

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

Oleh

**LISRA YUSRINA
NPM : 2202120248**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 19 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

LISRA YUSRINA
NPM : 2202120248

Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, SE.MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

H. Zulkifli Umar, S.E. M. Si.Ak.CA
NIK. 19711019 200405 1 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 19 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

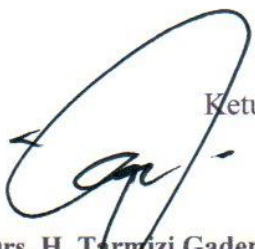
LISRA YUSRINA
NPM : 2202120248

Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 19 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Zulkifli Umar, SE., M.Si., A.k
NIK. 19711019 200405 1 001

Anggota

Dr. Tawisna, SE., M.M.
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

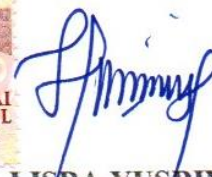

Dr. Tawisna, SE.MM
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 20 Agustus 2024
Yang Menyatakan




LISRA YUSRINA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Lisra Yusrina
NPM : 2202120248
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ACEH BARAT DAYA

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 20 Agustus 2024

Banda Aceh, 21 Agustus 2024

Yang Menyatakan



Lisra Yusrina
Lisra Yusrina

KATA PENGANTAR

Assalammu'alikum Wr.Wb. Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya”. Proposal Skripsi ini salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata satu (S1) pada fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Allah SWT yang dengan seizin dan telah memberikan pertolongan-Nya maka proposal skripsi ini pun selesai.
2. Nabi Muhammad SAW yang sangat mengasihi umatnya
3. Kepada Ibunda yaitu Khairani.MS tersayang yang telah membesarkan dan telah mendidik sepenuh hati serta menjadi sumber motivasi penulis.
4. Suamiku Syahrol Mizan dan anak anak tersayang, Arna Hubby Syahira, Rasya Yahdil Ahyar dan Razan Nurul Hanifa yang telah memberikan semangat kepada penulis, terimakasih atas doa-doanya.

5. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE. M.Si. MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
7. Ibu Dr. Tuwisna, SE. M.M, Selaku Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
8. Bapak H. Zulkifli Umar, S.E, M.Si, Ak.CA Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
9. Bapak Sulfitra, S.Si.,M.Si Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
10. Serta seluruh sahabat seperjuangan penulis yang selalu ada kelas khusus Aceh Barat Daya yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini.

Banda Aceh, 10 Juni 2024

Lisra Yusrina

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	5
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	6
2.1 Motivasi	6
2.1.1 Motivasi Kerja	7
2.1.2 Konsep Dan Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	8
2.2 Lingkungan Kerja	9
2.3 Produktivitas Kerja	10
2.3.1 Indikator Produktivitas Kerja	12
2.4 Penelitian Sebelumnya	13
2.5 Kerangka Pemikiran	15
2.6 Hipotesis	15
BAB III METODE PENELITIAN	17
3.1 Desain Penelitian	17
3.1.1 Tujuan Peneliatian	17
3.1.2 Jenis Penelitian	17
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	18
3.1.4 Horizon Waktu	18
3.1.5 Unit Analisis	18
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	19
3.2.1 Populasi	19
3.2.2 Sampel	19
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	22

3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	23
3.5 Teknik Analisis Data	24
3.6 Pengujian Data.....	25
3.6.1 Pengujian Validitas	25
3.6.2 Pengujian Reabilitas	26
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	27
3.7 Pengujian Hipotesis	28
3.7.1 Uji Parsial (Uji t)	28
3.7.2 Uji Simultan (Uji F).....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	30
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	30
4.1.1 Struktur Organisasi	31
4.1.2 Visi Dan Misi	35
4.2 Hasil Penelitian	35
4.2.1 Karakteristik Responden	36
4.2.2 Pengujian Data	37
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	39
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	44
4.2.4.1 Uji Normalitas	44
4.2.4.2 Uji Multikolineritas	45
4.2.4.3 Uji Heterokedastisitas	45
4.2.5 Pengujian Hipotesis	46
4.2.5.1 Uji Parsial (Uji t).....	48
4.2.5.2 Uji Simultan (Uji F)	48
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	49
4.3 Implikasi Penelitian	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Saran	53
DAFTAR PUSTAKA.....	55

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	14
Tabel 3.1 Horizon Waktu	18
Tabel 3.2 Data Pegawai Sekretariat Aceh Barat Daya	20
Tabel 3.3 Skala Pengukuran	23
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	24
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	36
Tabel 4.2 Usia Responden.....	36
Tabel 4.3 Jabatan Responden.....	37
Tabel 4.4 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	38
Tabel 4.5 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	39
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Pegawai	39
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja	41
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja.....	42
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolineritas	45
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	47
Tabel 4.11 Hasil Uji F (Simultan)	49
Tabel 4.12 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	15
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekretariat Aceh Barat Daya	32
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	44
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	46

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I Kuesioner Penelitian	57
Lampiran II Tabulasi Data SPSS	60
Lampiran III Ouput SPSS	63
Lampiran IV Tabel R, T, F.....	73

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

LISRA YUSRINA
NPM : 2202120248

Pembimbing 1. Zulkifli Umar, S.E, M.Si, Ak.CA
Pembimbing 2. Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya. Metode yang digunakan adalah metode kausalitas yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 52 pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya. Peningkatan produktivitas kerja pegawai ditentukan oleh motivasi dan lingkungan kerja. Semakin bagusnya motivasi yang didapatkan pegawai serta semakin bagus dan nyamannya lingkungan kerja maka semakin besar peluang bagi Sekretariat Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

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

**THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN THE REGIONAL SECRETARIAT
ACEH BARAT DAYA DISTRICT**

LISRA YUSRINA
NPM: 2202120248

Supervisor 1. Zulkifli Umar, SE, M.Si , Ak.CA
Supervisor 2. Sulfitra , S.Si , M.Si

ABSTRACT

Study This aims to determine the influence of motivation and work environment on employee productivity at the Aceh Barat Daya Regency Regional Secretariat Power. The method used is the causality method which aims to explain the influence of the independent variable on the dependent variable . Determining the sample for this study used the Slovin formula . The sample used in this research was 52 employee at the Aceh Barat Daya Regency Regional Secretariat Power and willingness to be a respondent. The analytical method applied is multiple linear regression analysis. The results of the research show that motivation partially has a significant effect on employee productivity at the Aceh Barat Daya Regency Regional Secretariat Power. The work environment partially has a significant effect on employee performance at the Aceh Barat Daya Regency Regional Secretariat Power. Motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee productivity at the Aceh Barat Daya Regency Regional Secretariat Power . Increasing employee productivity is determined by motivation and work environment. The better the motivation that employees get and the better and more comfortable the work environment, the greater the opportunity for the Aceh Barat Daya Regency Secretariat to increase employee productivity.

Keywords : *Motivation, Work Environment, Employee Productivity*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada perkembangan teknologi saat ini, tantangan untuk mengelola sumber daya manusia memiliki tantangan yang lebih besar, terutama di sektor pemerintahan yang membutuhkan sumber daya yang berkualitas dan dapat memberikan kontribusi bagi suatu instansi untuk mencapai tujuannya. Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya sebagai bagian integral dari pemerintahan daerah juga menghadapi berbagai permasalahan terkait produktivitas pegawai. Produktivitas pegawai menjadi faktor krusial dalam meningkatkan kinerja, efektivitas organisasi, serta semangat kerja. Adapun indikator yang memengaruhi produktivitas tersebut adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Kasman (2021:692), “Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan giat guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong seorang karyawan untuk menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan memiliki keinginan kuat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam sebuah organisasi. Tingkat motivasi kerja yang tinggi pada karyawan secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan pekerjaan.

Kemudian, menurut Marbun dan Jufrizen (2022:265), “Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya”. Lingkungan

kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang ada. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Dhani, 2023).

Pada realitanya, terdapat permasalahan yang dihadapi oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya terkait motivasi dan lingkungan kerja yang berdampak terhadap produktivitas kerja pegawai. Mungkin terdapat kendala dalam penyediaan insentif yang memadai, kurangnya kesempatan pengembangan karir, atau bahkan masalah komunikasi internal yang memengaruhi motivasi pegawai. Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya sebagai bagian integral dari pemerintahan daerah juga menghadapi berbagai permasalahan terkait produktivitas pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, motivasi dan produktivitas pegawai di Sekretariat Kabupaten Aceh Barat Daya dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya yang mencakup bagaimana suasana serta fasilitas kerjanya dan juga motivasi yang ada di Pegawainya yang mana mencakup *Material Incentive* (Insentif Materil) *Non Material Incentive* (Insentif Non Materil). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya serta faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

kerja terhadap produktivitas pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya menjadi penting untuk dilakukan. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja dan bagaimana motivasi tersebut berdampak pada produktivitas, manajemen Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya dapat merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai secara parsial pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai secara parsial pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai secara simultan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai secara parsial pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai secara parsial pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai secara simultan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari oenulisan sripsi ini adalah:

1. Berdasarkan uraian di atas, maka manfaat penelitian dalam penelitian ini bagi peneliti adalah Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Adapun manfaat penelitian ini bagi yang lainnya terutama untuk Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK) adalah untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai pendidikan dan lingkungan kerja di

perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya menjadi SKPK terbaik di Kabupaten Aceh Barat Daya.

3. Selain itu, bagi Perguruan Tinggi, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian hanya meliputi motivasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Motivasi

Kata motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan, sebab ataupun alasan seseorang untuk melakukan atau melaksanakan sesuatu. Motivasi adalah suatu kondisi yang dapat mendorong seseorang maupun sekelompok orang untuk melakukan sesuatu secara sadar. Berdasarkan penjelasan di dalam Buku Tinjauan Produktivitas dari Sudut Pandang Ergonomi, Motivasi adalah Dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang memotivasi individu tersebut untuk mengambil tindakan dengan tujuan mencapai sasaran yang diinginkan, dimana tujuan tersebut berasal dari keinginan dan aspirasi internal dirinya sendiri (Nugroho, 2021).

Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan diri seseorang yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan atau yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi berkaitan dengan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam konteks organisasi, motivasi diartikan sebagai kesiediaan untuk mengeluarkan upaya tingkat yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan individual (Wijaya, dkk 2021:12).

Menurut Diery dalam Arlitha (2023), di dalam buku *Beginning to Unlock The Black Box In The HR Form Performance Relationship* berpendapat bahwa Motivasi terdiri dari 4 dimensi, diantaranya :

1. Evaluasi Kinerja. Kesempatan untuk memperoleh komisi lebih banyak diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.
2. Kenaikan Gaji. Dengan kesempatan untuk memperoleh komisi lebih banyak dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja.
3. Bonus. Dengan pemberian bonus, motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas dan hasil kerja.
4. Kesempatan promosi. Pemberian promosi yang sama setiap karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.1 Motivasi Kerja

Menuru Amirullah dkk, dalam Muslim (2023), motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Kemudian, menurut Putra, dkk (2021), motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah suatu hal yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan

seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan pekerjaan dengan baik guna untuk mencapai tujuannya.

2.1.2 Konsep dan Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Pada dasarnya motivasi merupakan suatu dorongan baik dalam diri seseorang maupun dari luar atau dari lingkungan yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam melaksanakan aktivitasnya, dan apabila dikaitkan dengan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang maka tujuan dari pemberian motivasi dalam pekerjaan tersebut agar pekerja lebih efektif dan efisien (Asas, 2023). Tujuan pemberian motivasi menurut adalah :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan;
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan;
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan;
7. Meningkatkan kesejahteraan karyawan terhadap tugas-tugasnya;
8. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat alat dan bahan baku.

Adapun alat-alat motivasi yang dapat diberikan kepada pegawai adalah:

- a. *Material Incentive* (Insentif Materil) merupakan alat motivasi yang dapat diberikan kepada karyawan yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikannya. Adapun yang termasuk ke dalam alat motivasi ini antara lain upah, barang-barang, dan hal sejenisnya.

- b. *Non Material Incentive* (Insentif Non Materil) merupakan alat motivasi yang dapat diberikan kepada karyawan seperti penempatan kerja yang sesuai, latihan yang sistematis, promosi yang objektif, pekerjaan yang terjamin, piutang jasa dan hal yang sejenisnya.

Adapun Faktor-faktor motivasi kerja diantaranya terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup yaitu makan, minum, tempat tinggal dan sejenisnya. Kemudian kebutuhannya meningkat yaitu keinginan mendapatkan keamanan hidup. Dalam taraf yang lebih maju , bila rasa aman telah terpenuhi mereka mendambakan barang mewah, status serta prestasi. Bonus adalah Imbalan yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui (Adhari, 2021).

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Mahawati, dkk (2021) Lingkungan tempat kerja adalah komponen penting dari kehidupan kerja bagi karyawan. Karyawan menghabiskan sebagian besar waktu mereka di tempat kerja, dan hal itu memengaruhi mereka. Disimpulkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya dapat mengarah pada hasil kerja yang lebih positif. Lingkungan kerja adalah latar belakang fisik di mana karyawan melakukan pekerjaan. Elemen-elemen dari lingkungan kerja ini dapat memengaruhi perasaan sejahtera, kolaborasi, efisiensi, dan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu elemen terpenting dalam membuat kita merasa nyaman dan agar aktivitas kita berfungsi dan berkembang. Robert Kreitner dan Angelo kinicki dalam Akmaluddin (2023) menyatakan bahwa para karyawan akan lebih termotivasi, produktif dan puas pada

saat lingkungan kerja dirancang sedemikian rupa guna menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dengan merancang lingkungan kerja yang kondusif maka akan menambah motivasi karyawan dan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan sehingga produktivitas kerja menjadi semakin baik. Indikator variabel ini yaitu:

1. Fasilitas Kerja
2. Tata ruang/ dekorasi tempat kerja
3. Penerangan
4. Kelembaban
5. Sirkulasi udara
6. Kebisingan
7. Kenyamanan
8. Keamanan kerja
9. Hubungan dengan rekan kerja

2.3 Produktivitas Kerja

Menurut Mahawati, dkk (2021), produktivitas Kerja adalah kemampuan seseorang/sekelompok orang guna menghasilkan produk, baik berupa barang maupun jasa yang secara kualitatif maupun kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu. Faktor penting yang turut menentukan produktivitas tenaga kerja adalah kondisi kesehatan individu. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa). Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan

keluaran. Pada dasarnya produktivitas mengandung pengertian filosofis dan teknik operasional.

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran. Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Produktivitas dapat diukur berdasarkan antara efektivitas dan efisiensi. Efektivitas dikaitkan dengan *performance*, dan efisiensi dikaitkan dengan penggunaan sumber-sumber. Indeks produktivitas diukur berdasarkan perbandingan antara pencapaian *performance* dengan sumber-sumber yang dialokasikan. Sikap kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa apabila sikap kerja lebih ditingkatkan maka produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan (Wijaya, 2021).

Efektivitas berkaitan dengan sejauhmana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana berbagai sumberdaya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja efektif dan efisien, cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi. Dia merupakan pegawai yang produktif. Bila efektivitas tinggi namun efisiensi rendah, berarti telah terjadi pemborosan, sebaliknya jika efisiensi tinggi namun efektivitas rendah berarti kegiatan tidak mencapai sasaran, hasil yang dicapai lebih rendah dari target. Rendahnya tingkat efektivitas dan efisiensi bisa

disebabkan oleh kelalaian dan ketidakmampuan pegawai, atau bisa juga karena kesalahan manajemen (Astalia dkk., 2022).

2.3.1 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas pegawai harus memperhatikan usaha yang dilakukan pegawai dalam bentuk peningkatan kemampuan secara profesional melalui berbagai kegiatan yang berkesinambungan, dengan maksud dan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dirinya sesuai dengan tuntutan tugas. Dengan demikian, pengukuran produktivitas kerja pegawai disamping berkaitan dengan tugas utamanya, juga perlu dilihat dari kualifikasi dan pengembangan profesionalnya. *A Dale Timpe* dalam Ila (2020) mengungkapkan tentang ciri umum pegawai yang produktif adalah sebagai berikut :

1. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat,
2. Kompeten secara professional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.
3. Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman.
4. Memahami pekerjaan
5. Belajar dengan “cerdik” menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan. Selalu mempertahankan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan, keamanan, mudah dibuat, produktivitas, biaya dan jadwal.
6. Selalu mencari perbaikan, tetapi mengetahui kapan harus berhenti menyempurnakan.

7. Dianggap bernilai oleh pengawasnya.
8. Memiliki catatan prestasi yang berhasil
9. Selalu meningkatkan diri.

Selain itu, Faktor–faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja yang dicapai seseorang, situasi yang mendukung contohnya adalah adanya kondisi sarana usaha yang baik, ruang yang tenang, pengakuan atas pendapat rekan kerja yang lain, pemimpin yang mengerti kebutuhan karyawan dan tidak otoriter tetapi demokratis. Sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi daripada kondisi kerja yang tidak mendukung dimana terdapat pemimpin yang otoriter, pelayanan yang kurang memuaskan, tekanan terhadap peranan, tentu akan menimbulkan kinerja karyawan yang rendah.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Sebelum melakukan penelitian lebih lanjut, penulis terlebih dahulu melakukan tinjauan pustaka terhadap hasil karya ilmiah dari peneliti-peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan judul dalam proposal dengan sumber yang relevan dan dapat dipertanggung jawabkan. Tujuannya adalah untuk menjadikan bahan referensi serta menghindari kesamaan pembahasan dengan penelitian terdahulu. Adapun penelitian-penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

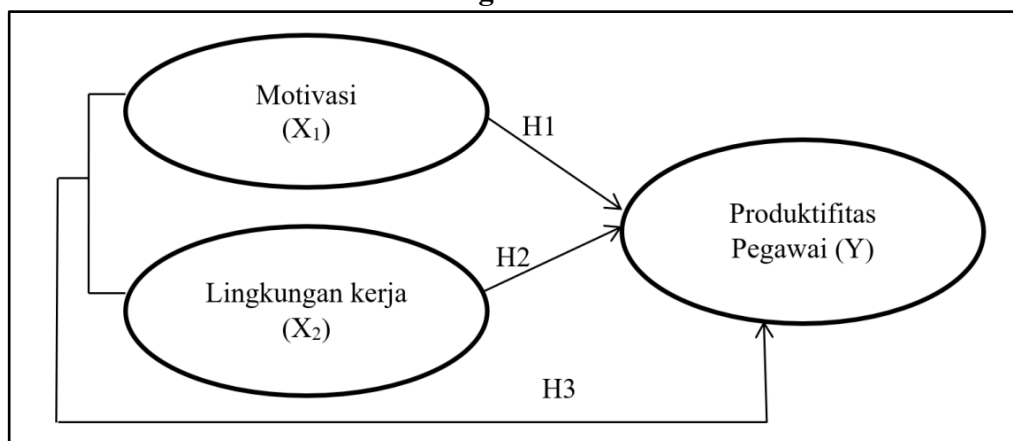
No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BCA Finance Jakarta Barat (Febrian dan Ilosa, 2021)	Penelitian Kuantitatif	Hasil analisis data menunjukkan bahwa produktivitas berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.	Variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja	• Jumlah Indikator • Lokasi penelitian • Waktu penelitian
2.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan (Rahayu dan Mahargiono, 2021)	Penelitian Kuantitatif	Hasil dari pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.	Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja	• Variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan • Jumlah indikator • Lokasi penelitian • Waktu penelitian
3.	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Hamid, 2022)	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dari hasil analisis regresi nampak bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan dari hasil pengujian pengukuran menunjukkan bahwa secara persial motivasi dan lingkungan kerja.	Variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja dan produktivitas	• Jumlah Indikator • Lokasi penelitian • Waktu penelitian
4.	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap	Penelitian Kuantitatif	Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas	• Variabel Pelatihan Kerja • Jumlah indikator • Lokasi

No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Produktivitas Kerja Karyawan (Parashakti dan Noviyanti, 2021)		Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	kerja dan produktivitas	penelitian • Waktu penelitian

2.5 Kerangka Pemikiran

Dalam kajian teori sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya dan didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu, maka dapat diasumsikan dengan konsep kerangka pikir sebagai berikut.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2020).

Adapun hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

- H₁ : Diduga motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H₂ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.
- H₃ : Diduga motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana atau strategi yang disusun untuk mengatur cara pengumpulan, analisis, dan interpretasi data dalam suatu penelitian. Desain penelitian mencakup metode yang akan digunakan, alat yang diperlukan, serta langkah-langkah yang akan diambil untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis yang diajukan.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Jenis penelitian kuantitatif asosiatif digunakan untuk pengaruh dari dua variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja pegawai (X2) terhadap variabel terkait produktivitas kerja pegawai (Y) yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya, di Jalan Bukit Hijau Komplek Perkantoran Abdya Kede Paya Aceh Barat Daya, Aceh. Objek penelitian ini difokuskan pada pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada tiga variabel yang akan dibahas yaitu motivasi, lingkungan kerja dan produktifitas pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah pada sejak bulan Mei 2024 sampai dengan bulan Juli 2024.

Tabel
3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2024				
		April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Survei Awal					
2	Penyusunan Proposal					
3	Pemeriksaan dan Revisi					
4	Seminar Proposal					
5	Pelaksanaan Penelitian					
6	Pengelolaan Data					
7	Sidang					

3.1.5 Unit Analisis

Dalam penelitian ini unit analisis yang paling tepat adalah individu pegawai. Hal ini karena penelitian ini berfokus pada bagaimana motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas masing-masing pegawai, hal ini

dikarenakan tujuan penelitian adalah mengukur dan menganalisis variabel (motivasi dan lingkungan kerja) dan bagaimana mereka mempengaruhi produktivitas pada tingkat individu.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2020) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya yang berjumlah 110 orang. Berikut merupakan data pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Barat Daya.

3.2.2 Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 pegawai yang ada pada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melakukan suatu penelitian. Penentuan ukuran sampel ini dilakukan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Nilai kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10%

$$n = \frac{110}{1 + 110 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{110}{1 + 110 (0.01)^2}$$

$$n = \frac{110}{1 + 1,10}$$

$$n = \frac{110}{2.10}$$

$$n = 52,38 = 52 \text{ responden}$$

Berdasarkan teori dan perhitungan di atas, sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 52 pegawai yang ada di rumah Sekretariat daerah kabupaten Aceh Barat Daya

Tabel 3.2
Data Pegawai Sekretariat Kabupaten Aceh Barat Daya

No	Nama Pegawai	Pangkat Gol. Ruang	Jabatan
1	Halizan Ismail, SE	Pembina Tk. I (IV/b)	Kabag Perenc dan Keu
2	Khazzanah, SE	Pembina Tk. I (IV/b)	Kabag Perekonomian dan SDA
3	Cut Nurkhaziaty, SE	Pembina Tk. I (IV/b)	Kabag Kesra
4	Zedi Saputra, ST,	Pembina Tk. I (IV/b)	Kabag Organisasi
5	Indra Darmawan, SE	Pembina (IV/a)	Kabag Prokopim
6	Muhammad Rijal, SE	Pembina (IV/a)	Kabag PBJ
7	Khalid, ST	Pembina (IV/a)	Kabag Adm Pembangunan
8	Alman Safriandi, SP	Pembina (IV/a)	Kabag Umum
9	Jiwa Segara, SH, MH	Pembina (IV/a)	Kabag Hukum
10	Delvhan Aryanto, S.IP	Pembina (IV/a)	Kabag Pemerintahan
11	Wan Fadhli, ST	Pembina (IV/a)	Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
12	Cut Deasy Elvina, SE	Pembina (IV/a)	Analisis Sistem Informasi
13	Masriful, A. Md	Penata Tk. I (III/d)	Perencana Ahli Muda
14	Rosmaniar, SE	Penata Tk. I (III/d)	Analisis Hukum Ahli Muda
15	Nova Risnawati, SE	Penata Tk. I (III/d)	AKPD
16	Darmawan Saputra, A.Md	Penata Tk. I (III/d)	Pranata Hubungan Masyarakat Ahli Muda
17	Hardianto, SE	Penata Tk. I (III/d)	Analisis Kebijakan Ahli Muda

No	Nama Pegawai	Pangkat Gol. Ruang	Jabatan
18	Jasri, SH	Penata Tk. I (III/d)	Analisis Kebijakan Ahli Muda
19	Yeni Marlina, S.Ag	Penata Tk. I (III/d)	Analisis Kebijakan Ahli Muda
20	Saiful . M, SE	Penata Tk. I (III/d)	Analisis Kebijakan Ahli Muda
21	Asmaul Husna, SE	Penata Tk. I (III/d)	Analisis Kebijakan Ahli Muda
22	Ikhwan, A.Md	Penata Tk. I (III/d)	Analisis Kebijakan Ahli Muda
23	Irwan, SE	Penata Tk. I (III/d)	Analisis Kebijakan Ahli Muda
24	Rifyal, S.Sos	Penata Tk. I (III/d)	Analisis Kebijakan Ahli Muda
25	Andriyanto, SE	Penata Tk. I (III/d)	Pengelola Barang dan Jasa
26	Susan Kurniawan, S.P	Penata Tk. I (III/d)	Pengelola Barang dan Jasa
27	T. Hasri Akbar, A.Md	Penata Tk. I (III/d)	Pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa Ahli Muda
28	Azis, SE	Penata Tk. I (III/d)	Pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa Ahli Muda
29	Afrida Surya, ST	Penata Tk. I (III/d)	Pengelola Barang dan Jasa
30	Khaliluddin, S.TP	Penata Tk. I (III/d)	Pengelola Barang dan Jasa
31	Rinaldi, S.Si	Penata Tk. I (III/d)	Pengelola Barang dan Jasa
32	Muchsin, SE	Penata Tk. I (III/d)	Perancang Peraturan Perundang-Undangan Ahli Muda
33	M. Elliya Mirdha, SE	Penata Tk. I (III/d)	Analisis Kebijakan Ahli Muda
34	Rosmaini, SE	Penata Tk. I (III/d)	Pengolah Data
35	Pusmeri Surtina, SKM	Penata Tk. I (III/d)	Analisis Tata Usaha
36	Zarlis, SE	Penata (III/c)	Kepala Sub Bagian Protokol
37	Ahmad Rizaldi, S.Sos	Penata (III/c)	Pranata Hubungan Masyarakat Ahli Muda
38	Devi Iryanto, SE	Penata (III/c)	Analisis Kebijakan Ahli Muda
39	Arabi Ahmad, SE	Penata (III/c)	Analisis Kebijakan Ahli Muda
40	Susi Kurniawan, SE	Penata (III/c)	Analisis Kebijakan Ahli Muda
41	Hasnaini, SE	Penata (III/c)	Analisis Kebijakan Ahli Muda
42	Rizki Kharisma, S.STP	Penata (III/c)	Analisis Kebijakan Ahli Muda
43	Eka Maisuri, A.Md	Penata Muda Tk. I (III/b)	Pengolah Data
44	Nurani.Us, SE	Penata Muda Tk. I (III/b)	Penyusun Bahan Bantuan Hukum
45	Hellina, ST	Penata Muda (III/a)	Ahli Pertama - Pranata Komputer
46	Riki Aswa Sulfa, ST	Penata Muda (III/a)	Ahli Pertama - Pranata Komputer
47	Shafruddin	Penata Muda (III/a)	Pengadministrasi Umum
65	Asnidar, S.AP	Penata Muda (III/a)	Analisis Laporan Akuntabilitas Kinerja
49	Cut Aida Arifni, S.STP	Penata Muda (III/a)	Penyusun Naskah
50	Hidayaturrahmad	Penata Muda (III/a)	Pengadministrasi Keuangan
51	Habibah, SAP	Penata Muda (III/a)	Analisis Akuntabilitas Kinerja Aparatur
52	Ratna Wati	Penata Muda (III/a)	Pengadministrasi Persuratan

Sumber: Data Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya Tahun 2024

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Hardani, dkk (2020:121) mendefinisikan Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (natural setting), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder.

Sumber data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Skala Likert digunakan untuk sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala ini memberikan gambaran kepada responden terkait dengan ukuran persepsi mereka atas butir kuesioner tersebut. Kuesioner pada skala model likert terdapat 5 poin

yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini mengacu pada 5 alternatif jawaban sebagai berikut.

Tabel 3.3
Skala Pengukuran (Likert)

Pilihan Jawaban	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Arikunto (2020)

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada atau dapat dikatakan peneliti sebagai tangan kedua. Data sekunder dapat diperoleh oleh penulis dari Studi literatur melalui kajian-kajian dokumen-dokumen, buku, jurnal yang memberikan informasi tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dan produktivitas pegawai.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Sahir (2022:16) menjelaskan bahwa Variabel penelitian merupakan komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan penelitian. Variabel merupakan komponen utama dalam penelitian, oleh sebab itu penelitian tidak akan berjalan tanpa ada variabel yang diteliti. karena variabel

merupakan objek utama dalam penelitian untuk menentukan variabel tentu harus dengan dukungan teoritis yang diperjelas melalui hipotesis penelitian.

Berdasarkan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya”, maka terdapat dua variabel penelitian, yaitu variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y). Penelitian ini memiliki 2 variabel *independent* yaitu Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan 1 variabel *dependent* yaitu Produktivitas Kerja.

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
1.	Motivasi Kerja	Motivasi kerja merupakan suatu penggerak atau dorongan untuk seseorang bekerja. Dengan adanya motivasi kerja yang baik dari karyawan-karyawan maka produktivitas kerja akan membaik atau mengalami peningkatan (Rampisela, 2020).	1. Kondisi kerja 2. Pembayaran Kerja 3. Adanya Jaminan Pekerjaan 4. Penghargaan 5. Status dan Tanggungjawab 6. Peraturan Yang Fleksibel (Rahayu dan Mahargiono, 2021)	1-5	Likert	A1-A9
2.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Rahayu dan Mahargiono, 2021)	1. Fasilitas Kerja 2. Penchayaan 3. Kebisingan 4. Suhu Ruangan 5. Tata Ruang 6. Hubungan dengan Rekan Kerja (Rahayu Yasen, 2022)	1-5	Likert	B1-B2
3.	Produktivitas Kerja Pegawai	Produktifitas karyawan merupakan kemampuan rancangan pekerjaan dalam mencapai target produksi yang telah ditetapkan (Febrian dan Ilosa, 2021)	1. Kemampuan 2. Semangat Kerja 3. Perkembangan Diri 4. Disiplin (Hamid, 2022)	1-5	Likert	C1-C9

3.5 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja

terhadap produktifitas pegawai. Menurut Sahir (2022:52) Menyatakan “regresi linear berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan :

Y	=	Produktivitas Kerja Pegawai
a	=	Konstanta
b ₁ dan b ₂	=	Koefisien regresi
X ₁	=	Motivasi Kerja
X ₂	=	Lingkungan Kerja
e	=	<i>error term</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Sahir (2022:31) mendefinisikan bahwa Uji validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti. Jika hasil tidak valid ada kemungkinan responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang kita ajukan. Uji validitas berhubungan dengan ketetapan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukuran tepat, nyata/benar, uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien

korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi r dengan kriteria kinerja pegawai yaitu :

Jika r hitung $> r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Jika r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Jika telah memenuhi syarat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Sahir (2022:33) menyatakan Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen atau alat penelitian dengan menguji kendala butir-butir pertanyaan dalam kuesioner, butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

Jika r alpha positif atau $> r$ tabel maka pernyataan *reliable*.

Jika r alpha negatif atau $< r$ tabel maka pernyataan tidak *reliable*.

Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah sebagai berikut:

Jika $\text{asym.sig} > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal

Jika $\text{asym.sig} < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatan yang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji

heterokedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya.

3.7 Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah prediksi awal sebuah hipotesis awal penelitian awal yang bisa berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Hipotesis umumnya diuji secara simultan atau keseluruhan dan dengan cara parsial atau satu persatu, dengan hipotesis sebagai berikut:

3.7.1 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{o3} = Motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a3} = Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah kabupaten Aceh Barat Daya.

3.7.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t adalah jenis pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel

bebas terhadap variabel terikat. Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja). Secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Produktivitas Kerja). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan Menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan Menolak H_a .

Pengujian hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut :

H_{a1} : Terdapat pengaruh antara tingkat motivasi kerja dan lingkungan kerja pegawai dengan tingkat produktivitas kerja mereka di tempat kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi, semakin tinggi juga tingkat produktivitas pegawai.

H_{o1} : Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a1} : Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{a2} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Kabupaten Aceh Barat Daya.

H_{o2} : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

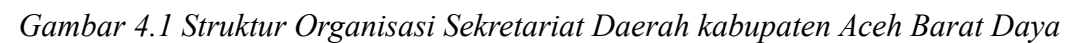
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya yang terakhir dirubah dengan Peraturan Bupati Aceh Barat Daya Nomor 44 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya. Tugas dan kewajiban pokok sekretaris daerah adalah membantu bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas-dinas daerah, lembaga teknis daerah dan lembaga keistimewaan untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut di atas sekretaris daerah mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a) pengoordinasian penyusunan kebijakan daerah;
- b) pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah;
- c) pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah;
- d) pelayanan administratif dan pembinaan Aparatur Sipil Negara; dan
- e) pelaksanaan fungsi lain yang bersifat kedinasan yang diberikan oleh bupati sesuai tugas dan fungsinya.

4.1.1 Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Aceh Barat Daya Nomor 25 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya, organisasi sekretariat daerah terdiri dari 1 Sekretaris Daerah, 3 Asisten dan 3 Staf Ahli serta 10 Kepala Bagian dengan struktur sebagai berikut:



1) Susunan Organisasi Setda, terdiri dari:

Sekda, Asisten-Asisten, Staf Ahli Bupati, Bagian-Bagian, Subbagian, dan Kelompok Jabatan Fungsional.

2) Asisten sebagaimana terdiri dari Asisten Pemerintahan, Keistimewaan Aceh dan Kesejahteraan Rakyat, Asisten Perekonomian dan Pembangunan dan Asisten Administrasi Umum.

3) Asisten Pemerintahan, Keistimewaan Aceh dan Kesejahteraan Rakyat membawahi:

A. Bagian Pemerintahan, membawahi:

1. Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Ahli Muda
2. Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Ahli Muda; dan
3. Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Ahli Muda.

B. Bagian Keistimewaan dan Kesejahteraan Rakyat, membawahi:

1. Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Ahli Muda;
2. Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Ahli Muda; dan
3. Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Ahli Muda.

C. Bagian Hukum, membawahi:

1. Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang- undangan Ahli Muda
2. Jabatan Fungsional Analis Hukum Ahli Muda; dan
3. Jabatan Fungsional Analis Hukum Ahli Muda.

4) Asisten Perekonomian dan Pembangunan sebagai membawahi:

A. Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam, membawahi:

1. Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Ahli Muda;
2. Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Ahli Muda; dan
3. Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Ahli Muda.

B. Bagian Administrasi Pembangunan, membawahi:

1. Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Ahli Muda;
2. Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Ahli Muda; dan
3. Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Ahli Muda.

C. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, membawahi:

1. Jabatan Fungsional Pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa Ahli Muda;
2. Jabatan Fungsional Pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa Ahli Muda;
dan
3. Jabatan Fungsional Pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa Ahli Muda.

5) Asisten Administrasi Umum membawahi:

A. Bagian Umum, membawahi:

1. Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Ahli Muda;
2. Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Ahli Muda; dan
3. Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Ahli Muda.

B. Bagian Organisasi, membawahi:

1. Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Ahli Muda;
2. Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Ahli Muda; dan
3. Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Ahli Muda.

C. Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan, membawahi:

1. Subbagian Protokol;
2. Jabatan Fungsional Pranata Hubungan Masyarakat Ahli Muda; dan
3. Jabatan Fungsional Pranata Hubungan Masyarakat Ahli Muda.

D. Bagian Perencanaan dan Keuangan, membawahi:

1. Jabatan Fungsional Perencana Ahli Muda;
2. Jabatan Fungsional Analis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda
3. Jabatan Fungsional Analis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda

6) Staf Ahli Bupati terdiri dari:

- a. Staf Ahli Bupati Bidang Pemerintahan, Hukum dan Politik;
- b. Staf Ahli Bupati Bidang Perekonomian, Keuangan dan Pembangunan;
- c. Staf Ahli Bupati Bidang Keistimewaan Aceh, SDM dan Kerjasama.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh barat Daya berpedoman pada Visi Bupati dan Wakil Bupati Aceh Barat Daya, yaitu “Bersama Kita Wujudkan Aceh Barat daya Yang Sejahtera dan Islami”.

Misi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya yang merupakan misi ke II Bupati dan Wakil Bupati Aceh Barat Daya, yaitu “Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik Melalui Reformasi Birokrasi Serta Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Informasi”

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 52 orang pegawai. Adapun hasil

penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan lama masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki laki	35	67.31
Perempuan	17	32.69
Jumlah	52	100

Sumber : Data Primer yang diolah akhir Tahun 2023

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa jumlah pegawai yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang dengan persentase 67,31% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang dengan persentase 32,69%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki laki.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase (%)
21 - 40 Tahun	10	19.24
41 – 60 Tahun	42	80.76
Jumlah	52	100

Sumber : Data Primer yang diolah akhir Tahun 2023

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan usia 21-40 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 19.24%, kemudian untuk responden

dengan usia 41-60 tahun adalah sebanyak 42 orang dengan persentase 80.76%. Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya didominasi oleh responden dengan usia 41-60 tahun.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Responden	Persentase (%)
Kepala Bagian	10	19.3
Kepala Subbagian	1	1.9
Fungsional tertentu	21	40.4
Pelaksana	20	38.4
Jumlah	52	100

Sumber : Data Primer yang diolah akhir Tahun 2023

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan jabatan kepala bagian sebanyak 10 orang dengan persentase 19.3%, kemudian untuk responden dengan jabatan kepala subbagian adalah sebanyak 1 orang dengan persentase 1.9%., jabatan fungsional tertentu adalah sebanyak 21 orang dengan persentase 40.4% dan jabatan pelaksana sebanyak 20 orang dengan persentase 38.4%.

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.4
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=52)	Hasil Uji
1	Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	Kemampuan	0,790	0,279	Valid
2		Semangat Kerja	0,842	0,279	Valid
3		Perkembangan Diri	0,615	0,279	Valid
4		Disiplin	0,566	0,279	Valid
1	Motivasi Kerja (X ₁)	Kondisi kerja	0,847	0,279	Valid
2		Pembayaran Kerja	0,643	0,279	Valid
3		Adanya Jaminan Pekerjan	0,893	0,279	Valid
4		Penghargaan	0,808	0,279	Valid
5		Status dan Tanggungjawab	0,395	0,279	Valid
6		Peraturan Yang Fleksibel	0,847	0,279	Valid
1	Lingkungan Kerja (X ₂)	Fasilitas Kerja	0,697	0,279	Valid
2		Penchayaan	0,924	0,279	Valid
3		Kebisingan	0,697	0,279	Valid
4		Suhu Ruangan	0,924	0,279	Valid
5		Tata Ruang	0,633	0,279	Valid
6		Hubungan dengan Rekan Kerja	0,766	0,279	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,279) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.5
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	<i>Cronb.Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,901	0,60	Handal
Lingkungan Kerja (X_2)	0,917	0,60	Handal
Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	0,851	0,60	Handal

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel motivasi kerja (X_1) dengan nilai 0,901, lingkungan kerja (X_2) dengan nilai 0,917, dan produktivitas kerja pegawai (Y) dengan nilai 0,851. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel produktivitas pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Produktivitas Pegawai

No	Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Kemampuan yang dimiliki pegawai sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan	0	0	0	0	0	0	20	38,5	32	61,5	4,62
2	Pegawai memiliki semangat kerja yang semakin	0	0	0	0	4	7,7	19	36,5	29	55,8	4,48

No	Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
	meningkat dalam melakukan pekerjaan											
3	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi	0	0	0	0	4	7,7	21	40,4	27	51,9	4,44
4	Pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	0	0	0	0	2	3,8	30	57,7	20	38,5	4,35
	Nilai Rerata											4,47

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel produktivitas kerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,62(4) yang berarti sangat setuju, pegawai memiliki semangat kerja yang semakin meningkat dalam melakukan pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,48(4) yang berarti setuju, pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi diperoleh jawaban rata-rata 4,44(4) yang berarti setuju, pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,35(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel produktivitas pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,47(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai memiliki kondisi tempat kerja yang baik dan memadai	0	0	0	0	6	11,5	19	36,5	27	51,9	4,40
2	Setiap pegawai diberikan insentif yang cukup sesuai dengan kontribusi yang diberikan.	0	0	0	0	5	9,6	15	28,8	32	61,5	4,52
3	Setiap pegawai memiliki jaminan kesehatan dan kompensasi pekerjaan yang memadai	0	0	0	0	6	11,5	16	30,8	30	57,7	4,46
4	Setiap pegawai mendapat penghargaan, cuti kerja, atau bonus dari pekerjaan yang dilakukannya	0	0	0	0	5	9,6	20	38,5	27	51,9	4,42
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan	0	0	0	0	9	17,3	21	40,4	21	40,4	4,25
6	Setiap pegawai memiliki kebijakan kerja yang fleksibel dan bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik.	0	0	0	0	6	11,5	19	36,5	27	51,9	4,40
Nilai Rerata												4,41

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel motivasi kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai memiliki kondisi tempat kerja yang baik dan memadai diperoleh jawaban rata-rata 4.40(4) yang berarti setuju, setiap pegawai diberikan insentif yang cukup sesuai dengan kontribusi yang diberikan diperoleh

jawaban rata-rata 4.52(4) yang berarti sangat setuju, setiap pegawai memiliki jaminan kesehatan dan kompensasi pekerjaan yang memadai diperoleh jawaban rata-rata 4.46(4) yang berarti setuju, setiap pegawai mendapat penghargaan, cuti kerja, atau bonus dari pekerjaan yang dilakukannya diperoleh jawaban rata-rata 4.42(4) yang berarti setuju, dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan diperoleh jawaban rata-rata 4.25(4) yang berarti setuju, setiap pegawai memiliki kebijakan kerja yang fleksibel dan bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4.40(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel motivasi kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.41(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pegawai memiliki fasilitas yang bagus dan lengkap dalam menjalankan pekerjaannya.	0	0	0	0	0	0	18	34,6	34	65,4	4,65
2	Penerangan yang baik di ruangan membantu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.	0	0	0	0	6	11,5	16	30,8	30	57,7	4,46
3	Pegawai dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	0	0	0	0	0	0	18	34,6	34	65,4	4,65
4	Suhu ruangan membuat pegawai nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.	0	0	0	0	6	11,5	16	30,8	30	57,7	4,46

5	Ruangan kerja tertata dengan rapi membuat pegawai nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.	0	0	0	0	2	3,8	21	40,4	29	55,8	4,52
6	Hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan membuat pegawai nyaman dalam bekerja	0	0	0	0	5	9,6	17	32,7	30	57,7	4,48
	Nilai Rerata											4,53

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

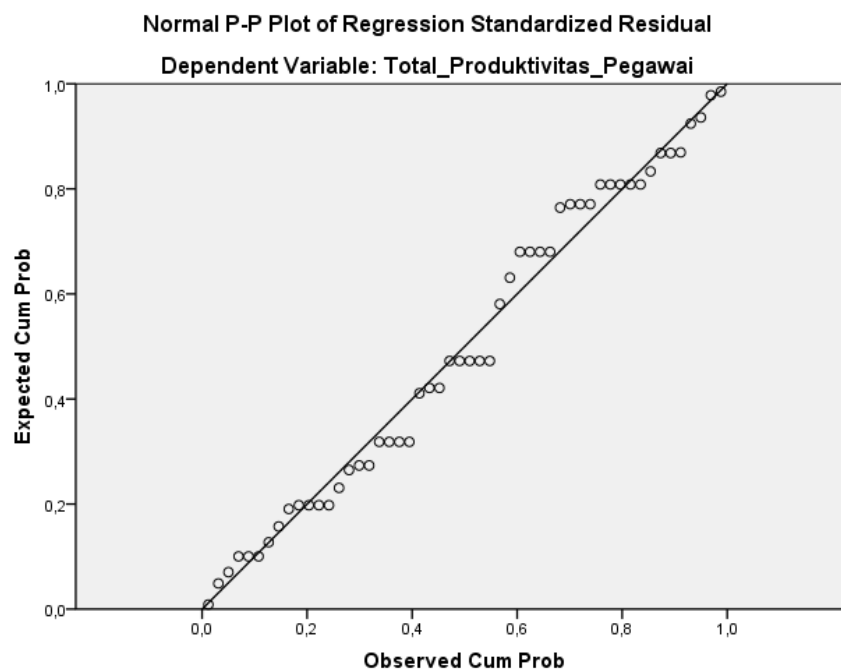
Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu pegawai memiliki fasilitas yang bagus dan lengkap dalam menjalankan pekerjaannya diperoleh jawaban rata-rata 4,65(5) yang berarti sangat setuju, penerangan yang baik di ruangan membantu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya diperoleh jawaban rata-rata 4,46(4) yang berarti setuju, pegawai dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan diperoleh jawaban rata-rata 4,65(5) yang berarti sangat setuju, suhu ruangan membuat pegawai nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. diperoleh jawaban rata-rata 4,46(4) yang berarti setuju, ruangan kerja tertata dengan rapi membuat pegawai nyaman dalam menjalankan pekerjaannya diperoleh jawaban rata-rata 4,52(5) yang berarti sangat setuju, Hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan membuat pegawai nyaman dalam bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4,48(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,53(4) yang berarti sangat setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data disepertar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data

menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation factor* (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.9 :

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_Motivasi_Kerja	0,254	3,931
Total_Lingkungan_Kerja	0,254	3,931

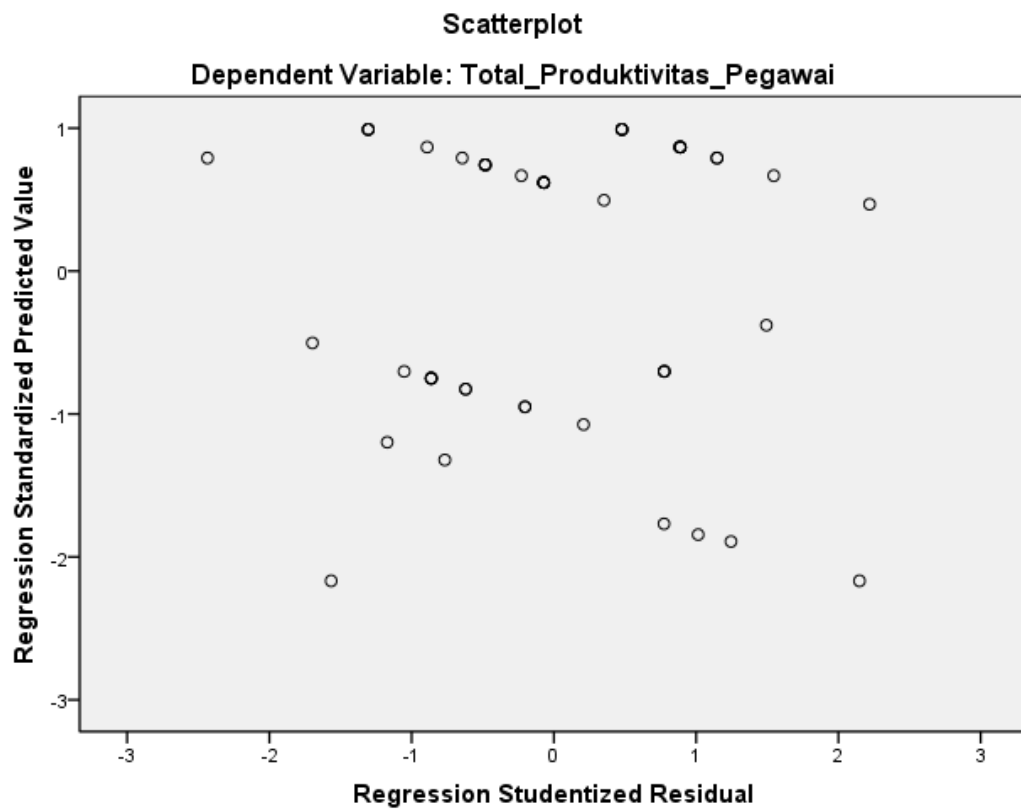
a. Dependent Variable: Produktivitas_Pegawai

Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas terlihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar *variable independent* dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.3.

Gambar 4.3**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,642	0,715		2,296	0,026
Motivasi_Kerja	0,231	0,047	0,404	4,944	0,000
Lingkungan Kerja	0,372	0,052	0,587	7,194	0,000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Pegawai
Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan table 4.10 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,642 + 0,231X_1 + 0,372X_2$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta $b_a = 1,642$

Berarti apabila variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata produktivitas kerja pegawai (Y) akan bernilai 1,642.

- b. Koefisien regresi $b_1 = 0,231$

Motivasi kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,231. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel motivasi kerja (X_1) akan menyebabkan variabel produktivitas pegawai (Y) naik sebesar 0,231 satuan.

- c. Koefisien regresi $b_2 = 0,372$

Lingkungan kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif

sebesar 0,372. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,372 satuan.

4.2.5.1 Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja (X_1)

Pada variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} (4,944) > t_{tabel} (2,312)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik motivasi kerja (X_1) maka semakin tinggi produktivitas pegawai (Y).

b. Lingkungan kerja (X_2)

Pada variable lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (7,194) > t_{tabel} (2,312)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik lingkungan kerja (X_2) maka, semakin tinggi produktivitas pegawai (Y) dan sebaliknya.

4.2.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara

serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

Tabel 4.11
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	177,252	2	88,626	270,474	0,000 ^a
Residual	16,056	49	0,328		
Total	193,308	51			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas_Pegawai

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.11 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $270,474 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,187 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel produktivitas pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

4.2.6 Analisis Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara simultan yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y . Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin

mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah

Tabel 4.12
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,958 ^a	0,917	0,914	0,572

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas_Pegawai

Sumber: Data primer (2024)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2020), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat lemah

0,20–0,399=lemah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.12 diatas diperoleh angka R sebesar 0,958. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan produktivitas kerja pegawai (Y).

b. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,914 atau 91,4%. Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) pada tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel

motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 91,4%, sedangkan 8,6% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja dan pelatihan kerja.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai artinya Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dengan cara meningkatkan motivasi, seperti memperhatikan motivasi kerja pegawai supaya dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun menggunakan metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi serta dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisa menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, artinya Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya dapat meningkatkan produktivitas pegawai dengan cara memperhatikan lingkungan kerja seperti memperhatikan suhu ruangan agar pegawai nyaman dalam menjalankan pekerjaannya., hal ini dapat meningkatkan lingkungan kerja sehingga besar peluang bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan produktivitas kerja pegawai ditentukan oleh motivasi dan lingkungan kerja. Semakin bagus motivasi yang didapatkan pegawai serta semakin bagus dan nyamannya lingkungan kerja maka semakin besar peluang bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terkait pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.
3. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi kepala Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya agar memperhatikan motivasi kerja pegawai supaya dapat menyelesaikan pekerjaan walupun menggunakan metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan.

2. Bagi kepala Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya agar memperhatikan lingkungan kerja seperti memperhatikan suhu ruangan agar pegawai nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Bagi kepala Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya agar lebih memperhatikan lagi kinerja pegawai dengan cara meningkatkan lingkungan kerja dan motivasi kerja, seperti memperhatikan kinerja para pegawai supaya mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Akmaluddin, S. P. I., Musdiani, M. P. D. D., & Ashlan, M. P. D. S. (2023). *Perspektif Kepemimpinan Kecerdasan Emosional Kerja Guru (Tinjauan Teoretik Manajemen Pendidikan)*. CV. Azka Pustaka.
- Arlitha, S. (2023). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan PT Tiran Group di Makassar* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BOSOWA).
- Asas, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makmur Jaya Pamekasan. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 2(6), 156-162.
- Astalia, B., & Syahputra, A. D. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lotte Shopping Indonesia Pasar Rebo. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(2).
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602.
- Febrian, W. D. F., & Ilosa, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BCA FINANCE JAKARTA BARAT. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 243-254.
- Hamid, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 3(2), 247-262.
- Hardani, dkk (2020) *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* .Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Grup.
- Ila, J. K., Cuk Jaka, P., & Yulekhah, A. (2020). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kinerja Medis dan Non Medis SMC RS Telogorejo)* (Doctoral dissertation, Universitas Wahid Hasyim).

- Kasman, P. S. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 2(2), 689-696.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127-136.
- Putra, N. P., & Cahyo, S. B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Juang Jaya Abdi Alam Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 62-75.
- Rahayu, A. D., & Mahargiono, P. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(5).
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, Dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal.
- Yasen, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 3(1), 142-157.

Lampiran 1 Kuisisioner

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada Pendidikan Strata Satu, dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap produktivitas pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya”**, demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk mengisi kuisisioner ini dengan sebenarnya. Dalam pengisian kuisisioner ini bapak/ibu/saudara/i hanya mengisi salah satu dari jawaban yang telah disediakan dengan memberi tanda Ceklis (✓) pada jawaban yang dianggap tepat. Atas ketersediaan, dukungan dan kerja sama yang baik, saya ucapkan terima kasih

Peneliti

LISRA YUSRINA
NPM.2202120248

Data Pengisi Kuesioner

1. JenisKelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
2. Usia : ☐ 21-40 tahun ☐ 41-60 tahun
3. Jabatan : ☐ Kepala Bagian ☐ Kepala Sub Bagian
- : ☐ Fungsional Tertentu ☐ Pelaksana

Petunjuk Pengisian

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

1. Motivasi kerja (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai memiliki kondisi tempat kerja yang baik dan memadai					
2.	Setiap pegawai diberikan insentif yang cukup sesuai dengan kontribusi yang diberikan.					
3	Setiap pegawai memiliki jaminan kesehatan dan kompensasi pekerjaan yang memadai					
4	Setiap pegawai mendapat penghargaan, cuti kerja, atau bonus dari pekerjaan yang dilakukannya					
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan					
6	Setiap pegawai memiliki kebijakan kerja yang fleksibel dan bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik.					

2. Lingkungan kerja (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Pegawai memiliki fasilitas yang bagus dan lengkap dalam menjalankan pekerjaannya.					
2.	Penerangan yang baik di ruangan membantu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.					
3.	Pegawai dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
4.	Suhu ruangan membuat pegawai nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.					
5.	Ruangan kerja tertata dengan rapi membuat pegawai nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.					
6.	Hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan membuat pegawai nyaman dalam bekerja					

3. Produktivitas Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Kemampuan yang dimiliki pegawai sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan					
2.	Pegawai memiliki semangat kerja yang semakin meningkat dalam melakukan pekerjaan					
3.	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi					
4.	Pegawai tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Data Responden			Produktivitas Pegawai (Y)					Motivasi Kerja (X1)							Lingkungan Kerja (X2)						
	JK	US	JBT	P1	P2	P3	P4	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣX2
1	1	1	1	5	5	5	4	19	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	5	30
2	2	2	3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
3	1	2	1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25
4	1	2	3	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29
5	2	2	1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30
6	1	2	3	4	3	4	4	15	3	3	3	3	4	3	19	4	3	4	3	4	3	21
7	1	1	1	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
8	2	2	3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29
9	1	2	4	4	4	4	3	15	4	3	4	4	3	4	22	4	4	4	4	4	4	24
10	2	2	1	4	4	5	4	17	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24
11	1	2	1	5	5	5	4	19	5	4	5	5	3	5	27	5	5	5	5	5	5	30
12	1	2	3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	4	5	29
13	2	1	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25
14	1	2	3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	4	4	28
15	1	1	2	5	3	3	4	15	3	4	3	4	3	3	20	5	3	5	3	3	3	22
16	1	2	3	4	4	4	4	16	4	5	4	4	3	4	24	4	4	4	4	4	4	24
17	2	2	4	5	5	4	5	19	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	5	30
18	1	2	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
19	1	2	3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
20	2	1	4	4	4	3	4	15	3	5	3	3	4	3	21	5	3	5	3	5	3	24
21	1	2	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	25

LAMPIRAN II TABULASI DATA

22	2	2	4	5	5	5	4	19	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
23	1	2	3	5	5	5	4	19	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	4	29
24	2	1	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	24
25	1	2	4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30
26	1	2	3	4	4	4	4	16	4	5	4	4	5	4	26	4	4	4	4	4	5	25
27	2	2	4	5	5	4	5	19	4	5	5	5	4	4	27	5	5	5	5	5	5	30
28	1	2	3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30
29	2	1	4	4	4	5	4	17	5	5	4	4	3	5	26	4	4	4	4	4	4	24
30	1	2	4	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
31	2	2	3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
32	1	2	4	4	3	3	3	13	3	3	3	3	4	3	19	4	3	4	3	4	3	21
33	2	2	1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30
34	1	2	3	4	4	3	4	15	3	3	3	3	4	3	19	5	3	5	3	3	4	23
35	1	2	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	24
36	1	2	4	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
37	1	2	3	5	5	4	5	19	4	5	5	4	5	4	27	5	5	5	5	5	5	30
38	2	2	4	4	4	4	5	17	4	5	4	4	5	4	26	4	4	4	4	4	4	24
39	1	2	1	5	5	4	5	19	4	5	5	5	3	4	26	5	5	5	5	5	5	30
40	1	1	3	5	5	4	5	19	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	5	30
41	2	2	3	4	4	4	4	16	4	5	4	4	5	4	26	4	4	4	4	4	4	24
42	1	2	4	5	5	5	4	19	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	5	30
43	1	1	3	4	3	4	4	15	3	3	3	3	3	3	18	5	3	5	3	4	3	23
44	1	2	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	25

LAMPIRAN II TABULASI DATA

45	2	2	1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29
46	1	2	4	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
47	1	2	3	5	4	5	4	18	5	4	4	4	5	5	27	4	4	4	4	5	4	25
48	1	2	1	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29
49	1	2	4	5	5	5	4	19	5	4	5	5	3	5	27	5	5	5	5	5	5	30
50	1	1	3	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
51	1	2	3	5	5	4	5	19	4	5	5	5	4	4	27	5	5	5	5	5	5	30
52	2	2	3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Jabatan
/STATISTICS=MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	35	67,3	67,3	67,3
2	17	32,7	32,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	19,2	19,2	19,2
2	42	80,8	80,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	19,2	19,2	19,2
2	1	1,9	1,9	21,2
3	21	40,4	40,4	61,5
4	20	38,5	38,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Produktivitas_Pegawai_P1 Produktivitas_Pegawai_P2
Produktivitas_Pegawai_P3 Produktivitas_Pegawai_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,851	,857	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Produktivitas_Pegawai_P1	13,27	2,357	,790	,646	,782
Produktivitas_Pegawai_P2	13,40	1,893	,842	,720	,740
Produktivitas_Pegawai_P3	13,44	2,212	,615	,484	,848
Produktivitas_Pegawai_P4	13,54	2,489	,566	,425	,860

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Motivasi_Kerja_P1 Motivasi_Kerja_P2 Motivasi_Kerja_P3
Motivasi_Kerja_P4 Motivasi_Kerja_P5 Motivasi_Kerja_P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,901	,903	6

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi_Kerja_P1	22,06	7,820	,847	,815	,865
Motivasi_Kerja_P2	21,94	8,604	,643	,638	,896
Motivasi_Kerja_P3	22,00	7,647	,893	,803	,857
Motivasi_Kerja_P4	22,04	8,077	,808	,798	,872
Motivasi_Kerja_P5	22,21	9,268	,395	,405	,934
Motivasi_Kerja_P6	22,06	7,820	,847	,815	,865

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Lingkungan_Kerja_P1 Lingkungan_Kerja_P2
Lingkungan_Kerja_P3 Lingkungan_Kerja_P4 Lingkungan_Kerja_P5
Lingkungan_Kerja_P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,917	,918	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan_Kerja_P1	22,58	7,386	,697	,587	,913
Lingkungan_Kerja_P2	22,77	5,828	,924	,904	,878
Lingkungan_Kerja_P3	22,58	7,386	,697	,637	,913
Lingkungan_Kerja_P4	22,77	5,828	,924	,823	,878
Lingkungan_Kerja_P5	22,71	7,150	,633	,613	,920
Lingkungan_Kerja_P6	22,75	6,387	,766	,696	,903

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```

FREQUENCIES VARIABLES=Produktivitas_Pegawai_P1
Produktivitas_Pegawai_P2 Produktivitas_Pegawai_P3
Produktivitas_Pegawai_P4
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

		Statistics			
		Produktivitas_Pegawai_P1	Produktivitas_Pegawai_P2	Produktivitas_Pegawai_P3	Produktivitas_Pegawai_P4
N	Valid	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,62	4,48	4,44	4,35
Std. Deviation		,491	,641	,639	,556
Sum		240	233	231	226

Frequency Table

Produktivitas_Pegawai_P1				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	4	20	38,5	38,5
	5	32	61,5	100,0
Total		52	100,0	100,0

Produktivitas_Pegawai_P2				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3	4	7,7	7,7
	4	19	36,5	44,2
	5	29	55,8	100,0
Total		52	100,0	100,0

Produktivitas_Pegawai_P3				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3	4	7,7	7,7
	4	21	40,4	48,1
	5	27	51,9	100,0
Total		52	100,0	100,0

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Produktivitas_Pegawai_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,8	3,8	3,8
	4	30	57,7	57,7	61,5
	5	20	38,5	38,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Motivasi_Kerja_P1 Motivasi_Kerja_P2
Motivasi_Kerja_P3 Motivasi_Kerja_P4 Motivasi_Kerja_P5
Motivasi_Kerja_P6
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

	Motivasi_Kerja_P1	Motivasi_Kerja_P2	Motivasi_Kerja_P3	Motivasi_Kerja_P4	Motivasi_Kerja_P5	Motivasi_Kerja_P6
N Valid	52	52	52	52	52	52
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4,40	4,52	4,46	4,42	4,25	4,40
Std. Deviation	,693	,671	,699	,667	,738	,693
Sum	229	235	232	230	221	229

Frequency Table

Motivasi_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	11,5	11,5	11,5
	4	19	36,5	36,5	48,1
	5	27	51,9	51,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Motivasi_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9,6	9,6	9,6
	4	15	28,8	28,8	38,5
	5	32	61,5	61,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Motivasi_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	11,5	11,5	11,5
	4	16	30,8	30,8	42,3
	5	30	57,7	57,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Motivasi_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9,6	9,6	9,6
	4	20	38,5	38,5	48,1
	5	27	51,9	51,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Motivasi_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	17,3	17,3	17,3
	4	21	40,4	40,4	57,7
	5	22	42,3	42,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Motivasi_Kerja_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	11,5	11,5	11,5
	4	19	36,5	36,5	48,1
	5	27	51,9	51,9	100,0
Total		52	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Lingkungan_Kerja_P1 Lingkungan_Kerja_P2
Lingkungan_Kerja_P3 Lingkungan_Kerja_P4 Lingkungan_Kerja_P5
Lingkungan_Kerja_P6
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

		Lingkungan Kerja P1	Lingkungan Kerja P2	Lingkungan Kerja P3	Lingkungan Kerja P4	Lingkungan Kerja P5	Lingkungan Kerja P6
N	Valid	52	52	52	52	52	52
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,65	4,46	4,65	4,46	4,52	4,48
Std. Deviation		,480	,699	,480	,699	,577	,671
Sum		242	232	242	232	235	233

Lingkungan_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	34,6	34,6	34,6
	5	34	65,4	65,4	100,0
Total		52	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	11,5	11,5	11,5
	4	16	30,8	30,8	42,3
	5	30	57,7	57,7	100,0
Total		52	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Lingkungan_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	34,6	34,6	34,6
	5	34	65,4	65,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	11,5	11,5	11,5
	4	16	30,8	30,8	42,3
	5	30	57,7	57,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,8	3,8	3,8
	4	21	40,4	40,4	44,2
	5	29	55,8	55,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Lingkungan_Kerja_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9,6	9,6	9,6
	4	17	32,7	32,7	42,3
	5	30	57,7	57,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Total_Produktivitas_Pegawai
  /METHOD=ENTER Total_Motivasi_Kerja Total_Lingkungan_Kerja
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .

```

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,958 ^a	,917	,914	,572

a. Predictors: (Constant), Total_Lingkungan_Kerja, Total_Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Produktivitas_Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177,252	2	88,626	270,474	,000 ^a
	Residual	16,056	49	,328		
	Total	193,308	51			

a. Predictors: (Constant), Total_Lingkungan_Kerja, Total_Motivasi_Kerja

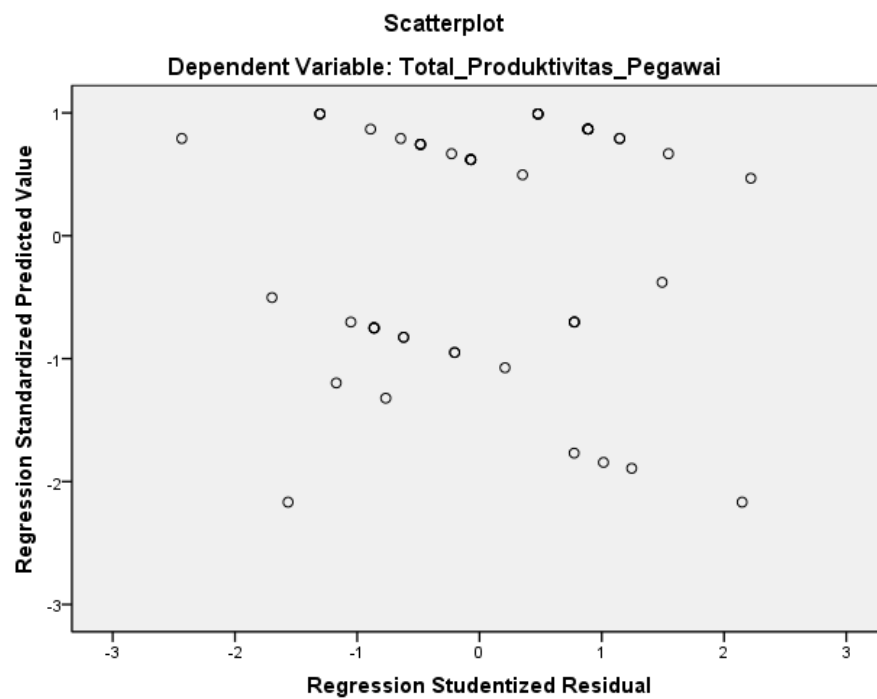
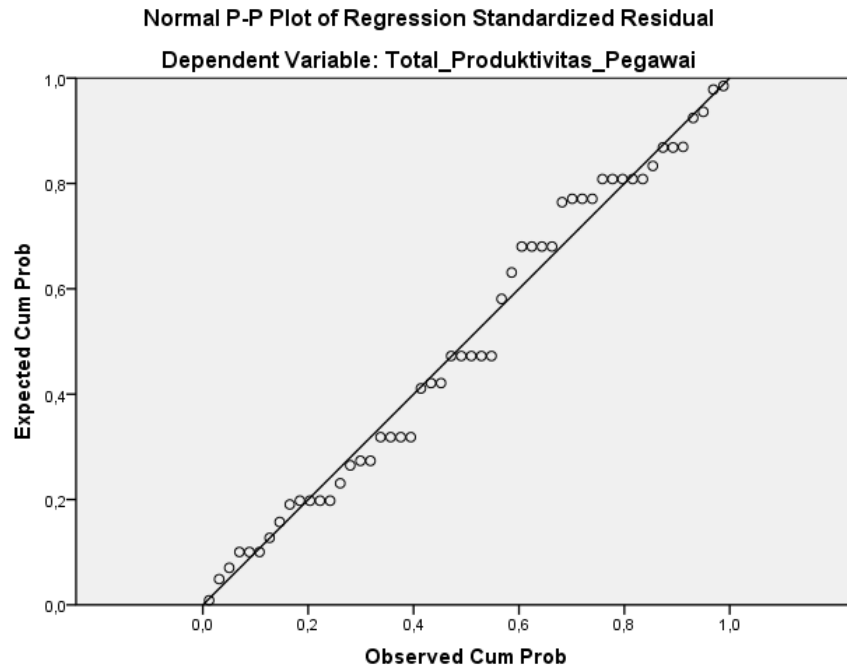
b. Dependent Variable: Total_Produktivitas_Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,642	,715		2,296	,026		
Total_Motivasi_Kerja	,231	,047	,404	4,944	,000	,254	3,931
Total Lingkungan Kerja	,372	,052	,587	7,194	,000	,254	3,931

a. Dependent Variable: Total_Produktivitas_Pegawai

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS



LAMPIRAN VI

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0,203
12	0,576	36	0,329	92	0,202
13	0,553	37	0,325	93	0,201
14	0,532	38	0,320	94	0,200
15	0,514	39	0,316	95	0,199
16	0,497	40	0,312	96	0,198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = Jumlah Sampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Correlation>

LAMPIRAN VI

Nilai t tabel Keyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN VI

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

LAMPIRAN VI