingin diukur. Jika menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, kuesioner yang disusunnya harus mengukur yang ingin diukurnya. Setelah kuesioner tersusun dan teruji validitasnya, belum tentu data yang terkumpul adalah data yang valid. Banyak hal-hal yang akan mengurangi validitas data, misalnya apakah si pewawancara yang mengumpulkan data betul-betul mengikuti petunjuk yang telah ditetapkan dalam kuesioner (Husein Umar, 2003: 89).

Pada uji instrumen ini untuk mengukur tingkat kevalidan suatu instrumen dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistic 20.00 for Windows* Instrumen ini diujicobakan pada pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang dengan jumlah

30 pegawai. Apabila  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 yaitu 0,361, maka butir pernyataan tersebut valid. Namun jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka butir pernyataan tersebut tidak valid. Butir soal kemudian dianalisis dengan bantuan program *SPSS Statistic 20.00 for Windows*. Berdasarkan uji validitas dari ketiga variabel yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai diperoleh hasil 58 pernyataan dinyatakan valid dari 61 pernyataan. Adapun rincian hasil untuk pengujian validitas instrumen tersaji pada tabel 6:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Jumlah Butir	Butir yang Tidak Valid	No Pernyataan Tidak Valid	Jumlah Butir Valid
1.	Motivasi Kerja	20	1	10	19
2.	Lingkungan Kerja	22	2	12, 17	20
3.	Kinerja Pegawai	19	-	-	19
Total		61	3	-	58

## 2. Uji Relibilitas

Uji Relibilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat ukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Uji reliabilitas dilakukan setelah pernyataan-pernyataan dalam kuesioner sudah memiliki validitas. Tujuan dari adanya pengujian reliabilitas terhadap kuesioner adalah untuk mengetahui keandalan (reliable) suatu kuesioner, yaitu jika terjadi kesamaan hasil

pengukuran dari waktu ke waktu. Instrumen dikatakan andal apabila tingkat keandalan koefisien  $\geq 0,361$ . Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS Statistic 20.00 for Windows*. Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi yaitu sebagai berikut:.

Tabel 7. Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Instrumen dikatakan reliabel jika  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$  dan sebaliknya jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  instrumen dikatakan tidak reliabel atau nilai  $r_{hitung}$  dikonsultasikan dengan tabel interpretasi  $r$  dengan ketentuan dikatakan reliabel jika  $r_{hitung} \geq 0,361$ .

Hasil uji reliabel dengan memanfaatkan program *SPSS Statistics 20.0 for Windows*. Hasil perhitungan reliabilitas data dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan	Interpretasi
1.	Motivasi Kerja	0,811	Reliabel	Sangat Kuat
2.	Lingkungan Kerja	0,754	Reliabel	Kuat
3.	Kinerja Pegawai	0,862	Reliabel	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Alpha Cronbach* semua variabel menunjukkan lebih besar dari 0,361. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel tersebut reliabel dan memiliki interpretasi kuat dan sangat kuat, Sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## **I. Teknik Analisis Data**

Dalam melakukan analisis data, penulis menggunakan beberapa pengujian dengan menggunakan *software SPSS* sebagai alat bantu dalam menganalisis data. Tindakan-tindakan pengujian tersebut antara lain:

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai rata-rata, standar deviasi, nilai maksimum dan minimum, tabulasi serta lain sebagainya. Kegunaanya adalah untuk melihat perbedaan data berdasarkan kategori yang ada pada data tersebut. penulis akan menghimpun dan menganalisis data yang bersumber dari jawaban responden menurut kuesioner yang akan diisi selama penelitian berlangsung. Data-data yang dimaksud adalah sebagai berikut:

#### *a. Mean, Median, Modus, dan Standar Deviasi*

- 1) *Mean (M)* adalah nilai rata-rata
- 2) *Modus (Mo)* adalah nilai sering muncul
- 3) *Median (Me)* adalah nilai tengah
- 4) *Standar Deviasi* adalah akar *varians*

b. Tabel distribusi frekuensi

1) Menghitung rentan data

Untuk menghitung rentan data digunakan rumus sebagai berikut:

Rentan=skor tertinggi-skor terendah

2) Menentukan panjang kelas

Untuk menentukan panjang kelas digunakan rumus:

Panjang kelas=  $\frac{\text{rentang kelas}}{\text{jumlah kelas}}$

3) Diagram batang (histogram)

Diagram batang atau histogram dibuat berdasarkan data frekuensi yang telah ditampilkan dalam tabel distribusi frekuensi.

4) Tabel kecenderungan variabel

Kecenderungan masing-masing variabel dilakukan dengan pengkategorian skor yang diperoleh menggunakan *mean ideal* ( $M_i$ ) dan nilai *standar deviasi ideal* ( $S_{di}$ ). Penentuan kedudukan variabel berdasarkan pengelompokan atas tiga ranking, pengelompokan tiga ranking sebagaimana disebutkan oleh Suharsimi Arikunto (2006: 263) adalah:

a) Kelompok atas

Semua responden yang mempunyai skor rata-rata ditambah 1 *standar deviasi* ke atas ( $>M_i + 1 S_{di}$ )

b) Kelompok sedang

Semua responden yang mempunyai *skor* rata-rata dikurangi 1 *standar deviasi* dan skor rata-rata ditambah 1 *standar deviasi* (antara  $M_i - 1 S_{di}$  sampai  $M_i + 1 S_{di}$ )

c) Kelompok kurang

Semua responden yang mempunyai *skor* lebih rendah dari *skor* rata-rata dikurangi 1 *sandar deviasi* ( $< M_i - 1 S_{di}$ )

Tabel 9 . Kategori Kecenderungan Variabel

No	Kategori			
	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	Kriteria
1.	Tinggi	Kondusif	Tinggi	$> M_i + 1 S_{Di}$
2.	Sedang	Cukup Kondusif	Sedang	Antara $M_i - 1 S_{Di}$ sampai $M_i + 1 S_{Di}$
3.	Rendah	Tidak Kondusif	Rendah	$< M_i - 1 S_{Di}$

5) *Pie Chart*

*Pie Chart* dibuat berdasarkan data kecenderungan variabel yang telah ditampilkan dalam tabel kecenderungan variabel.

## 2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Kegunaan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Namun jika berdistribusi normal, maka analisis selanjutnya termasuk model-model regresi dapat digunakan (Husein Umar, 2010:77). Uji normalitas dapat

menggunakan rumus *Kolmogrov-Smirov* dengan bantuan program *SPSS Statistic 20.0 for windows*

Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak, dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas atau signifikansi. Jika probabilitas hasil hitung lebih besar dari 0,05 berarti distribusi normal. Sedangkan jika probabilitasnya kurang dari 0,05 maka distribusi datanya tidak normal

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan analisis variasi terhadap garis regresi yang nantiya diperoleh harga F hitung. Perhitungan uji linieritas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Statistic 20.0 for windows*.

Harga F hitung kemudian dikonsultasikan dengan F tabel dengan taraf signifikan 5%. Apabila harga F hitung lebih kecil daripada F tabel, maka hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dinyatakan tidak linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui terjadinya multikolinieritas dalam hubungan antar variabel bebas. Syarat

tidak terjadinya multikolinearitas yaitu apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 4. Apabila sebaliknya nilai VIF lebih dari 4 maka terjadi multikolinearitas dan analisis data tidak bisa dilanjutkan. Perhitungan uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistic 20.0 for windows*

d. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang jumlahnya satu terhadap satu variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk menjawab hipotesis pertama dan kedua. Perhitungan hipotesis ini memanfaatkan program *SPSS Statistic 20.0 for windows*. Pengambilan keputusan dalam uji regresi sederhana dapat mengacu pada dua hal, yaitu dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  atau dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05.

Menurut Sugiyono (2010: 188) mengatakan secara umum persamaan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y= subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan

a= harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Bila  $b$  (+) maka naik, dan bila  $b$  (-) maka terjadi penurunan.

$X$  = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

e. Analisis Regresi Berganda

Regresi linear ganda adalah regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Perhitungan analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan program *SPSS Statistic 20.0 for windows*.

a) Menentukan persamaan garis regresi linier ganda

Persamaan regresi untuk dua variabel independen, Sugi

Rahayu (2008: 72) memberikan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai  
 a = bilangan konstanta  
 $b_1$  = koefisien  $X_1$   
 $b_2$  = koefisien  $X_2$   
 $X_1$  = variabel pertama  
 $X_2$  = variabel kedua

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Tempat Penelitian**

Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang yang beralamat di Jl. Soekarno-Hatta No. 6 Kota Mungkid Magelang merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pekerjaan umum, perumahan, penataan ruang, energi dan sumber daya mineral berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan serta meningkatkan kapasitas sarana dan prasarana wilayah dengan memperhatikan kelestarian lingkungan khususnya di Kabupaten Magelang. Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang memiliki 356 pegawai.

##### **Visi**

Mewujudkan peningkatan kapasitas sarana dan prasarana wilayah dengan memperhatikan kelestarian lingkungan.

##### **Misi**

- a. Meningkatkan infrastruktur dan pelayanan bina marga.

- b. Menyelenggarakan pengelolaan SDA secara optimal untuk meningkatkan kelestarian fungsi sarana prasarana dan keberlanjutan pendayagunaan SDA.
- c. Meningkatkan kualitas lingkungan permukiman, mewujudkan integrasi penataan ruang wilayah untuk menjamin kinerja pelayanan infrastruktur dasar.
- d. Meningkatkan kualitas dan kuantitas prasarana sarana kebersihan.
- e. Meningkatkan pembinaan dan pengendalian kegiatan energi dan sumberdaya mineral yang berkelanjutan serta..

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Pada bagian ini disajikan deskripsi data dari masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan.

### a. Variabel Motivasi Kerja

Data motivasi kerja diperoleh dari kuesioner dengan 19 butir pernyataan dan jumlah responden 53 pegawai. Berdasarkan data yang diperoleh skor maksimum 72, skor minimum 40 Setelah diolah dengan *SPSS Statistic 20.0 for Windows* maka diperoleh nilai *Mean* sebesar 53,87 ; *Median* sebesar 54; *Modus* sebesar 55 dan *Standar Deviasi* sebesar 6,451. Perhitungan banyak kelas dihitung dengan rumus *Sturges Rule* yaitu  $k = 1 + 3,3 \log n$ ;

sehingga perhitungannya =  $1 + (3,3)1,724 = 6,69$ , Sehingga diperoleh kelas sebanyak 7 kelas. Rentang kelas dapat dihitung dengan rumus = skor maksimum – skor minium. Maka rentang data =  $72 - 40 = 32$ . Panjang kelas = rentang data : jumlah kelas interval  $32 : 7 = 4,5$  dibulatkan menjadi 5. Dari perhitungan kelas interval diatas maka dapat dikategorikan ke dalam kecenderungan vaiabel yang tergambar pada tabel 10.

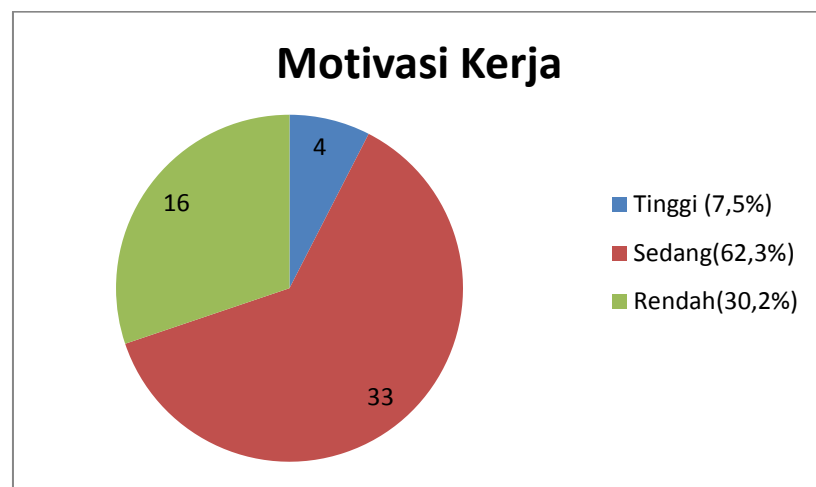
Tabel 10. Kategori Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja

<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>	<b>Persentase (%)</b>
Tinggi (>61,3)	4	7,5
Sedang(50,7-61,3)	33	62,3
Rendah(<50,7)	16	30,2
<b>Total</b>	53	100

Berdasarkan kategori kecenderungan variabel motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang terbagi ke dalam 3 kategori yaitu kategori tinggi, sedang dan rendah. Diketahui bahwa sebanyak 4 orang pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan persentase sebesar 7,5%. 33 orang pegawai memiliki motivasi kerja sedang dengan persentase sebesar 62,3%, dan 16 orang pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah dengan persentase sebesar 30,2%. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral mayoritas pegawai yang diteliti memiliki motivasi kerja sedang. Dari 53

pegawai yang diteliti 33 orang pegawai diantaranya berada pada kategori sedang.

Adapun gambaran kecenderungan variabel motivasi kerja pegawai yang digambarkan dengan *pie chart* adalah sebagai berikut:



Gambar 3. *Pie Chart* Kecenderungan Variabel Motivasi Kerja Pegawai

b. Variabel Lingkungan kerja

Data lingkungan kerja diperoleh dari kuesioner dengan 20 butir pernyataan dan jumlah responden 53 pegawai. Berdasarkan data yang diperoleh skor maksimum 71, skor minimum 48 Setelah diolah dengan *SPSS Statistic 20.0 for Windows* maka diperoleh nilai *Mean* sebesar 54,45 ; *Median* sebesar 53; *Modus* sebesar 53 dan *Standar Deviasi* sebesar 5,202. Perhitungan banyak kelas dihitung dengan rumus *Sturges Rule* yaitu  $k = 1 + 3,3 \log n$ ; sehingga perhitungannya  $= 1 + (3,3)1,724 = 6,69$ ,

Sehingga diperoleh kelas sebanyak 7 kelas. Rentang kelas dapat dihitung dengan rumus = skor maksimum – skor minimum. Maka rentang data =  $71 - 48 = 23$ . Panjang kelas = rentang data : jumlah kelas interval  $23 : 7 = 3,28$  dibulatkan menjadi 4. Dari perhitungan kelas interval, maka dapat dikategorikan ke dalam kecenderungan variabel yang tergambar pada tabel 11.

Tabel 11. Kategori Kecenderungan Variabel Lingkungan Kerja

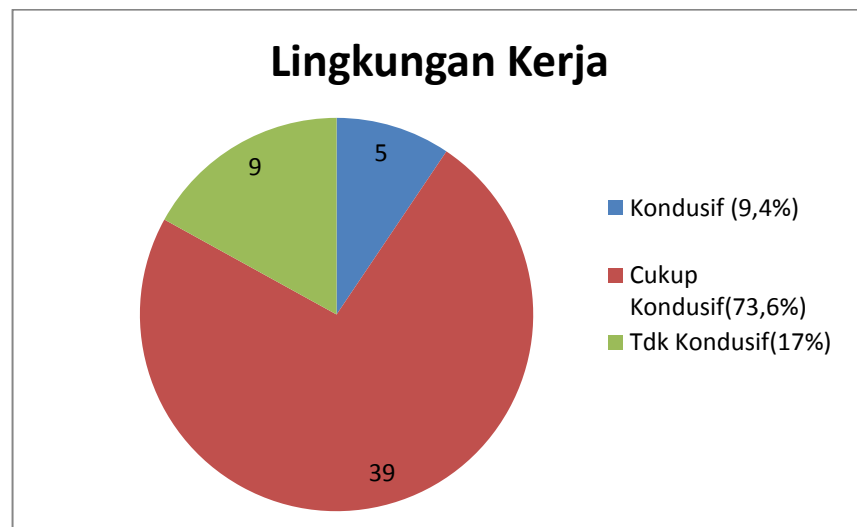
<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>	<b>Persentase(%)</b>
Konduusif(>63,3)	5	9,4
Cukup Konduusif(55,7-63,3)	39	73,6
Tidak Konduusif(<55,7)	9	17
<b>Total</b>	53	100

Berdasarkan kategori kecenderungan variabel lingkungan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang terbagi ke dalam 3 kategori yaitu kategori kondusif, cukup kondusif dan tidak kondusif. Diketahui bahwa sebanyak 5 orang pegawai menganggap lingkungan kerja yang ditempati kondusif dengan persentase sebesar 9,4%, 39 orang pegawai menganggap lingkungan kerja yang ditempati cukup kondusif dengan persentase sebesar 73,6% dan sebanyak 9 orang pegawai menganggap lingkungan kerja yang mereka tempati tidak kondusif dengan persentase sebesar 17%.

Sehingga dapat dikatakan bahwa pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral mayoritas pegawai yang diteliti menganggap lingkungan kerja yang mereka tempati

cukup kondusif. Dari 53 pegawai yang diteliti 39 orang pegawai diantaranya menganggap lingkungan kerja mereka cukup kondusif.

Adapun gambaran kecenderungan variabel lingkungan kerja yang digambarkan dengan *pie chart* adalah sebagai berikut:



Gambar 4. *Pie Chart* Kecenderungan Variabel Lingkungan Kerja

#### c. Variabel Kinerja Pegawai

Data kinerja pegawai diperoleh dari kuesioner dengan 19 butir pernyataan dan jumlah responden 53 pegawai. Berdasarkan data yang diperoleh skor maksimum 71, skor minimum 48. Setelah diolah dengan *SPSS Statistic 20.0 for Windows* maka diperoleh nilai *Mean* sebesar 55,40 ; *Median* sebesar 55 ; *Modus* sebesar 52 dan *Standar Deviasi* sebesar 5,123. Perhitungan banyak kelas dihitung dengan rumus *Sturges Rule* yaitu  $k = 1 + 3,3 \log n$ ; sehingga perhitungannya  $= 1 + (3,3)1,724 = 6,69$ ,

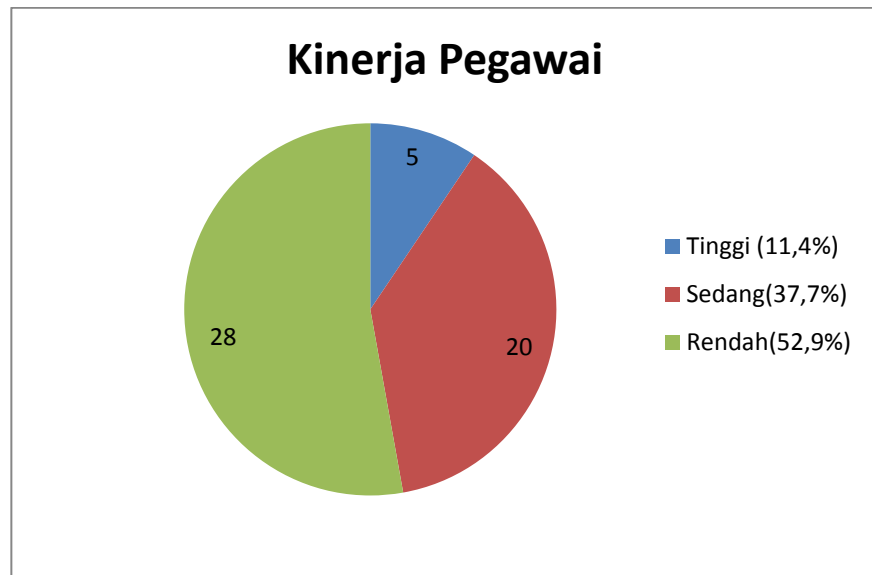
Sehingga diperoleh kelas sebanyak 7 kelas. Rentang kelas dapat dihitung dengan rumus = skor maksimum – skor minimum. Maka rentang data =  $71 - 48 = 23$ . Panjang kelas = rentang data : jumlah kelas interval  $23 : 7 = 3,28$  dibulatkan menjadi 4. Dari perhitungan kelas interval diatas maka dapat dikategorikan ke dalam kecenderungan variabel yang tergambar pada tabel 12.

Tabel 12. Kategori Kecenderungan Variabel Kinerja Pegawai

<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>	<b>Persentase(%)</b>
Tinggi (>61,16)	5	9,4
Sedang(55,67-61,16)	20	37,7
Rendah(<55,67)	28	52,9
<b>Total</b>	53	100

Berdasarkan kategori kecenderungan variabel kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang terbagi ke dalam 3 kategori yaitu kategori tinggi, sedang dan rendah. Diketahui bahwa sebanyak 5 orang pegawai memiliki kinerja yang tinggi dengan persentase sebesar 9,4%. 20 orang pegawai memiliki kinerja sedang dengan persentase sebesar 37,7%, dan 28 orang pegawai memiliki kinerja yang rendah dengan persentase sebesar 52,9%. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral mayoritas pegawai yang diteliti memiliki kinerja yang rendah. Dari 53 pegawai yang diteliti 28 orang pegawai diantaranya memiliki kinerja yang rendah dengan persentase sebesar 52,9%.

Adapun gambaran kecenderungan variabel kinerja pegawai yang digambarkan dengan *pie chart* adalah sebagai berikut:



Gambar 5. *Pie Chart* Kecenderungan Variabel Kinerja Pegawai

## B. Pengujian Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinearitas.

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data pada setiap variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan pada variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y). Bagian yang perlu dilihat untuk keperluan uji normalitas adalah bagian baris *Kolmogorov-Smirnov Z* dan *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Jika nilai *Asymp*

*Sig* lebih dari atau sama dengan 0,05 maka data berdistribusi normal, jika *Asymp Sig* kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal.

Hasil uji *Kolmogrov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 13 :

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogrov-Smirnov</i>	<i>Sig.</i>	Alpha	Ket	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	1,038	1,091	0,05	Sig> 0,05	Normal
Motivasi Kerja	0,557	0,915	0,05	Sig> 0,05	Normal
Lingkungan Kerja	1,557	0,16	0,05	Sig> 0,05	Normal

Hasil uji normalitas pada ketiga variabel menunjukkan bahwa nilai *Sig* ketiga variabel (Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja) > 0,05 sehingga dapat dikatakan persebarannya normal.

## 2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat dalam penelitian memiliki hubungan yang linier atau tidak. Pengujian linieritas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *SPSS Statistic 20 for Windows*. Hasil linieritas yang perlu dilihat adalah hasil uji F untuk baris *Deviation from linearity*. Kriteria pengujian linieritas yaitu jika nilai signifikansi > 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan terikat bersifat linier. Pengujian linieritas dapat dilihat pada tabel 14 berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Sig.</i>	Keterangan	Kesimpulan
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	0,627	Sig > 0,05	Linier
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	0,983	Sig > 0,05	Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas maka dapat dilihat bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terdapat hubungan yang linier dengan hasil nilai signifikansi  $0,627 > 0,05$ . Selanjutnya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil  $0,983 > 0,05$  yang menunjukkan adanya hubungan linier.

### 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi ganda yaitu untuk mengetahui terjadinya multikolinearitas dalam hubungan antara variabel bebas. Adapun untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas atau tidak, peneliti menggunakan uji VIF (*Variance Inflation Factor*). Penentuan terjadi multikolinearitas atau tidak, apabila nilai VIF kurang dari 4 maka tidak terjadi multikolinearitas, dan sebaliknya jika nilai VIF lebih dari 4 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut<sup>15</sup>

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinieritas

<b>Variabel</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	1.015	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	1.015	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan tabel di atas, nilai VIF menunjukkan bahwa tidak ada satupun dari kedua variabel independen yang memiliki nilai lebih

dari 4. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam regresi ini.

### C. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai digunakan analisis regresi sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan program komputer *SPSS Statistics 20.0 for Window*.

Tabel 16. Hasil Analisis Regresi Sederhana  $X_1$  terhadap Y

Variabel	R	R <sup>2</sup>	Harga t		Coeficient	Consanta	P Value	Kesimpulan
			Hitung	Tabel				
X <sub>1</sub> , Y	0,343	0,117	2,606	2,007	0,272	40,741	0,012	Positif dan signifikan

#### 1. Persamaan garis regresi

Berdasarkan garis analisis, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 0,272X_1 + 40,741$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,272

#### 2. Koefisien korelasi ( r ) antara prediktor $X_1$ dengan kriterium Y

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *SPSS Statistics 20.0 for Windows* didapatkan ( $r_{x_1y}$ ) sebesar 0,343

#### 3. Koefisien determinasi ( R<sup>2</sup> ) antara prediktor $X_1$ dengan Y

Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi ( $R^2$ ). Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *SPSS Statistics 20.0 for Windows*, harga koefisien determinasi  $X_1$  terhadap  $Y$  ( $R^2_{X_1Y}$ ) sebesar 0,117

#### D. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai digunakan analisis regresi sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan program komputer *SPSS Statistics 20.0 for Windows*.

Tabel 17. Hasil Analisis Regresi Sederhana  $X_2$  terhadap  $Y$

Variabel	R	$R^2$	Harga t		Coefficient	Consanta	P Value	Kesimpulan
			Hitung	Tabel				
$X_2, Y$	0,166	0,028	1,205	2,007	0,164	46,477	0,234	Tidak Sgnifikan

##### 1. Persamaan garis regresi

Berdasarkan garis analisis, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 0,162X_2 + 46,477$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,162

2. Koefisien korelasi (  $r$  ) antara prediktor  $X_2$  dengan kriterium  $Y$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *SPSS Statistics 20.0 for Windows* didapatkan ( $r_{x_2y}$ ) sebesar 0,116

3. Koefisien determinasi (  $R^2$  ) antara prediktor  $X_2$  dengan  $Y$

Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi (  $R^2$  ). Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *SPSS Statistics 20.0 for Windows*, harga koefisien determinasi  $X_2$  terhadap  $Y$  ( $R^2_{x_2y}$ ) sebesar 0,028.

### E. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja pegawai digunakan analisis regresi ganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS Statistics 20.0 for Windows*.

Tabel 18. Hasil Analisis Regresi Ganda  $X_1, X_2$  terhadap  $Y$

Variabel		R	$R^2$	Harga F		Coeficient	Consanta	Kesimpulan
		$R_{y(1,2)}$	$R^2(1,2)$	F Hitung	F Tabel			
$X_1$	Y	0,365	0,133	3,840		0,260	34,613	Positif dan Signifikan
$X_2$						0,125		

### 1. Persamaan Garis Regresi Ganda

Berdasarkan hasil analisis, maka persamaan regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,260X_1 + 0,125X_2 + 34,613$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,260 yang berarti nilai Motivasi Kerja ( $X_1$ ) meningkat satu satuan maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) akan meningkat 0,260 satuan dengan asumsi  $X_2$  tetap, demikian juga nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,125 yang berarti jika nilai Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) meningkat satu satuan maka nilai Kinerja Pegawai ( $Y$ ) akan meningkat 0,125 satuan dengan asumsi  $X_2$  tetap.

### 2. Koefisien korelasi ( $r$ ) antara prediktor $X_1$ dan $X_2$ terhadap $Y$

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *SPSS Statistics 20.0 for Windows* menunjukkan bahwa koefisien korelasi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  ( $r_{y(1,2)}$ ) sebesar 0,365, karena  $R_{y12}$  (0,365) bernilai positif maka dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang positif dengan Kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika terdapat peningkatan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat.

### 3. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara prediktor $X_1$ dan $X_2$ terhadap $Y$

Besarnya koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varian yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen. Berdasarkan analisis dengan menggunakan *SPSS Statistics 20.0 for Windows*, harga koefisien determinasi  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  ( $R^2_{y_{12}}$ ) sebesar 0,133.

Hal ini menunjukkan bahwa 13,3% perubahan pada variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dipengaruhi oleh Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak ikut mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan 86,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **F. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan ESDM Kabupaten Magelang**

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang. Hasil perhitungan menggunakan analisis regresi sederhana diketahui bahwa nilai koefisien korelasi ( $r_{x_1y}$ ) adalah 0,343. Hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi bernilai positif maka terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja

terhadap kinerja pegawai. Sedangkan  $p$  (*sign*) sebesar 0,012, koefisien determinasi ( $R^2 \times 100$ ) sebesar 0,117 atau 11,7% yang artinya bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan 11,7% peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji  $t$  diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,604. Hasil tersebut jika dibandingkan dengan  $t$  tabel sebesar 2,007 pada taraf signifikansi 5% maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,604 > 2,007$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Besarnya sumbangan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 11,7%.

Motivasi kerja pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, motivasi kerja pegawai berada pada kategori sedang. Hasil ini berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian yaitu adanya faktor individu (kebutuhan, tujuan, sikap, kemampuan) dan faktor organisasi (pembayaran gaji, keamanan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri). Indikator motivasi kerja yang digunakan mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan persentase sebesar 62,3%.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Pujiyanti & Isroah yang menyatakan bahwa motivasi

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan semakin tinggi pula. Motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang dapat lebih dimaksimalkan lagi dengan memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja yang telah diberikan, diberikan tanggung jawab serta diberikan tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan. Apabila motivasi kerja yang dimiliki pegawai tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi pula, sehingga mampu memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan ESDM Kabupaten Magelang

Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang. Hasil perhitungan menggunakan analisis regresi sederhana diketahui bahwa nilai koefisien korelasi ( $r_{x2y}$ ) adalah 0,166, sedangkan p (sign) sebesar 0,234, koefisien determinasi ( $R^2_{x2y}$ ) sebesar 0,028 atau 2,8%. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,205

Hasil tersebut jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,007 pada taraf signifikansi 5% maka nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,205 < 2,007$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh

signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan ESDM Kabupaten Magelang. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Desi Eka Sandy Bharata yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian yang dilakukan oleh Doni Bachtiar (2012) dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang, sehingga dapat dikatakan bahwa pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun pada hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai 28 dari 53 pegawai menganggap bahwa kondisi lingkungan kerjanya cukup kondusif. Penggunaan indikator cahaya, warna, udara, bunyi, musik, penghematan, keamanan, pelayanan pegawai, kondisi kerja dan hubungan pegawai belum mampu menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelng..

Hasil penelitian pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang berbeda dengan pendapat yang di kemukakan oleh Sopiah (2008: 58) yang

menyatakan lingkungan kerja dapat sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Dari perbedaan teori dengan hasil yang diteliti banyak faktor yang dapat menjadi penyebab perbedaan hasil penelitian seperti 1) pemilihan indikator dalam mengukur kondisi lingkungan kerja pegawai tidak sesuai pada lingkungan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang, 2) instrumen pertanyaan yang diajukan belum dapat mewakili kondisi pegawai yang sebenarnya, 3) sampel penelitian yang diambil masih terbatas jumlahnya, sehingga belum dapat memberikan jawaban yang dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya, dan 4) sampel penelitian yang diambil belum dapat mewakili jawaban dari seluruh pegawai yang bekerja di dalam ruangan kantor dan 5) instrumen pertanyaan yang diajukan bersifat umum, sedangkan kondisi dan kebutuhan pada setiap pekerjaan berbeda.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang Berdasarkan hasil perhitungan regresi ganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak

berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan ESDM Kabupaten Magelang.

Hasil analisis diperoleh harga koefisien korelasi ( $r_{y(1,2)}$ ) sebesar 0,365, koefisien korelasi tersebut bernilai positif maka terdapat pengaruh positif variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Harga koefisien determinasi ( $R^2_{y(1,2)}$ ) sebesar 0,133 atau 13,3% yang berarti bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 13,3% perubahan kinerja pegawai. Sedangkan  $p$  (sign) sebesar 0,028, hasil uji F diperoleh nilai F sebesar 3,840. Hasil tersebut jika dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  sebesar 3,18 pada taraf signifikansi 5% maka nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $3,840 > 3,18$ ).

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang. Terdapat dua dari tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2002: 101) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja, namun dalam penelitian ini hanya motivasi kerja saja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mampu memberikan pengaruh sebesar 13,3% dengan lingkungan kerja

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting dalam pencapaian kinerja pegawai, hal itu disebabkan motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berhubungan langsung dengan pegawai. Faktor yang berhubungan langsung dengan karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai, namun dalam penelitian ini lingkungan kerja tidak berpengaruh. Indikator yang digunakan dalam menilai kinerja pegawai meliputi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, tujuan, umpan balik, alat, peluang dan kompetensi. Hal yang dapat menyebabkan tidak berpengaruhnya salah satu variabel yaitu pemilihan indikator serta pemilihan responden yang belum tepat sasaran, sehingga perlu kejelian dikemudian hari agar penelitian yang dilakukan mampu berkontribusi secara nyata terutama pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang.

#### **G. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan penelitian, beberapa keterbatasan penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya Motivasi Kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dan terdapat faktor-faktor lain yang memiliki pengaruh yang tinggi.
2. Penelitian ini belum dapat meneliti seluruh pegawai dari berbagai unit kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang.
3. Kemampuan peneliti dalam menentukan pertanyaan dalam kuesioner yang belum sepenuhnya sesuai dengan kondisi sebenarnya.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang yang ditunjukkan dengan koefisien determinasi ( $R^2 \times 1y$ ) sebesar 0,117 atau 11,7% yang artinya bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan 11,7% perubahan kinerja pegawai. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terbukti signifikan dengan nilai *Sig* 0,012 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan distribusi frekuensi kecenderungan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang masuk dalam kategori sedang yaitu 62,3%.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang yang ditunjukkan nilai *Sig* 0,234 lebih besar dari 0.05. Berdasarkan distribusi frekuensi kecenderungan lingkungan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang masuk dalam kategori cukup kondusif yaitu 73,6%. Faktor yang dapat menjadi penyebab lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yaitu: 1) pemilihan indikator dalam mengukur kondisi lingkungan kerja



pegawai tidak sesuai pada lingkungan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang, 2) instrumen pertanyaan yang diajukan belum dapat mewakili kondisi pegawai yang sebenarnya, 3) sampel penelitian yang diambil masih terbatas jumlahnya, sehingga belum dapat memberikan jawaban yang dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya, dan 4) sampel penelitian yang diambil belum dapat mewakili jawaban dari seluruh pegawai yang bekerja di dalam ruangan kantor dan 5) instrumen pertanyaan yang diajukan bersifat umum, sedangkan kondisi dan kebutuhan pada setiap pekerjaan berbeda.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang, yang ditunjukkan dengan Harga koefisien determinasi ( $R^2_{y(1,2)}$ ) sebesar 0,291 atau 29,1% yang berarti bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan 29,1% perubahan kinerja pegawai. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terbukti signifikan dengan nilai *Sig* 0,001 lebih kecil dari 0.05.

## **B. Saran**

Berdasarkan temuan penelitian, diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai
  - a. Pegawai sebaiknya meningkatkan tugasnya dalam penyusunan program kerja dengan mempercepat penyusunan program kerja

dan evaluasi pelaksanaan tugas dengan memperbaiki pelaksanaan tugas sehingga dapat mencapai 100%

- b. Pegawai diharapkan membantu pegawai lain yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya ataupun kesulitan dalam memecahkan masalah pekerjaan, sesuai dengan apa yang dimengerti untuk pemecahan masalah tersebut.
- c. Pegawai diharapkan untuk tidak ragu memberikan pujian ataupun motivasi kepada rekan pegawai yang lain untuk memberikan dorongan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 2. Bagi Pimpinan

- a. Pimpinan diharapkan dapat selalu memberikan pujian maupun motivasi kepada pegawai agar bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Pimpinan diharapkan selalu mengingatkan serta dapat membimbing pegawai dalam penyelesaian pekerjaan kantor.

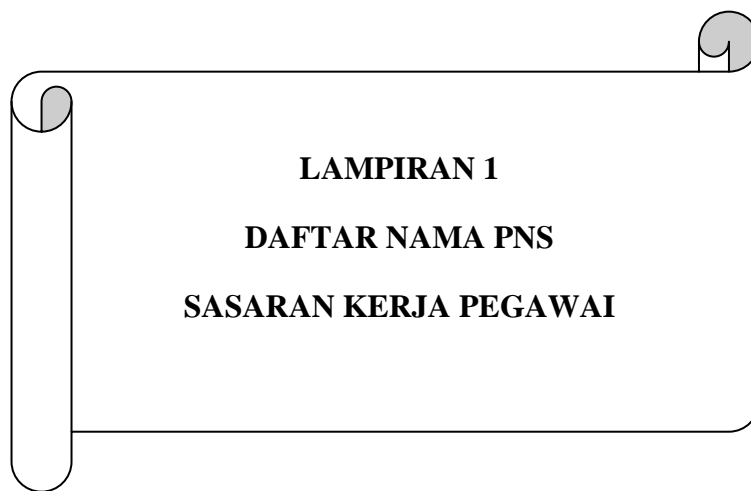
## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari. (1994). *Manajemen Produksi (Perencanaan Sistem Produksi)*. Yogyakarta: BPFE
- Alek S Nitisemito. (1996). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Badri Munir Sukoco. (2012). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Cascio, Wayne F & Awad, Elias M. (1981). *Human Resources Management An Information Systems Approach*. School Of Business and Organizational Sciences Florida International University: Reston Publishing company. Inc.
- Desi Eka Sandy Bharata Saputri. (2014). *Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bersama Samsat di Kabupaten Sleman*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Doni Bachtiar. (2012). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal I (I)*. Hlm. 1-6. Diakses dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>. Pada 14 Maret 2016, jam 19.20 WIB
- Faustino Cardoso Gomes. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Flippo, Edwin B. (1976). *Principles Of Personnel Management*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha Ltd.
- Hadari Nawawi. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- \_\_\_\_\_. (2005). *Manajemen Strategik (Organisasi Non Profit Bidang Pemerintah dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan)*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Husein Umar. (2003). *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Husein Umar . (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ida Nuraida. (2014). *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: PT Kanisius
- Ivancevich, John M. (2010). *Human Resource Management*. New York: The McGraw Hill Company
- Ivancevich, M. John, Konopaske, Robert & Matteson, Michael T. (2014). *Organizational Behavior & Management*. New York: The McGraw Hill Company
- Kadarisman M. (2012) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Manullang M & Marimot AMH Manullang. (2006). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moh. Pabundu Tika. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Pujiyanti & Isroah. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis*. Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia. Vol 2, No 1. Hlm. 184-207. Diakses dari <http://journal.uny.ac.id/index.php/jkpai/article/view/1191/1002>. Pada 4 Mei 2016, jam 17.00 WIB.
- Sharma, Anuradha. (2007). *Management and Job Performance*. Indian Institute of Technolog. New Delhi: Gian publishing House.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Siswanto Sastrohadiwiryono. (2003). *Manajemen Tenaga kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suryadi Prawirosentono. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Menuju Organisasi Kompetitif dalam Perdagangan Bebas*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFEE.
- Sugi Rahayu. (2008). *Diktat Kuliah Statistika Terapan Untuk Analisis Data Penelitian*. Yogyakarta: FISE UNY.

- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Metode Penelitian Manajemen Pendekatan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi(Mixed Methodes), Penelitian Tindakan (Action Reseach), Penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yofanda Budi Pratama. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum(PDAM) Kabupaten Sleman*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.

# LAMPIRAN





**LAMPIRAN 2**

**KUESIONER UJI INSTRUMEN**

Yogyakarta, Mei 2016

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner  
Lampiran : 4 lembar

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu  
Pegawai Di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Magelang

Dengan hormat,

Bersama surat ini, perkenankanlah saya memohon kepada Bapak/ Ibu untuk berkenan mengisi kuesioner terlampir dalam rangka menyelesaikan tugas akhir saya di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kineja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan ESDM Kab. Magelang”.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data untuk keperluan ilmiah, oleh karena itu saya mengharapkan jawaban Bapak/Ibu apa adanya sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini.

Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Jefika Dwi Ariyani  
NIM 12402241032

## KUESIONER UJI INSTRUMEN

### I. Petunjuk pengisian Kuesioner:

1. Tuliskan identitas responden terlebih dahulu pada tempat yang telah disediakan di bawah ini.
2. Berikan respon terhadap pernyataan dengan memilih salah satu dari 4 alternatif jawaban yang tersedia.
3. Jawablah dengan memberikan tanda *checklist* ( $\surd$ ) pada salah satu jawaban pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
4. Pilihlah jawaban yang tersedia dan masing-masing jawaban memiliki arti sebagai berikut:
  - SL = Selalu
  - SR = Sering
  - KD = Kadang
  - TP = Tidak Pernah

### II. Identitas Responden

A. Nama : .....

B. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (pilih salah satu)

### Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1.	Hasil kerja saya memuaskan.				
2.	Hasil kerja saya berkualitas.				
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
4.	Target kerja saya terpenuhi.				
5.	Saya bertanggung jawab dengan keputusan yang diambil.				
6.	Saya bertanggung jawab pada tugas kantor.				
7.	Saya bertanggung jawab dengan amanah/tanggung jawab yang diberikan.				
8.	Saya menyelesaikan tugas dari pimpinan.				
9.	Saya menjalankan tugas instansi.				
10.	Saya ijin dengan tujuan yang jelas..				
11.	Saya melakukan evaluasi untuk perbaikan.				
12.	Saya menerima masukan mengenai hasil kinerja.				
13.	Saya memberikan masukan saat dimintai pendapat.				
14.	Saya menggunakan komputer kantor saat bekerja.				
15.	Saya merawat peralatan kantor.				
16.	Saya diberi kesempatan mengikuti diklat.				
17.	Saya diberi kesempatan memimpin apel.				
18.	Saya mampu mengambil keputusan dengan baik.				
19.	Saya melaksanakan pekerjaan tanpa bimbingan pimpinan.				
20.	Saya mengarahkan rekan kerja sesuai dengan perintah pimpinan.				

### Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
<b>Faktor Individu</b>					
1.	Saya bekerja keras dalam memenuhi kebutuhan.				
2.	Saya menjadi tumpuan kebutuhan keluarga.				
3.	Saya bertujuan membahagiakan keluarga.				
4.	Saya cekatan agar pekerjaan cepat selesai.				
5.	Saya bersikap pantang menyerah.				
6.	Saya siap menghadapi tantangan pekerjaan.				
7.	Saya mampu penyelesaian tugas dari pimpinan.				

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
8.	Kemampuan yang saya miliki bermanfaat.				
<b>Faktor Organisasi</b>					
9.	Pegawai bersemangat saat pembayaran gaji.				
10.	Adanya bonus gaji diharapkan pegawai.				
11.	Pimpinan menjamin keamanan hak pegawai.				
12.	Kerahasiaan dokumen kantor dijaga keamanannya				
13.	Rekan kerja memberi masukan mengenai pekerjaan.				
14.	Rekan kerja membantu saat kesulitan menyelesaikan tugas.				
15.	Pimpinan mengingatkan batas waktu penyelesaian tugas.				
16.	Saya membuat LPJ untuk setiap pekerjaan..				
17.	Saya mendapatkan pujian dari pimpinan.				
18.	Saya mendapatkan pujian dari rekan kerja.				
19.	Saya bersemangat saat menyelesaikan pekerjaan.				
20.	Pekerjaan yang dilakukan bermanfaat.				

### Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1.	Saya menggunakan penerangan berupa cahaya matahari.				
2.	Saya menggunakan penerangan berupa lampu.				
3.	Warna ruangan mempengaruhi suasana hati saya.				
4.	Warna ruangan mempengaruhi suasana tempat kerja.				
5.	Pertukaran udara dalam ruangan lancar.				
6.	Saya menyukai udara disekitar kantor.				
7.	Suara kendaraan dari jalan raya terdengar dari ruangan.				
8.	Saya terganggu dengan suara obrolan rekan kerja.				
9.	Saya terganggu dengan suara obrolan tamu.				
10.	Saat bekerja saya mendengarkan musik.				
11.	Saya mendengarkan musik saat waktu istirahat.				
12.	Pimpinan mengingatkan tentang penghematan listrik.				

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
13.	Saat siang hari lampu kantor dimatikan.				
14.	Keamanan kantor dijaga petugas.				
15.	Saat bekerja saya merasa aman.				
16.	Saya menyambut tamu dengan ramah.				
17.	Saya memberikan pelayanan secara masimal.				
18.	Saya menawarkan bantuan kepada tamu.				
19.	Kondisi kerja pegawai kondusif.				
20.	Suasana kerja pegawai menyenangkan.				
21.	Saya menyapa rekan kerja.				
22.	Saya siap membantu rekan kerja.				

Berikan kritik dan saran Bapak/Ibu terhadap kuesioner kinerja pegawai Dinas PU & Perumahan Kab.Sleman guna perbaikan kedepannya.

**Terimakasih telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.**



**LAMPIRAN 3**  
**REKAP DATA UJI INSTRUMEN**

### A. Motivasi Kerja (X1)


No	MOTIVASI KERJA																				TOTAL
	BUTIR SOAL																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	72
2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	4	4	64
3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	69
4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	4	61
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	77
6	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	3	61
7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	62
8	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3	62
9	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	61
10	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	60
11	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	61
12	4	2	4	4	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	57
13	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	60
14	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2	2	2	2	3	4	59
16	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	70
17	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	2	2	4	3	66
18	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	66
19	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	64
20	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	4	60
21	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	51
22	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	54
23	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	56
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	73
25	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	1	2	4	4	68
26	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	61
27	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	2	63
28	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	65
29	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	70
30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	2	2	4	4	63

### B. Lingkungan Kerja (X2)

NO	LINGKUNGAN KERJA																						TOTAL
	BUTIR SOAL																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	4	4	2	4	4	3	4	3	3	1	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	71
2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	60
3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	69
4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	65
5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	75
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	61
7	4	2	2	4	4	4	2	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	59
8	2	4	2	2	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	57
9	3	3	4	3	4	4	3	1	2	1	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	4	3	62
10	3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	61
11	3	4	3	4	4	4	4	4	2	1	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	73
12	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	71
13	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	75
14	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	75
15	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	72
16	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	72
17	3	3	3	4	4	4	3	2	4	2	3	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	73
18	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	67
19	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	76
20	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	63
21	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	3	69
22	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	66
23	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	69
24	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	79
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	75
26	4	3	2	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	65
27	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	62
28	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	2	4	3	3	2	3	3	1	3	1	60
29	3	2	2	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	64
30	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	71

### C. Kinerja Pegawai

No	KINERJA PEGAWAI																			TOTAL
	BUTIR SOAL																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	1	3	64	
2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	58	
3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	59	
4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	52	
5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	63	
6	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	2	64	
7	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	65	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	59	
9	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	47	
10	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	65	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	48	
12	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	48	
13	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	47	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	55	
15	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	3	62	
16	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	65	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	63	
18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	67	
19	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	60	
20	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	4	3	3	2	52	
21	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	56	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	2	2	2	3	56	
23	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	56	
24	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	70	
25	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	65	
26	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	65	
27	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	68	
28	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	65	
29	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	65	
30	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	66	



**LAMPIRAN 4**  
**HASIL UJI VALIDITAS**  
**DAN REABILITAS**

## A. Uji Validitas

### 1. Motivasi Kerja

No	Koefisien	Keterangan	No	Koefisien	Keterangan
1.	0,464	Valid	11.	0,365	Valid
2.	0,712	Valid	12.	0,506	Valid
3.	0,435	Valid	13.	0,458	Valid
4.	0,437	Valid	14.	0,444	Valid
5.	0,467	Valid	15.	0,622	Valid
6.	0,557	Valid	16.	0,470	Valid
7.	0,460	Valid	17.	0,394	Valid
8.	0,454	Valid	18.	0,424	Valid
9.	0,376	Valid	19.	0,569	Valid
10.	0,306	Tidak Valid	20.	0,448	Valid

### 2. Lingkungan Kerja

No	Koefisien	Keterangan	No	Koefisien	Keterangan
1.	0,418	Valid	12.	0,064	Tidak Valid
2.	0,369	Valid	13.	0,367	Valid
3.	0,503	Valid	14.	0,485	Valid
4.	0,469	Valid	15.	0,577	Valid
5.	0,387	Valid	16.	0,406	Valid
6.	0,421	Valid	17.	-0,080	Tidak Valid
7.	0,564	Valid	18.	0,411	Valid
8.	0,533	Valid	19.	0,368	Valid
9.	0,421	Valid	20.	0,419	Valid
10.	0,404	Valid	21.	0,474	Valid
11.	0,390	Valid	22.	0,411	Valid

### 3. Kinerja Pegawai

No	Koefisien	Keterangan	No	Koefisien	Keterangan
1.	0,476	Valid	11.	0,485	Tidak Valid
2.	0,650	Valid	12.	0,672	Valid
3.	0,547	Valid	13.	0,589	Valid
4.	0,663	Valid	14.	0,676	Valid
5.	0,597	Valid	15.	0,643	Valid
6.	0,623	Valid	16.	0,395	Valid
7.	0,610	Valid	17.	0,365	Valid
8.	0,543	Valid	18.	0,367	Valid
9.	0,511	Valid	19.	0,433	Valid
10.	0,478	Valid			

## B. Uji Reabilitas

### 1. Motivasi Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	20

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	59.50	30.121	.402	.803
Item_2	59.83	27.178	.645	.786
Item_3	59.57	30.116	.365	.804
Item_4	59.93	29.789	.354	.804
Item_5	60.13	29.499	.383	.803
Item_6	59.97	28.792	.478	.797
Item_7	59.93	29.926	.390	.803
Item_8	60.13	29.844	.379	.803
Item_9	59.60	30.386	.300	.807
Item_10	59.83	30.420	.201	.813
Item_11	60.13	29.844	.254	.810
Item_12	59.87	29.016	.418	.801
Item_13	60.43	28.875	.345	.806
Item_14	60.47	28.947	.327	.807
Item_15	60.27	27.513	.531	.793
Item_16	60.20	28.993	.367	.804
Item_17	61.13	30.189	.315	.806
Item_18	61.07	30.409	.363	.805
Item_19	60.20	27.752	.464	.798
Item_20	59.87	29.430	.354	.804

## 2. Lingkungan Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	22

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	64.67	33.471	.319	.744
Item_2	64.90	33.679	.256	.748
Item_3	65.00	32.621	.407	.737
Item_4	64.70	33.114	.377	.740
Item_5	64.43	34.323	.312	.745
Item_6	64.53	34.189	.351	.743
Item_7	64.80	32.097	.475	.732
Item_8	64.93	31.168	.403	.737
Item_9	64.67	33.264	.315	.744
Item_10	66.17	33.730	.309	.744
Item_11	65.33	33.540	.281	.746
Item_12	64.63	36.378	-.050	.769
Item_13	64.77	34.047	.272	.747
Item_14	64.70	32.769	.386	.739
Item_15	64.53	32.533	.503	.732
Item_16	64.67	33.402	.298	.745
Item_17	64.87	37.154	-.160	.768
Item_18	64.87	33.568	.313	.744
Item_19	64.83	34.006	.271	.747
Item_20	64.83	33.247	.310	.744
Item_21	64.40	33.490	.396	.740
Item_22	64.67	33.195	.296	.745

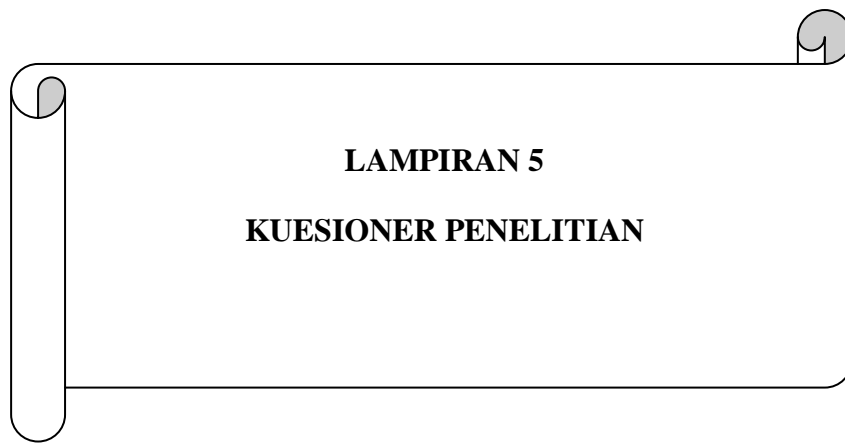
### 3. Kinerja Pegawai

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	19

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	56.77	41.495	.397	.858
Item_2	56.70	40.079	.591	.851
Item_3	56.70	40.631	.470	.855
Item_4	56.57	39.495	.599	.850
Item_5	56.40	40.938	.539	.853
Item_6	56.40	41.214	.573	.853
Item_7	56.37	41.275	.559	.853
Item_8	56.40	41.352	.479	.855
Item_9	56.40	41.972	.452	.857
Item_10	56.47	41.913	.411	.858
Item_11	56.67	40.644	.387	.860
Item_12	56.80	38.855	.602	.849
Item_13	56.77	40.185	.515	.853
Item_14	56.87	38.809	.607	.849
Item_15	56.87	39.154	.568	.851
Item_16	57.27	42.754	.329	.860
Item_17	57.00	42.621	.285	.862
Item_18	56.93	41.720	.251	.867
Item_19	56.67	41.195	.330	.862



**LAMPIRAN 5**  
**KUESIONER PENELITIAN**

Yogyakarta, Juni 2016

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner  
Lampiran : 4 lembar

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu  
Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum dan ESDM Kab. Magelang

Dengan hormat,

Bersama surat ini, perkenankanlah saya memohon kepada Bapak/ Ibu untuk berkenan mengisi kuesioner terlampir dalam rangka menyelesaikan tugas akhir saya di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan ESDM Kab. Magelang”.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data untuk keperluan ilmiah, oleh karena itu saya mengharapkan jawaban Bapak/Ibu apa adanya sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini.

Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Jefika Dwi Ariyani  
NIM 12402241032

## KUESIONER PENELITIAN

### I. Petunjuk pengisian Kuesioner:

1. Tuliskan identitas responden terlebih dahulu pada tempat yang telah disediakan di bawah ini.
2. Berikan respon terhadap pernyataan dengan memilih salah satu dari 4 alternatif jawaban yang tersedia.
3. Jawablah dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada salah satu jawaban pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
4. Pilihlah jawaban yang tersedia dan masing-masing jawaban memiliki arti sebagai berikut:

SL = Selalu  
SR = Sering  
KD = Kadang  
TP = Tidak Pernah

### II. Identitas Responden

A. Nama : .....

B. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan (pilih salah satu)

### Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1.	Hasil kerja saya memuaskan.				
2.	Hasil kerja saya berkualitas.				
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
4.	Target kerja saya terpenuhi.				
5.	Saya bertanggung jawab dengan keputusan yang diambil.				
6.	Saya bertanggung jawab pada tugas kantor.				
7.	Saya bertanggung jawab dengan amanah/tanggung jawab yang diberikan.				
8.	Saya menyelesaikan tugas dari pimpinan.				
9.	Saya menjalankan tugas instansi.				
10.	Saya ijin dengan tujuan yang jelas..				
11.	Saya melakukan evaluasi untuk perbaikan.				
12.	Saya menerima masukan mengenai hasil kinerja.				
13.	Saya memberikan masukan saat dimintai pendapat.				
14.	Saya menggunakan komputer kantor saat bekerja.				
15.	Saya merawat peralatan kantor.				
16.	Saya diberi kesempatan mengikuti diklat.				
17.	Saya mampu mengambil keputusan dengan baik.				
18.	Saya melaksanakan pekerjaan tanpa bimbingan pimpinan.				
19.	Saya mengarahkan rekan kerja sesuai dengan perintah pimpinan.				

### Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
<b>Faktor Individu</b>					
1.	Saya bekerja keras dalam memenuhi kebutuhan.				
2.	Saya menjadi tumpuan kebutuhan keluarga.				
3.	Saya bertujuan membahagiakan keluarga.				
4.	Saya cekatan agar pekerjaan cepat selesai.				
5.	Saya bersikap pantang menyerah.				
6.	Saya siap menghadapi tantangan pekerjaan.				
7.	Saya mampu penyelesaian tugas dari pimpinan.				

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
8.	Kemampuan yang saya miliki bermanfaat.				
<b>Faktor Organisasi</b>					
9.	Pegawai bersemangat saat pembayaran gaji.				
10.	Pimpinan menjamin keamanan hak pegawai.				
11.	Kerahasiaan dokumen kantor dijaga keamanannya				
12.	Rekan kerja memberi masukan mengenai pekerjaan.				
13.	Rekan kerja membantu saat kesulitan penyelesaian tugas.				
14.	Pimpinan mengingatkan batas waktu penyelesaian tugas.				
15.	Saya membuat LPJ untuk setiap pekerjaan..				
16.	Saya mendapatkan pujian dari pimpinan.				
17.	Saya mendapatkan pujian dari rekan kerja.				
18.	Saya bersemangat saat menyelesaikan pekerjaan.				
19.	Pekerjaan yang dilakukan bermanfaat.				

### Lingkungan Kerja

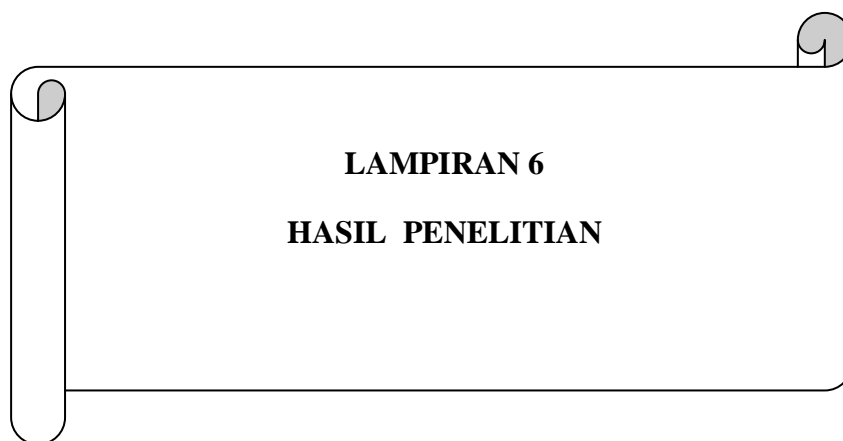
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
1.	Saya menggunakan penerangan berupa cahaya matahari.				
2.	Saya menggunakan penerangan berupa lampu.				
3.	Warna ruangan mempengaruhi suasana hati saya.				
4.	Warna ruangan mempengaruhi suasana tempat kerja.				
5.	Pertukaran udara dalam ruangan lancar.				
6.	Saya menyukai udara disekitar kantor.				
7.	Suara kendaraan dari jalan raya terdengar dari ruangan.				
8.	Saya terganggu dengan suara obrolan rekan kerja.				
9.	Saya terganggu dengan suara obrolan tamu.				
10.	Saat bekerja saya mendengarkan musik.				
11.	Saya mendengarkan musik saat waktu istirahat.				
12.	Saat siang hari lampu kantor dimatikan.				
13.	Keamanan kantor dijaga petugas.				

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	JR	KD	TD
14.	Saat bekerja saya merasa aman.				
15.	Saya menyambut tamu dengan ramah.				
16.	Saya menawarkan bantuan kepada tamu.				
17.	Kondisi kerja pegawai kondusif.				
18.	Suasana kerja pegawai menyenangkan.				
19.	Saya menyapa rekan kerja.				
20.	Saya siap membantu rekan kerja.				

Berikan kritik dan saran Bapak/Ibu terhadap kuesioner kinerja pegawai

Dinas PU & ESDM Kab.Magelang guna perbaikan kedepannya.

**Terimakasih telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.**



**LAMPIRAN 6**  
**HASIL PENELITIAN**

## A. Motivasi Kerja (X1)

NO	MOTIVASI KERJA																			$\Sigma$
	BUTIR SOAL																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	19
1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	40
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	59
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	46
5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	52
6	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	50
7	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	60
8	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	1	2	2	46
9	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	51
10	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	48
11	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	42
12	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	51
13	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	1	2	3	50
14	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	52
15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	59
16	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	1	3	4	55
17	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	58
18	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	1	1	3	3	55
19	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	49
20	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	47
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	55
22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	48
23	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
24	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	3	3	53
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	72
26	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	4	64
27	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	1	2	2	50
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	50
29	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	2	2	1	4	4	56
30	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	1	4	4	57
31	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	55
32	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	1	1	4	3	56
33	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	4	3	58
34	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	2	4	2	3	1	2	2	53
35	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	57
36	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	1	1	3	3	54
37	4	2	4	4	2	3	3	2	4	2	3	4	3	4	4	2	2	4	4	60
38	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	4	52
39	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	4	3	4	2	2	3	3	59
40	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	61
41	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	66

42	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3	54
43	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	55
44	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	60	
45	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	40	
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	48
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	59	
48	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	44
49	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	52
50	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	51
51	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	58
52	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	59
53	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	66

### B. Lingkungan Kerja (X2)

NO	LINGKUNGAN KERJA																			$\Sigma$
	BUTIR SOAL																			
1	4	1	4	4	3	3	3	3	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	64
2	3	1	2	1	3	4	2	2	1	1	1	4	3	3	4	4	4	4	3	53
3	3	2	3	2	3	2	1	3	1	1	1	2	4	3	4	4	4	4	3	53
4	3	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	2	3	3	4	4	4	3	4	50
5	3	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	3	3	4	4	4	4	61
6	3	2	2	2	3	3	2	3	1	1	1	4	4	3	4	3	3	2	3	52
7	4	2	2	2	4	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	57
8	3	1	4	4	4	4	2	2	1	1	1	3	3	3	4	3	2	4	3	55
9	4	4	3	4	4	3	1	1	1	1	1	1	3	3	4	3	4	4	4	57
10	3	3	3	2	3	2	2	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	50
11	4	3	3	2	4	4	3	1	1	2	1	1	3	3	2	3	4	2	3	53
12	3	2	3	2	3	3	1	1	1	1	1	3	4	3	4	3	3	3	3	51
13	3	3	3	1	4	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	4	2	3	3	48
14	4	1	2	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	52
15	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	51
16	3	2	3	4	4	4	3	1	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	61
17	3	2	2	3	4	4	2	1	1	1	2	4	4	4	4	4	3	3	4	58
18	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	55
19	4	1	3	3	2	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	54
20	3	2	3	2	3	4	3	1	1	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	54
21	3	1	1	1	3	3	1	2	1	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	53

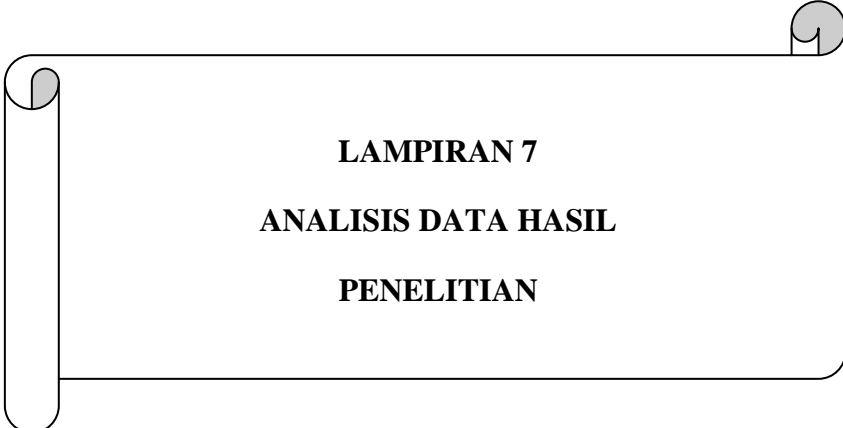
22	3	2	3	2	4	3	1	2	1	1	1	3	3	4	2	3	3	4	3	4	52
23	4	2	2	2	4	4	2	1	2	1	1	3	3	3	2	3	4	3	3	4	53
24	4	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	62
25	4	2	2	1	3	3	2	2	1	1	1	2	4	4	3	3	4	4	4	4	54
26	4	2	4	2	2	3	1	1	1	1	1	3	4	4	3	3	2	4	4	4	53
27	4	2	3	2	3	3	2	2	1	1	1	4	3	3	2	3	1	3	4	4	51
28	4	2	3	2	4	4	3	2	1	1	1	3	3	4	3	3	2	3	3	2	53
29	3	1	3	1	3	4	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	52
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	1	4	3	3	53
31	4	1	4	3	3	3	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	4	50
32	3	1	3	2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	48
33	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	58
34	4	3	4	3	4	4	1	1	1	1	1	3	2	4	3	3	1	3	3	3	52
35	4	3	4	4	4	4	3	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
36	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	3	3	2	4	4	4	4	51
37	4	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
38	3	2	3	1	2	3	2	2	3	1	1	2	3	4	3	3	2	3	3	3	49
39	2	1	2	1	2	3	3	2	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	4	4	48
40	4	1	3	4	3	3	3	3	4	2	1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	64
41	3	2	3	1	3	3	2	2	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	50
42	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	60
43	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	3	4	3	4	4	4	4	67
44	3	1	3	2	3	3	3	1	3	1	1	4	3	4	3	3	3	3	4	4	55
45	4	2	2	1	3	3	2	2	1	1	1	2	4	4	3	3	4	4	4	4	54
46	3	2	3	1	2	3	2	2	3	1	1	2	3	4	3	3	2	3	3	3	49
47	2	1	2	1	2	3	3	2	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	4	4	48
48	4	1	3	3	2	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	4	4	53
49	3	2	3	2	2	3	3	1	1	2	1	2	3	3	4	2	3	3	3	4	50
50	3	1	1	1	3	3	1	2	1	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	53
51	3	2	3	2	4	3	1	2	1	1	1	3	3	4	2	3	3	4	3	4	52
52	4	2	2	2	4	4	2	1	2	1	1	3	3	3	2	3	4	3	3	4	53
53	4	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	62

### C. Kinerja Pegawai (Y)

NO	MOTIVASI KERJA																			Σ
	BUTIR SOAL																			
1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	

1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	52
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	50
3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	55
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	48
5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	1	56
6	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	50
7	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	1	2	50
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	1	51
9	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	1	4	2	3	2	1	59
10	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	4	3	2	53
11	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	49
12	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	52
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	1	49
14	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	3	3	1	52
15	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	1	51
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	4	3	3	1	2	53
17	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	50
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	71
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	1	4	3	3	1	2	52
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	4	2	1	49
21	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	62
22	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	59
23	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	4	4	2	52
24	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	57
25	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	59
26	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	3	4	3	2	65
27	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	2	2	1	2	50
28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	4	2	1	55
29	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	52
30	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	51
31	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	52
32	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	56
33	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	4	4	3	60
34	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	58
35	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	1	4	2	3	3	4	3	2	61
36	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	58
37	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	1	4	4	4	3	2	58
38	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	1	4	3	4	3	2	57
39	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	60
40	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	1	4	3	4	4	4	3	3	66
41	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	65
42	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	59
43	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	1	4	3	3	3	3	2	1	54
44	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	55
45	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	1	4	2	3	3	4	3	2	61
46	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	58

47	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	1	4	4	4	3	2	58
48	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	1	4	3	4	3	2	57	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	60	
50	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	50	
51	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	55	
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	48	
53	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	1	56	



**LAMPIRAN 7**  
**ANALISIS DATA HASIL**  
**PENELITIAN**

## A. HITUNGAN DISTRIBUSI FREKUENSI

### Mean, Modus, Median

		Statistics		
		Kinerja_pegawa i	Motivasi_kerja	Lingkungan_ker ja
N	Valid	53	53	53
	Missing	0	0	0
	Mean	55.40	53.87	54.45
	Median	55.00	54.00	53.00
	Mode	52	55	53
	Std. Deviation	5.123	6.451	5.202
	Minimum	48	40	48
	Maximum	71	72	71
	Sum	2936	2855	2886

### Motivasi Kerja

#### 1. Menentukan Jumlah Kelas Interval

$$K = 1 + 3,3 \log 53$$

$$= 1 + 3,3 ( 1,724)$$

$$= 1 + 5,69$$

$$= 6,69$$

$$\approx 7$$

#### 2. Menentukan Rentang Data

$$\text{Rentang Data} = \text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}$$

$$= 72 - 40$$

$$= 32$$

### 3. Menentukan Panjang Kelas

Panjang Kelas = Rentang Data : Jumlah Data

$$= 32 : 7$$

$$= 4,56$$

$$\approx 5$$

### 4. Menghitung Distribusi Kecenderungan Variabel

Mean ideal ( $M_i$ ) =  $\frac{1}{2}(X \text{ max} + X \text{ min})$

$$= \frac{1}{2}(72 + 40)$$

$$= \frac{1}{2}(112) = 56$$

Standar Deviasi Ideal ( $SD_i$ ) =  $\frac{1}{6}(X \text{ max} - X \text{ min})$

$$= \frac{1}{6}(72 - 40)$$

$$= \frac{1}{6}(32)$$

$$= 5,3$$

### 5. Penentuan Kategori

a. Tinggi =  $> M_i + 1S_i$

$$= > 56 + 1(5,3)$$

$$= > 56 + 5,3$$

$$= > 61,3$$

b. Sedang =  $M_i - 1S_i$  s/d  $M_i + 1S_i$

$$= 56 - 1(5,3) \text{ s/d } 56 + 1(5,3)$$

$$= 50,7 - 61,3$$

c. Rendah =  $< Mi - 1Si$

$$= < 56 - 1(5,3)$$

$$= < 56 - 5,3$$

$$= < 50,7$$

### **Lingkungan Kerja**

#### **1. Menentukan Jumlah Kelas Interval**

$$K = 1 + 3,3 \log 53$$

$$= 1 + 3,3 (1,724)$$

$$= 1 + 5,69$$

$$= 6,69$$

$$\approx 7$$

#### **2. Menentukan Rentang Data**

$$\text{Rentang Data} = \text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}$$

$$= 71 - 48$$

$$= 23$$

#### **3. Menentukan Panjang Kelas**

$$\text{Panjang Kelas} = \text{Rentang Data} : \text{Jumlah Data}$$

$$= 23 : 7$$

$$= 3,28$$

$$\approx 4$$

#### 4. Menghitung Distribusi Kecenderungan Variabel

$$\text{Mean ideal (Mi)} = \frac{1}{2}(\text{X max} + \text{X min})$$

$$= \frac{1}{2}(71 + 48)$$

$$= \frac{1}{2}(119)$$

$$= 59,5$$

$$\text{Standar Deviasi Ideal (SDi)} = \frac{1}{6}(\text{X max} - \text{X min})$$

$$= \frac{1}{6}(71 - 48)$$

$$= \frac{1}{6}(23)$$

$$= 3,8$$

#### 5. Penentuan Kategori

a. Kondusif =  $> \text{Mi} + 1\text{Si}$

$$= > 59,5 + 1(3,8)$$

$$= > 59,5 + 3,8$$

$$= > 63,3$$

b. Cukup Kondusif =  $\text{Mi} - 1\text{Si}$  s/d  $\text{Mi} + 1\text{Si}$

$$= 59,5 - 1(3,8) \text{ s/d } 59,5 + 1(3,8)$$

$$= 55,7 \text{ s/d } 63,3$$

c. Tidak Kondusif =  $< \text{Mi} - 1\text{Si}$

$$= < 59,5 - 1(3,8)$$

$$= < 59,5 - 3,8$$

$$= < 55,7$$

## **Kinerja Pegawai**

### **1. Menentukan Jumlah Kelas Interval**

$$K = 1 + 3,3 \log 53$$

$$= 1 + 3,3 (1,724)$$

$$= 1 + 5,69$$

$$= 6,69$$

$$\approx 7$$

### **2. Menentukan Rentang Data**

$$\text{Rentang Data} = \text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}$$

$$= 71 - 48$$

$$= 23$$

### **3. Menentukan Panjang Kelas**

$$\text{Panjang Kelas} = \text{Rentang Data} : \text{Jumlah Data}$$

$$= 23 : 7$$

$$= 3,28$$

$$= 4$$

### **4. Menghitung Distribusi Kecenderungan Variabel**

$$\text{Mean ideal } (M_i) = \frac{1}{2} (X \text{ max} + X \text{ min})$$

$$= \frac{1}{2} (71 + 48)$$

$$= \frac{1}{2} (119)$$

$$= 59,5$$

$$\text{Standar Deviasi Ideal (SDi)} = \frac{1}{6}(X \text{ max} - X \text{ min})$$

$$= \frac{1}{6}(71 - 48)$$

$$= \frac{1}{6}(23)$$

$$= 3,83$$

## 5. Penentuan Kategori

a. Tinggi =  $> Mi + 1Si$

$$= > 59,5' + 1 (3,83)$$

$$= > 59,5 + 3,83$$

$$= > 61,16$$

b. Sedang =  $Mi - 1Si$  s/d  $Mi + 1Si$

$$= 59,5 - 1 (3,83) \text{ s/d } 59,5' + 1 (3,83)$$

$$= 55,67 - 61,16$$

c. Rendah =  $< Mi - 1Si$

$$= < 59,5 - 1 (3,83)$$

$$= < 59,5 - 3,83$$

$$= < 55,67$$

## B. UJI PRASYARAT ANALISIS

### 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja_pegawai	Motivasi_kerja	Lingkungan_kerja
		ai		rja
N		53	53	53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	55.40	53.87	54.45
	Std. Deviation	5.123	6.451	5.202
	Absolute	.143	.077	.214
Most Extreme Differences	Positive	.143	.077	.214
	Negative	-.074	-.060	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		1.038	.557	1.557
Asymp. Sig. (2-tailed)		.232	.915	.016

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### 2. Uji Linieritas

#### a. Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_pegawai * Motivasi_kerja	(Combined)	591.563	21	28.170	1.130	.371
	Between Groups	160.186	1	160.186	6.423	.017
	Deviation from Linearity	431.377	20	21.569	.865	.627
	Within Groups	773.117	31	24.939		
Total		1364.679	52			

### b. Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_pegawai * Lingkungan_kerja	(Combined)		189.229	15	12.615	.397	.971
	Between Groups	Linearity	37.755	1	37.755	1.188	.283
		Deviation from Linearity	151.475	14	10.820	.341	.983
	Within Groups		1175.450	37	31.769		
	Total		1364.679	52			

### 3. Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.613	8.569		4.039	.000	
	Motivasi_kerja	.260	.105	.327	2.467	.017	.985
	Lingkungan_kerja	.125	.131	.127	.954	.345	.985

a. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

#### 4. Analisis Regresi Sederhana

##### a. Motivasi Kerja (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y)

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.343 <sup>a</sup>	.117	.100	4.860

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_kerja

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.186	1	160.186	6.783	.012 <sup>b</sup>
	Residual	1204.493	51	23.618		
	Total	1364.679	52			

a. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi\_kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	40.741	5.667		
1 Motivasi_kerja	.272	.104	.343	2.604	.012

a. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

### b. Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan_kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.166 <sup>a</sup>	.028	.009	5.101

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_kerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.755	1	37.755	1.451	.234 <sup>b</sup>
	Residual	1326.925	51	26.018		
	Total	1364.679	52			

a. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.477	7.437		6.249	.000
	Lingkungan_kerja	.164	.136	.166	1.205	.234

a. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

## 5. Analisis Regresi Ganda

### Motivasi Kerja(X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan_kerja, Motivasi_kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.365 <sup>a</sup>	.133	.098	4.864

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_kerja, Motivasi\_kerja

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.716	2	90.858	3.840	.028 <sup>b</sup>
	Residual	1182.963	50	23.659		
	Total	1364.679	52			

a. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_kerja, Motivasi\_kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.613	8.569		4.039	.000
	Motivasi_kerja	.260	.105	.327	2.467	.017
	Lingkungan_kerja	.125	.131	.127	.954	.345

a. Dependent Variable: Kinerja\_pegawai



**LAMPIRAN 8**  
**SURAT-SURAT**



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**  
 Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233  
 Telepon: (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 03 Juni 2016

Nomor : 074/1760/Kesbangpol/2016  
 Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada Yth :  
 Gubernur Jawa Tengah  
 Up. Kepala Badan Penanaman Modal Daerah  
 Provinsi Jawa Tengah

Di  
 SEMARANG

Memperhatikan surat :

Dari : Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta  
 Nomor : 1284/UN34.18/LT/2016  
 Tanggal : 02 Juni 2016  
 Perihal : Ijin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL KABUPATEN MAGELANG”**, kepada:

Nama : JEFIKA DWI ARIYANI  
 NIM : 12402241032  
 No. HP/Identitas : 085643540100 / 3308084601940003  
 Prodi /Jurusan : Pendidikan Administrasi Perkantoran  
 Fakultas : Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta  
 Lokasi Penelitian : Dinas Pekerjaan Umum dan ESDM, Kabupaten Magelang,  
 Provinsi Jawa Tengah  
 Waktu Penelitian : 03 Juni 2016 s.d 30 Agustus 2016

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Ijin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.  
 Demikian untuk menjadikan maklum.

B.I. KEPALA  
 BADAN KESBANGPOL DIY  
 KABID. BOLDAGRI DAN KEMASYARAKATAN



ARIS ARIYANTO, SH, MM  
 NIP. 196803281998031003

Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan).
2. Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta;
3. Yang bersangkutan.



PEMERINTAH KABUPATEN MAGELANG  
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jl. Soekarno-Hatta No. 007, ☎ ( 0293 ) 788616

KOTA MUNGKID 56511

Kota Mungkid, 7 Juni 2016.

Nomor : 070 / 489 / 14 / 2016

Lampiran : 1 (satu) buku

Perihal : Rekomendasi.

Kepada :  
Yth, Kepala Badan Penanaman Modal  
dan Pelayanan Perijinan Terpadu  
Kabupaten Magelang.

Di -

KOTA MUNGKID

1. Dasar : Surat dari BPMD Provinsi Jawa Tengah.  
Nomor : 070/1945/04.5/ / 2016  
Tanggal : 06 Juni 2016.  
Tentang : Rekomendasi Penelitian.
2. Dengan hormat diberitahukan bahwa kami tidak keberatan atas pelaksanaan Penelitian/Riset/Survey/PKL di Kabupaten Magelang yang dilakukan oleh :
  - a. Nama : JEFIKA DWI ARIYANI
  - b. Pekerjaan : Mahasiswa.
  - c. Alamat : Dsn Wonosari RT 04/21 Desa Gunungpring  
Kec Muntilan Kab Magelang
  - d. Penanggung Jawab : Prof.Dr. Muhyadi
  - e. Lokasi : Kabupaten Magelang
  - f. Waktu : 07 Juni s/d 30 Agustus 2016
  - g. Lembaga : U N Y
  - h. Anggota : =
  - i. Tujuan : Mengadakan penelitian dengan judul :

**" PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DA ENERGI SUMBER DAYA MINERAL KABUPATEN MAGELANG "**

3. Sebelum melakukan kegiatan, terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat Pemerintah setempat untuk mendapat petunjuk seperlunya.
4. Pelaksanaan Survey/Riset/Observasi tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan, dan tidak membahas masalah politik dan/atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya stabilitas keamanan dan ketertiban.
5. Setelah pelaksanaan selesai agar menyerahkan hasilnya kepada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Magelang.
6. Surat Rekomendasi ini dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang surat ini tidak mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku.

Demikian untuk menjadikan periksa dan guna seperlunya.

An KEPALA KANTOR KESBANGPOL  
KABUPATEN MAGELANG  
Kepala Seksi Politik dan Kewaspadaan Nasional



- Tembusan,  
1. Bp. Bupati Magelang;  
2. Kepala Badan / Dinas / Kantor / Instansi Ybs.



PEMERINTAH KABUPATEN MAGELANG  
**BADAN PENANAMAN MODAL  
 DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU**

Jl. Soekarno Hatta No. 20 (0293) 788249 Faks 789549  
 Kota Mungkid 56511

Kota Mungkid, 08 Juni 2016

Nomor : 071/242/59/2016  
 Sifat : Amat segera  
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada :  
**Yth. JEFIKA DWI ARIYANI**  
 Dsn Wonosari RT 004 RW 021 Ds  
 Gunungpring Kec. Muntilan Kab. Magelang  
 di

**MUNTILAN**

Dasar : Surat Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Magelang Nomor :  
 070/489/14/2016 Tanggal 07 Juni 2016, Perihal Rekomendasi.

Dengan ini kami tidak keberatan dan menyetujui atas pelaksanaan Kegiatan Riset/ Penelitian  
 /PKL di Kabupaten Magelang yang dilaksanakan oleh Saudara :

Nama : **JEFIKA DWI ARIYANI**  
 Pekerjaan : Mahasiswi, UNY  
 Alamat : Dsn Wonosari RT 004 RW 021 Ds Gunungpring Kec. Muntilan Kab.  
 Magelang  
 Penanggung Jawab : **Prof. Dr. Muhyadi**  
 Lokasi : DPU ESDM Kab. Magelang  
 Waktu : 07 Juni 2016 s.d 30 Agustus 2016  
 Peserta : -  
 Tujuan : Mengadakan Penelitian dengan Judul :  
**“ PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN  
 UMUM DAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL KABUPATEN  
 MAGELANG “**

Sebelum Melaksanakan Kegiatan observasi agar Saudara Mengikuti Ketentuan- ketentuan  
 sebagai berikut :

1. Melapor kepada Pejabat Pemerintah setempat untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku
3. Setelah pelaksanaan kegiatan selesai agar melaporkan hasilnya kepada Kepala Badan  
 Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Magelang
4. Surat izin dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, apabila pemegang surat ini tidak  
 mentaati / mengindahkan peraturan yang berlaku.

Demikian untuk menjadikan periksa dan guna seperlunya.

a.n. KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL  
 DAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU  
 KABUPATEN MAGELANG

Ub.

Kepala Bidang Pelayanan Perizinan



**TRI PURWANTI, S.Sos**

Pembina

NIP. 19630811 198607 2 001

TEMBUSAN :

1. Bupati Magelang
2. Kepala Badan/ Dinas.Kantor/Instansi terkait



**PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH**  
**BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH**

Alamat : Jl. Mgr. Soegiopranoto No. 1 Telepon : (024) 3547091 – 3547438 – 3541487  
Fax : (024) 3549560 E-mail : bpm@jatengprov.go.id http ://bpm.jatengprov.go.id  
Semarang - 50131

**REKOMENDASI PENELITIAN**

NOMOR : 070/1945/04.5/2016

- Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 07 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;  
2. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pada Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah;  
3. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 22 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 67 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah.
- Memperhatikan : Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor. 074/1760/Kesbangpol/2016 tanggal 03 Juni 2016 Perihal : Rekomendasi Penelitian.

Kepala Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah, memberikan rekomendasi kepada :

1. Nama : JEFKA DWI ARIYANI
2. Alamat : Dsn Wonosari RT 04/21 Kelurahan Gungpring, Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang, Provinsi Jawa Tengah
3. Pekerjaan : Mahasiswa

Untuk : Melakukan Penelitian dengan rincian sebagai berikut :

- a. Judul Proposal : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL KABUPATEN MAGELANG
- b. Tempat / Lokasi : Dinas Pekerjaan Umum dan ESDM, Kabupaten Magelang
- c. Bidang Penelitian : Ekonomi
- d. Waktu Penelitian : 06-06-2016 s.d. 30-08-2016
- e. Penanggung Jawab : Prof. Dr. Muhyadi
- f. Status Penelitian : Baru
- g. Anggota Peneliti : -
- h. Nama Lembaga : Universitas Negeri Yogyakarta

Ketentuan yang harus ditaati adalah :

- a. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melaporkan kepada Pejabat setempat / Lembaga swasta yang akan di jadikan obyek lokasi;
- b. Pelaksanaan kegiatan dimaksud tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan pemerintahan;
- c. Setelah pelaksanaan kegiatan dimaksud selesai supaya menyerahkan hasilnya kepada Kepala Badan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Tengah;
- d. Apabila masa berlaku Surat Rekomendasi ini sudah berakhir, sedang pelaksanaan kegiatan belum selesai, perpanjangan waktu harus diajukan kepada instansi pemohon dengan menyertakan hasil penelitian sebelumnya;
- e. Surat rekomendasi ini dapat diubah apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Semarang, 06 Juni 2016

KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH





**PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH  
BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH**

Alamat : Jl. Mgr. Soegiopranoto No. 1 Telepon : (024) 3547091 – 3547438 – 3541487  
Fax : (024) 3549560 E-mail : [bpmd@atengprov.go.id](mailto:bpmd@atengprov.go.id) <http://bpmd.jatengprov.go.id>  
Semarang - 50131

Semarang, 06 Juni 2016

Nomor : 070/ 6466/ 2016  
Sifat : Biasa  
Lampiran : 1 (Satu) Berkas  
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada  
Yth. Bupati Magelang  
u.p. Kepala Badan Kesbangpol  
Kab. Magelang

Dalam rangka memperlancar pelaksanaan kegiatan penelitian bersama ini terlampir disampaikan Penelitian Nomor 070/ 1945/ 04.5/ 2016 Tanggal 06 Juni 2016 atas nama JEFIKA DWI ARIYANI dengan judul proposal PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL KABUPATEN MAGELANG, untuk dapat ditindaklanjuti.

Demikian untuk menjadi maklum dan terimakasih.

KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL DAERAH  
PROVINSI JAWA TENGAH



Ir. SUJARWANTO DWIATMOKO, M.Si.  
Penghina Utama Madya  
NIP. 19851204 199203 1 012

Tembusan :

1. Gubernur Jawa Tengah;
2. Kepala Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah;
3. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta;
4. Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta;
5. Sdr. JEFIKA DWI ARIYANI.



PEMERINTAH KABUPATEN MAGELANG  
DINAS PEKERJAAN UMUM, ENERGI  
DAN SUMBER DAYA MINERAL

Jl. Soekarno-Hatta No. 6, Telepon (0293) 788186 Kota Mungkid 56511

**SURAT KETERANGAN**

No. 800/ *1219* /25/ 2015

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Subbag. Umum Dan Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum, Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang, menerangkan bahwa :

Nama : JEFIKA DWI ARIYANI  
NIM : 12402241032  
Jurusan : Pendidikan Administrasi Perkantoran  
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di DPU dan ESDM Kab. Magelang pada Juni s.d Juli 2016 untuk penyusunan sekripsi dengan Judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di DPU dan ESDM Kab. Magelang..

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Kota Mungkid, 2 Juli 2016

An. KEPALA DINAS PEKERJAAN UMUM,  
ENERGI DAN SUMBERDAYA MINERAL  
KABUPATEN MAGELANG  
Ka. Subbag Umum dan Kepegawaian

**SIGIT HERWANTO, SH**

Penata Tk. I

NIP. 19581124 198308 1 001