

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS
SOSIAL KABUPATEN BENER MERIAH ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelas Sarjana Ekonomi**

Oleh

WAPUANDI

NPM. 1902120093



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2021**



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, 08 Februari 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

WAPUANDI
NPM : 1902120093

Dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN BENER MERIAH ACEH

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

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Febyola presilawati, SE., MM
NIK: 19721116201506 2 001

Pembimbing II

Amelia Rahmi, SE, MM
NIK: 19830119 201306 2 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, M.M
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, 08 Februari 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

WAPUANDI
NPM : 1902120093

Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS SOSIAL
KABUPATEN BENER MERIAH ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 29 januari 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M. Si, MM
NIK: 19700408 199401 1 001

Anggota


Dr. Febyola presilawati, SE., MM
NIK: 19721116201506 2 001

Sekretaris


Hj. Nadiya, SE, M. Si
NIK: 19720205 200103 2 001

Anggota


Amelia Rahmi, SE, MM
NIK: 19830119 201306 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE. M. Si
NIK: 19720205 200103 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, 08 Februari 2022

Yang Menyatakan



WAPUANDI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : **Wapuandi**
NPM : 1902120093
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 KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN BENER MERIAH ACEH

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 : 08 Februari 2022

Banda Aceh 08 Februari 2022

Yang Menyatakan,



WAPUANDI

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, Karna berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah Aceh”**.

Skripsi ini merupakan 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 skripsi ini tidak terlepas 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. Kepada orang tua yang selalu memberikan kasih sayangnya dan telah memberikan do'a, perhatian, bimbingan dan selalu memberikan banyak pengorbanan baim moral maupun materi bagi masa depan penulis yaitu ayahanda Sukrida dan Ibunda Susiana tercinta.serta kepada seluruh anggota keluarga yang selalu memberikan dukungan dan kasih sayang.

2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si.MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Hj. Nadia, SE.,M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Suryani Murad, SE., M.Si., selaku Ketua Jurusan Akutansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Tuwisna, SE., MM., Ketua Laboratorium Akutansi/Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Dr. Febyola Presilawati,SE,MM. Selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
7. Amelia Rahmi,SE,MM. Selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
8. Dosen, staf pengantar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.
9. Ipinte Oktarina S.Pd yang telah memberikan dukungan kepada penulis selama proses perkuliahan dan dalam penulisan skripsi
10. Teman Teman seperjuangan yang telah banyak membantu dan memberikn dukungan kepada penulis selama proses perkuliahan dan dalam penulisan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua Aamiin.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 5 Oktober 2021

Penulis

Wapuandi

Npm : 1902120093

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II	8
KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	8
2.1 Landasan Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja.....	10
2.1.2 Motivasi Kerja.....	11
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	11
2.1.2.2 Faktor-faktor Motivasi Kerja	13
2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja.....	16
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	17
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	17
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	19
2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	19
2.2 Penelitian Sebelumnya	20
2.3 Kerangka Pemikiran.....	23
2.4 Hipotesis	24

BAB III	26
METODE PENELITIAN	26
3.1 Desain dan Jenis Penelitian	26
3.1.1 Tujuan Studi	26
3.1.2 Tingkat Intervensi Peneliti.....	27
3.1.3 Situasi Studi	27
3.1.4 Strategi penelitian.....	27
3.1.5 Unit Analisis.....	27
3.1.6 Horizon Waktu	28
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
3.2.1 Populasi	29
3.2.2 Sampel.....	29
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	29
3.3.1 Sumber Data.....	29
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data	30
3.4 Definisi dan Operasional Variabel	30
3.5 Teknik Analisis Data	32
3.6 Pengujian Kualitas Data	33
3.6.1 Uji Validitas	33
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	34
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik	34
3.6.3.1 Uji Normalitas	35
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas	35
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas	36
3.7 Analisis Regresi Linier Berganda.....	36
3.8 Uji Hipotesis	37
3.8.1 Uji Parsial (Uji t)	37
3.8.2 Uji Simultan (Uji F)	38
3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	39

BAB IV	41
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Gambaran Umum Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah.....	41
4.1.1 Profil Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah	41
4.1.2 Visi dan Misi Kantor Dinas Sosial	43
4.1.3 Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja	44
4.2 Hasil penelitian	48
4.2.1 Deskripsi dan Analisis Data	48
4.3 Karakteristik Responden	49
4.3.1 Deskriptif Statistik Variabel Penelitian.....	50
4.4 Hasil Pengujian Kualitas Data	52
4.4.1 Hasil Uji Validitas.....	52
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	53
4.4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	54
4.4.3.1 Hasil Uji Normalitas	54
4.4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas	56
4.4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
4.5 Hasil Metode Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis	60
4.6.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)	60
4.6.2 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	61
4.6.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	62
4.7 Pembahasan.....	63
4.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 63	
4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	64
4.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	66
4.8 Implikasi Penelitian	66

BAB V	68
KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Keterbatasan Penelitian	68
5.3 Saran	69
5.3.1 Saran Praktis.....	69
5.3.2 Saran Akademis.....	69

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Matrik Penelitian Sebelumnya	21
Tabel 3. 1 Rencana Jadwal Penulisan dan Penelitian	28
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran.....	30
Tabel 3. 3 Definisi dan Operasional Variabel.....	31
Tabel 4. 1 Data Responden	49
Tabel 4. 2 Deskriptif Statistik Variabel Penelitian.....	51
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 4. 5 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	55
Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinieritas	56
Tabel 4. 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Secara Parsial.....	60
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Secara Simultan	62
Tabel 4. 11 Koefisien Determinasi.....	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4. 1 Peta Administratif Kabupaten Bener Meriah	42
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas.....	55
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS
SOSIAL KABUPATEN BENER MERIAH ACEH**

WAPUANDI
NPM : 1902120093

Pembimbing I : Dr Febyolla Presilawati, SE,MM

II : Amelia Rahmi, SE,MM

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 32 responden Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji F dan Uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah. Sedangkan secara parsial variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah dan variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah

Kata Kunci: Motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau suatu lembaga dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan di suatu organisasi, agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional, setiap organisasi lazimnya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia, para pengelola sumberdaya manusia lainnya melaksanakan tugas mengangkat, melatih, membayar, memotivasi, memelihara. Karena manusia dalam suatu lembaga pemerintah, organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi dimana mereka mampu mengetahui informasi-informasi dari lingkungan dengan menggunakan teknologi. Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen tergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para pegawai untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan

kontribusi pada kinerja organisasi, dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil.

Dinas Sosial Tenaga Kerja Kabupaten Bener Meriah merupakan Dinas Teknis Daerah yang beradap dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Bener Meriah yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintah daerah di bidang sosial dan tenaga kerja berdasarkan asas otonomi yang menjadi kewenangan, tugas dekonsentrasi dan pembantuan serta tugas lain sesuai perundang-undangan yang berlaku. Penyelenggaraan urusan pemerintah daerah di bidang sosial, tenaga kerja dan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bener Meriah secara instansional dilaksanakan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja Kabupaten Bener Meriah yang keberadaan kelembagaannya dikukuhkan dengan Peraturan Bupati Bener Meriah. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan perangkat kerja yang sangat menentukan keberhasilannya dalam mencapai tugas pokok dan fungsi, yang banyak sekali berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat baik manusia sebagai individu maupun manusia sebagai kelompok Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur yang bertugas melayani masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara pemerintah dan pembangunan.

Kinerja pegawai PNS harus dinilai dan ditingkatkan secara berkesinambungan. Dalam menilai kinerja para PNS, ada baiknya jika kegiatan ini tidak berhenti pada keberadaan para PNS itu sendiri. Hal ini perlu juga dikaitkan dengan sistem dan mekanisme evaluasi kinerja lebih luas yang melibatkan proses evaluasi kualitas motivasi kerja yang diberikan ditempat mereka berkerja. Dengan kata lain proses penilaian kinerja PNS tidak bisa dilepaskan dari motivasi kerja. Peningkatan kinerja karyawan senantiasa dilakukan agar dapat mencapai sasaran pelayanan prima bagi masyarakat, yaitu terciptanya pelayanan yang disajikan oleh aparatur pemerintah yang sesuai dengan standar, serta dapat menciptakan citra positif.

Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah setiap karyawan yang ada di dalamnya mempunyai karakter dan kepribadian serta sikap dan perilaku yang berbeda-beda. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memafaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Hal ini tentunya dapat menjadi penyebab lahirnya bermacam-macam kebutuhan yang melatar belakangi motivasi mereka bekerja banyak pegawai yang telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan pengalaman dalam bidang kerjanya. Mereka merasa nyaman dengan suasana kerja yang mereka rasakan selama ini, kenyataanya ini tentunya menunjukkan bahwa bentuk motivasi yang diberikan oleh atasan mereka telah diterapkan

selama ini mempunyai efek yang positif terhadap lingkungan kerja yang pada akhirnya juga dapat meningkatkan kinerja prestasi dari pegawai.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di Dinas Sosial Tenaga Kerja Kabupaten Bener Meriah Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawainya dihadapkan pada kendala yang timbul yaitu masih rendahnya pemahaman fungsi dari sebagian kinerja pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas tugas yang ada setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang terbaik terhadap apa yang telah menjadi fungsinya. Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan kesenjangan yang ada di tempat kerja, setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik yang telah menjadi fungsinya, yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum tercapai secara optimal.

Berdasarkan pengamatan penulis dilapangan bahwa Dinas Sosial Tenaga Kerja Kabupaten Bener Meriah memiliki jumlah desa dan jumlah penduduk yang banyak. Melihat bahwa pegawai mempunyai tanggung jawab sendiri dan telah menyumbangkan semua tenaganya dengan semaksimal mungkin guna mencapainya tujuan organisasi, sehingga pemberian bentuk motivasi kerja yang di berikan oleh seorang leader terhadap pegawai sangat perlu untuk meningkatkan kinerja supaya mendorong mereka guna mencapainya kerja lebih baik lagi.

Seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberi upaya minimum dalam hal bekerja. Serta seseorang pegawai akan berprestasi

ketika kinerjanya dihargai, sebaliknya jika usahanya tidak dihargai maka dia tidak akan berupaya untuk berprestasi.

Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang yang berperilaku tertentu kearah tujuan yang akan dicapainya. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja seseorang tenaga kerja atau pegawai dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam pegawai itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri. Sedangkan menurut Stoner kinerja seorang pegawai atau tenaga kerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, faktor persepsi.

Penelitian ini perlu dilakukan untuk dapat memotivasi pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah Aceh khususnya dan pegawai pada umumnya agar mampu meningkatkan motivasi kerja serta dapat menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif dan bergairah lagi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN BENER MERIAH ACEH”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah Aceh

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi UNMUHA (Universitas Muhammadiyah Aceh)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memperkaya bahan pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

4. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di kantor Dinas Soaial Kabupaten Bener Meriah Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Wibowo (2016:8) “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja berasal dari Job Performance atau *Aktual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja adalah “sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkat kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya”. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Faktor Kemampuan (Ability).

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (Motivation).

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organ isasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku .

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi kerja, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Motivasi kerja merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi kerja oleh seorang pimpinan adalah

pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Tubagus Achmad Darodjat (2015:198) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan ,menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Suatu motivasi cenderung mengurangi kekuatannya mana kala tercapainya suatu kepuasan, terhalangnya pencapaian kepuasan, perbedaan kognisi, prustasi atau karna kekuatan motivasinya bertambah.

Menurut Hamali (2016:131) motivasi kerja adalah sebab dari tindakan.

Menurut Hasibuan (2016:141) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisaran sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Berdasarkan definisi motivasi kerja yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah pendorong yang mengakibatkan

karyawan mengarahkan semua hal untuk melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga dapat membentuk hasil yang berkualitas.

2.1.2.2 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstren yang berasal dari karyawan, yaitu :

1. Faktor Intern

a. Keinginan untuk hidup

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

b. Keinginan untuk dapat memiliki

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

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan

sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, sebab status untuk diakui seseorang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal berikut :

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- (5) Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Sehingga kondisi lingkungan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu perusahaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

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

e. Status dan tanggung jawab

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

dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik

apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti dalam Susanti (2015:9) tentang definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawannya yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Danang (2015: 38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas yang dia emban atau menjadi tanggung jawabnya dan mereka saling bekerja bersama untuk menjalankan tugas-tugasnya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Afandi (2018:66) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

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

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:71) menyebutkan beberapa indicator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. lampu penerang tempat kerja
2. jendela tempat kerja
3. tata warna
4. dekorasi
5. bunyi music
6. suhu udara
7. kelembaban udara

2.2 Penelitian Sebelumnya

Tujuan menggunakan penelitian terdahulu adalah karena dalam penelitian ini ingin membandingkan perbedaan persamaan antara hasil-hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang akan dilakukan karang ini. Salah satunya Muhammad Ressa Farizki 2017 dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya”. Hasil yang diperoleh yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

AA Gede Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya (2015) dengan judul “Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali”. Hasil yang diperoleh yaitu motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rannie Watung, Lotje Kawet, dan Ivonne S. Saerang (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada (PNS) di Kantor Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon”. Hasil yang diperoleh yaitu lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Muhammad Ferryal Ramadhan dan Aridarmawan (2018) dengan judul “pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PT. Taman Rekreasi Sengkaling. Hasil yang diperoleh yaitu Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan

Pengembangan Karir Berpengaruh Positif Secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mandey (2015) “Pengaruh Pelatihan Kerja, motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Hasil yang diperoleh yaitu Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini diambil dari beberapa jurnal. Berikut beberapa penelitian terdahulu pada penelitian ini :

Tabel 2. 1
Matrik Penelitian Sebelumnya

NO	Judul, Nama Penelitian, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Muchamad Ressa Farizki (2017) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada RSU. Bhakti Rahayu Surabaya”.	Kuantitatif	Hasil yang diperoleh yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.	Adanya penggunaan variabel yang sama yaitu variabel motivasi dan lingkungan kerja dan variabel kinerja. Persamaan lainnya yaitu menggunakan metode analisis linier berganda dan metode pengambilan sampel	Perbedaannya yaitu tempat penelitian

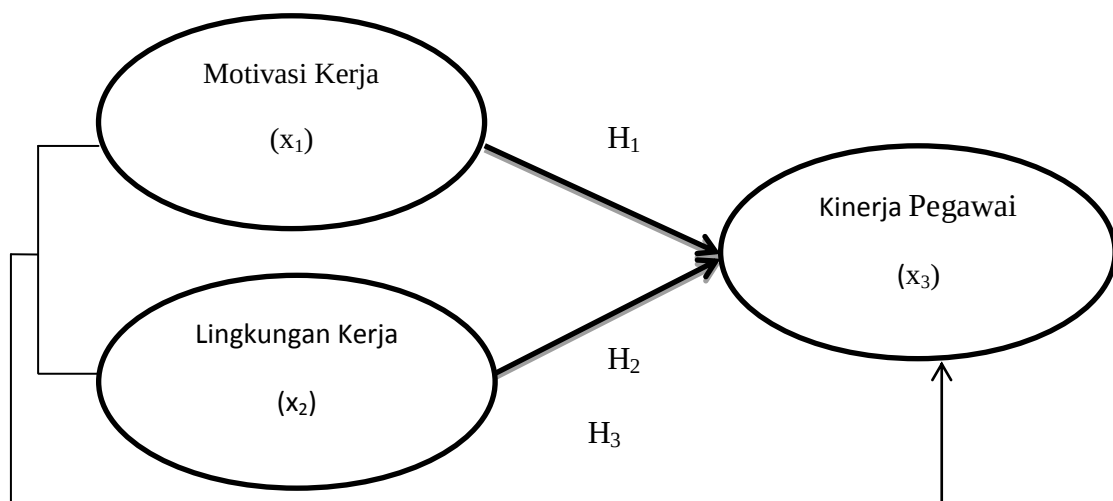
				purposive sampling	
2	AA Gede Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya (2015) “Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali”.	Kuantitatif	Hasil yang diperoleh yaitu motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Adanya penggunaan variabel yang sama yaitu variabel motivasi dan lingkungan kerja dan variabel kinerja. Persamaan lainnya yaitu menggunakan metode analisis linier berganda	Perbedaannya yaitu tempat penelitian, tidak menggunakan variabel disiplin kerja, dan menggunakan metode pengambilan sampel probability proposional, sedangkan penulis dengan metode purposive sampling.
3	Rannie Watung, Lotje Kawet, dan Ivonne S. Saerang (2016) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada (PNS) di Kantor Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota	Kuantitatif	Hasil yang diperoleh yaitu lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai	Adanya penggunaan variabel yang sama yaitu variabel motivasi dan lingkungan kerja dan variabel kinerja. Persamaan lainnya yaitu menggunakan metode analisis linier berganda	Perbedaannya yaitu tempat penelitian, tidak menggunakan variabel pelatihan dan kompensasi, dan menggunakan metode pengambilan sampel jenuh, sedangkan penulis dengan metode purposive sampling.

	Tomohon”.				
4	Muhammad Ferryal Ramadhan dan Aridarmawan (2018) “pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PT. Taman Rekreasi Sengkaling.	Kuantitatif	Hasil yang diperoleh yaitu Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Pengembangan Karir Berpengaruh Positif Secara Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.	Variabel yang sama yaitu kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja.	Terdapat variabel yang berbeda yaitu kemampuan kerja dan pengembangan karir, objek Penelitian yang berbeda.
5	Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mandey (2015) “Pengaruh Pelatihan Kerja, motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya.	Kuantitatif	Hasil yang diperoleh yaitu Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.	3 variabel yang sama yaitu motivasi, disiplin kerja dan kinerja Pegawai.	Terdapat variabel yang berbeda yaitu pelatihan kerja penelitian yaitu PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2017:91) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan “model konseptual tentang bagaimana teori

behubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka pemikiran merupakan deskripsi singkat alur berfikir penelitian dalam menentukan aspek-aspek, variable dan indikator yang menjadi landasan teori dan objek penelitian yang dilakukan. Kerangka pemikiran dimanfaatkan sebagai pemadu agar fokus penelitian sesuai dengan kenyataan di lapangan. Kerangka pemikiran dapat dipaparkan dalam bentuk ilustrasi berupa bagan berikut ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Arikunto (2017:110) mengartikan bahwa “hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Hipotesis berasal dari dua kata, “*hypo*” yang artinya dibawah dan “*thesa*” yang artinya “kebenaran”. Hipotesis penelitian mengenai pengaruh motovisi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah menggunakan uji regresi linier brganda Berdasarkan model penelitian diatas maka dapat diambil.

Hipotesis:

- H_1 = Diduga motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai kantor dinas sosial kabupaten Bener Meriah
- H_2 = Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai kantor dinas sosial kabupaten Bener Meriah
- H_3 = Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai kantor dinas sosial kabupaten Bener Meriah

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain dan Jenis Penelitian

Menurut Sekaran & Bougie (2018), dikatakan dalam sebuah penelitian terdapat aktivitas terstruktur yang akan dikerjakan oleh peneliti, dimulai dari pembuatan hipotesis dan aplikasinya secara operasional hingga ke tahap menganalisis data tersebut dengan desain penelitian. Untuk mencapai tujuan penelitian, desain penelitian sangat berpengaruh dalam menentukan desain yang tepat dan benar, sehingga kehati-hatian sangat diperlukan dalam menentukan desain penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik dalam pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2018). Penelitian ini mengacu pada rancangan penelitian yang dikemukakan oleh Sekaran & Bougie (2018) dengan berpedoman pada aspek yang harus terpenuhi, aspek-aspek tersebut antara lain:

3.1.1 Tujuan Studi

Tujuan studi yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kausal dengan menguji hipotesis. Studi kausal digunakan untuk menguji apakah suatu variabel berpengaruh atau tidak pada variabel lain atau melihat hubungan sebab akibat antar 34 variabel (Sekaran & Bougie, 2018). Penelitian ini menguji pengaruh

motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah Aceh.

3.1.2 Tingkat Intervensi Peneliti

Tingkat intervensi dalam penelitian ini minimal, dimana peneliti mengumpulkan data dengan membagikan kuesioner kepada para responden yang ditetapkan peneliti.

3.1.3 Situasi Studi

Situasi studi dalam penelitian ini tidak diatur. Situasi tidak diatur ini berlangsung secara normal dan terjadi di lingkungan yang alami (Sekaran & Bougie, 2018).

3.1.4 Strategi penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian survei. Penelitian survei mencakup aktivitas untuk pengumpulan data, mendesain studi, mempersiapkan instrumen yang reliabel dan valid, mengelola survei dan data, menganalisis data survei serta melaporkan hasil dari survei (Sekaran & Bougie, 2018). Strategi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner kepada responden secara langsung.

3.1.5 Unit Analisis

Menurut Sekaran & Bougie (2018) unit analisis adalah tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data. Unit analisis dalam penelitian ini yaitu Pegawai yang bekerja pada Dinas Sosial Bener Meriah.

3.1.6 Horizon Waktu

Horizon waktu yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Cross Sectional (data dikumpulkan berdasarkan periode waktu tertentu). Data yang dikumpulkan hanya sekali dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian baik dalam periode harian, mingguan atau bulanan (Sekaran& Bougie, 2018). Adapun jadwal rencana kegiatan penulisan dan penelitian skripsi ini dapat dilihat pada Tabel 3.1. waktu penelitian ini diawali mulai tanggal 24 maret 2021 sampai dengan selesai.

Tabel 3. 1
Rencana Jadwal Penulisan dan Penelitian

Keterangan	Maret 2021	Maret 2021	April 2021	Mei 2021	Juli 2021	Agustus 2021
Pengajuan Judul Proposal						
Survei Awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuesioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi adalah semua data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang telah kita tentukan sendiri. Populasi merupakan keseluruhan unsur obyek yang dijadikan sumber data dengan menggunakan ciri tertentu dalam sebuah penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah terbatas (*finite*), yaitu Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi sebanyak 32 orang.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Non Probability Sampling*, teknik *Non Probability Sampling* dalam penelitian ini adalah *Sampling jenuh*. *Sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah sampel relative kecil (Sugiyono, 2016).

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Sekaran & Bougie (2018) mendefinisikan sumber data primer sebagai data yang diperoleh secara langsung dari tangan pertama oleh peneliti dengan variabel yang berkaitan dalam penelitian. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan yang berkaitan dengan variabel

yang akan diteliti kepada responden yang telah ditentukan sebelumnya. Agar penyebaran kuesioner lebih efektif dan menghindari rendahnya tingkat respon, peneliti mengantarkan langsung kuesioner kepada responden dan menghubungi kembali responden untuk mengingatkan kembali bahwa kuesioner yang diberikan sudah terisi.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian yaitu data akan dikumpulkan kembali dengan cara dijemput sesuai waktu yang telah disepakati antara peneliti dan responden untuk menghindari data yang tidak dikembalikan. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan menggunakan pernyataan dan skor sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Skala Pengukuran

No.	Skala Pengukuran	Skala
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik secara positif maupun negatif (Sekaran & Bougie, 2018). Dalam penelitian ini terdapat variabel dependen yaitu kinerja Pegawai (Y). Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi

kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Definisi indikator, skala dan item dari masing-masing pernyataan dapat dijelaskan pada Tabel 3.3

Tabel 3. 3
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Dependen						
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi 2018:83)	- Kuantitas Hasil Kerja - Kualitas Hasil Kerja - Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas - Disiplin Kerja - Inisiatif - Ketelitian - Kepemimpinan - Kejujuran - Kreativitas	1-5	Likert	Y1-Y5
Independen						
2	Motivasi Kerja (X_1)	motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan 2016:141)	- Balas Jasa - Kondisi Kerja - Fasilitas Kerja - Prestasi Kerja - Pengakuan dari atasan - Pekerjaan itu sendiri (Afandi, 2018 : 29)	1-5	Likert	A1-B5
3	Lingkungan kerja (X_2)	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC),	- lampu penerang tempat kerja - jendela tempat kerja - tata warna - dekorasi	1-5	Likert	B1-B5

		penerangan yang memadai sebagainya. (Afandi 2018:65)	- bunyi musik - suhu udara - kelembaban udara			
--	--	---	---	--	--	--

3.5 Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ialah analisis kualitatif. Aktivitas dalam pengelolaan dan analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif yang terdiri dari empat langkah, yaitu :

1. Pengumpulan data, yaitu proses memasuki lingkungan penelitian dan melakukan pengumpulan data penelitian;
2. Reduksi data, yaitu mereduksi data yang berarti merangkum, memilih data yang pokok dan penting serta membuat kategorisasi. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas sesuai dengan tujuan penelitian, dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya;
3. Penyajian data, yaitu penyajian data dalam penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan dan hubungan antar kategori. Selanjutnya diuraikan dalam penyajian data, berupa teks narasi;
4. Penarikan kesimpulan atau verifikasi, yaitu kesimpulan yang kemukakan jika didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan teknik analisis isi dengan membandingkan hasil penelitian dengan teori yang ada pada kajian teori.

3.6 Pengujian Kualitas Data

Data yang sudah diambil, selanjutnya dianalisis dan diinterpretasikan dengan menggunakan teknik deskriptif kuantitatif, yaitu suatu metode analisis dengan tujuan menghasilkan kesimpulan yang konkrit di mana analisis tersebut dilakukan secara bertahap dan tanpa berhenti. Analisis ini memberikan gambaran tentang subjek yang akan diteliti juga didukung dengan data yang diambil pada variabel yang tersebut.

Analisis data bermula pada proses memilah dan membagikan mengenai data-data yang telah didapatkan, kemudian dilakukan analisis dengan cara membandingkan data-data yang sudah tersedia kemudian dikaitkan dengan teori-teori yang berlaku. Hasil analisis data disajikan dalam bentuk kalimat ataupun kata-kata, sehingga analisis datanya bersifat induktif yang berawal dari permasalahan-permasalahan yang muncul di lapangan kemudian dijelaskan menjadi sebuah kesimpulan.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2017), Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Analisis item merupakan salah satu bentuk uji validitas dalam penelitian ini. Cara mengukur tingkat validitas adalah dengan cara membandingkan nilai hitung r (*correlation item total correlation*) dengan nilai tabel r dengan ketentuan untuk df (*degree of freedom*) (Ghozali, 2016). Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan yang ada dalam

kuesioner tersebut dinyatakan valid. begitu pula sebaliknya, jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pernyataan dalam kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang menjadi indikator dari sebuah variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika tanggapan dan jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Ukuran reliabilitas dapat dilihat melalui reliability statistics pada Cronbach alpha dengan menggunakan SPSS yang diukur berdasarkan skala 0 sampai 1. Semakin mendekati angka 1, maka semakin reliabel (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, tingkat reliabel berdasarkan pada ketentuan sebagai berikut:

- a. Dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha $> 0,60$
- b. Dikatakan tidak reliabel jika nilai Cronbach alpha $< 0,60$

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Untuk menganalisis apakah model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik atau tidak dipakailah uji asumsi klasik. Jika model regresi telah memenuhi beberapa asumsi klasik, maka akan diperoleh perkiraan yang tidak bias serta efisien (Ghozali, 2016). Uji asumsi klasik terdiri dari beberapa bagian, yaitu:

3.6.3.1 Uji Normalitas

Normalitas data eror adalah menguji apakah eror berdistribusi normal. Kriteria keputusan adalah menerima hipotesis nol yang berarti bahwa data error berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$ (Sarjono et al., 2011).

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat variable pengganggu dengan distribusi normal dalam model regresi (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik berdistribusi normal atau mendekati normal. Seperti yang telah diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Alat yang digunakan untuk menguji data yang berdistribusi normal yaitu *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (KS)*. Jika *probability value* $> 0,05$ maka H_0 diterima (berdistribusi normal) sedangkan jika *probability value* $< 0,05$ maka H_0 ditolak (tidak berdistribusi normal). Selain itu, uji normalitas juga dilakukan dengan *probability plot* atau biasa disebut *p-plot*. Cara ini dilakukan dengan melihat titik plotting hasil spss, apabila titik-titik plotting tersebut berada didekat atau mengikuti garis diagonalnya maka nilai residual terdistribusi normal, begitupun sebaliknya.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2016). Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang

rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2016).

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan dengan yang lainnya. Model regresi yang mengalami homoskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas adalah model regresi yang baik (Sekaran & Bougie, 2018). Pada penelitian ini pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji glejser. Uji glejser dilakukan dengan mengkonversi nilai residual menjadi nilai absolut residual. Jika setiap variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai absolut residual yakni $\alpha = 0,05$, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi (Sanusi, 2011).

3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2016). Untuk analisis regresi berganda dengan dua variabel bebas digunakan analisis statistik dengan rumus:

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

Dimana Y merupakan kinerja karyawan, a adalah konstanta, X_1 adalah motivasi kerja dan X_2 adalah lingkungan kerja, sedangkan koefisien regresi b_1 , dan b_2 , dan e merupakan error term.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk mendeteksi signifikansi variabel bebas yang terdapat dalam persamaan secara individual terhadap nilai variabel terikat. Uji parsial atau uji individu pada dasarnya digunakan sebagai validasi untuk melihat secara tersendiri variabel independen yang signifikan terhadap model (Ghozali, 2016). Adapun langkah-langkah dalam uji ini adalah sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1 = 0$, artinya Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah Aceh.
- b. $H_a : b_1 \neq 0$, artinya Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah Aceh.
- c. $H_0 : b_2 = 0$, artinya Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah Aceh.
- d. $H_a : b_2 \neq 0$, artinya Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah Aceh.

Uji parsial ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25 dan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan tingkat signifikansinya $< \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara

parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor dinas sosial Kabupaten Bener Meriah Aceh.

- b) Jika nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan tingkat signifikansinya $> \alpha (0,05)$, maka H_a ditolak dan H_o diterima, artinya artinya Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor dinas sosial Kabupaten Bener Meriah Aceh.

3.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji-F merupakan suatu pengujian yang bertujuan mendeteksi signifikansi semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yang digunakan (Ghozali, 2016). Adapun langkah-langkah dalam uji ini adalah sebagai berikut:

- a. $H_0: b_1, b_2 = 0$, artinya tingkat motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah Aceh.
- b. $H_a: b_1, b_2 \neq 0$, artinya tingkat motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah Aceh.

Uji simultan ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25 dan kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha (0,05)$, maka H_o ditolak dan H_a diterima, variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah Aceh.

- b. Jika nilai $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ dan nilai signifikansi $>\alpha$ (0,05), maka H_a ditolak dan H_o diterima, variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah Aceh (Ghozali, 2016).

3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah semua uji asumsi dipenuhi maka uji selanjutnya adalah pemeriksaan model dengan uji koefisien determinasi (R^2). R^2 atau koefisien determinasi memberikan informasi tentang baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi. Angka tersebut dapat mengukur seberapa dekat garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Artinya, nilai tersebut mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel *dependen* Y dapat diterangkan oleh variabel bebas *independent* X , semakin besar nilai R^2 maka akan semakin besar/kuat hubungan antara variabel *independent* dan *dependen* maka semakin baik model regresi yang diperoleh.

Baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 -nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu. Ketentuannya:

1. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali.
2. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 1 ($R^2 = 1$), artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X . Dengan kata lain semua titik-titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik tidaknya suatu persamaan regresi antara lain ditentukan oleh besaran nilai R^2 yang dimiliki, dimana nilainya berkisar antara 0 (nol) dan 1 (satu) atau $0 \leq$

$R^2 \leq 1$. Selain dari nilai R^2 maka dapat juga dihitung pengaruh antara variabel independen (dalam %) terhadap variabel dependen yaitu dengan cara mengkalikan antara *standardized coefficient beta* (koefisien regresi yang dibakukan) dengan koefisien korelasi (besarnya korelasi antara setiap variabel *independent* dengan variabel *dependent*).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah

4.1.1 Profil Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah

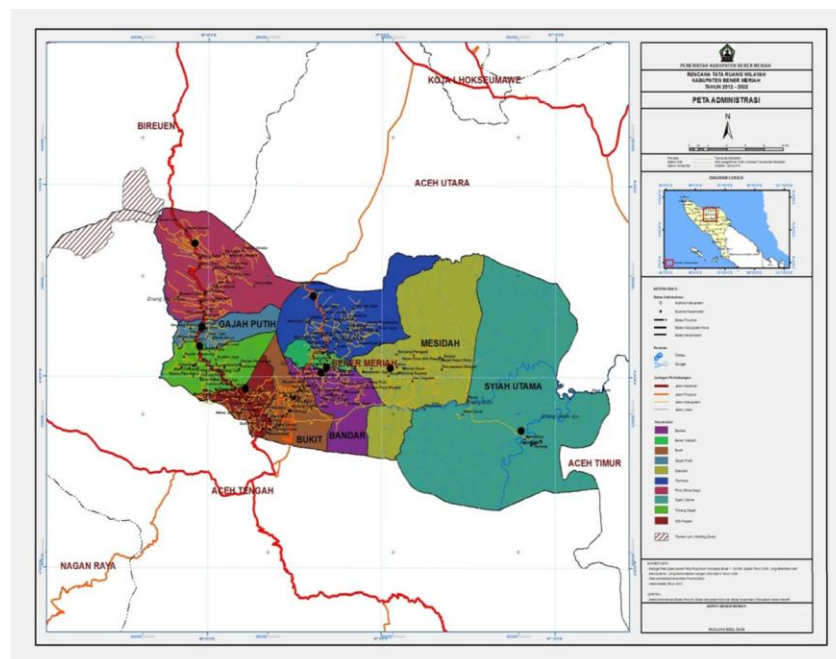
Kabupaten Bener Meriah lahir berdasarkan Undang-Undang Nomor 41 Tahun 2003 Tentang Pembentukan Kabupaten Bener Meriah di Provinsi Aceh. Pada tanggal 18 Desember 2003 yang merupakan Pemekaran dari Kabupaten Aceh Tengah yang berbatasan dengan:

- 1) Sebelah Utara dengan Kabupaten Aceh Utara dan Kabupaten Bireuen
- 2) Sebelah Selatan dengan Kabupaten Aceh Tengah
- 3) Sebelah Timur dengan Kabupaten Aceh Timur
- 4) Sebelah Barat dengan Kabupaten Aceh Tengah.

Berdasarkan wilayah administrasi pemerintahan, Kabupaten Bener Meriah terdiri dari 10 (sepuluh) kecamatan yaitu Kecamatan Bukit sebagai kecamatan yang paling tua dengan ibu kota Redelong, yang saat ini ditabalkan menjadi ibukota Kabupaten Bener Meriah. Luas wilayah 1.454,09 KM². Kecamatan Syiah Utama sebagai kecamatan yang terluas yaitu 560 KM² (38,51 %) dari luas wilayah dan Kecamatan Wih Pesam merupakan kecamatan yang terkecil, dengan luas wilayah 48,14 KM² (3.31%).

Kabupaten Bener Meriah merupakan daerah yang sangat subur dan memiliki potensi untuk menjadi daerah agroindustri dan agribisnis dengan mengembangkan berbagai komoditi pertanian, seperti pertanian tanaman pangan,

perkebunan, sayur mayur dan buah-buahan. Keadaan ini didukung oleh iklim tropis dengan suhu udara bervariasi antara 32–20 °C dengan curah hujan setiap tahun berkisar 1.000 mm -2.500 mm yang berada pada ketinggian 100 – 2600 m diatas permukaan laut. Disamping itu, Kabupaten Bener Meriah juga memiliki potensi ekonomi lainnya yang menjanjikan, seperti Pertambangan, Pariwisata, Kehutanan, Peternakan, Perikanan dan Sumber daya Air, serta potensi budaya yang beragam seperti didong dan tradisi pacuan kuda yang sangat digemari oleh masyarakat.



Sumber: RTRW Bener Meriah 2012 – 2032

Gambar 4. 1 Peta Administratif Kabupaten Bener Meriah

4.1.2 Visi dan Misi Kantor Dinas Sosial

a. VISI :

“Menjadi Lembaga Yang Profesional Dan Prima Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (Pmks) Menuju Masyarakat Mandiri, Islami, Harmoni, Maju Dan Sejahtera"

b. MISI :

1. Memberikan Pelayanan Kesejahteraan sosial yang berkualitas, adil dan terjangkau dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat.
2. Meningkatkan nilai - nilai kesetiakawanan sosial dan kemitraan dalam pelaksanaan usaha kesejahteraan masyarakat.
3. Melaksanakan dan mengembangkan sistem jaringan informasi dan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku.
4. Mempercepat penanggulangan kemiskinan melalui pembangunan ekonomi masyarakat dengan pemberian dana dengan pemberian usaha desa.
5. Memperkuat kelembagaan masyarakat desa.
6. Mendorong perkembangan sistem pembangunan partisipatif.
7. Membantu peran aktif dinas sektoral untuk memenuhi kebutuhan dasar masyarakat desa / kelurahan.
8. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesejahteraan pegawai.

4.1.3 Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja

Sesuai peraturan Bupati kabupaten Bener Meriah nomor 36 tahun 2020 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tatakerja Dinas Sosial sebagaimana berikut ini;

a. Kedudukan

Untuk kedudukan Dinas Sosial dalam pemerintahan Kabupaten Bener Meriah, Dinas Sosial merupakan Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah dengan tipe A yang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang sosial yang menjadi kewenangan daerah. Dinas Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dimana sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Untuk bidang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas, dengan sub bagian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Selanjutnya seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.

Susunan organisasi Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah sebagaimana disebutkan dalam pasal 4 peraturan Bupati nomor 36 tahun 2020, terdiri dari :

- 1) Susunan Organisasi Dinas Sosial, terdiri dari: a. Kepala Dinas; b. Sekretariat; c. Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial. d. Bidang Rehabilitasi Sosial; e. Bidang Pemberdayaan Sosial; f. Bidang Penanganan Fakir Miskin; g. UTPD; dan h. Kelompok Jabatan Fungsional.

- 2) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari: a. Sub Bagian Program dan Data; b. Sub Bagian Ketatausahaan dan Kepegawaian; dan c. Sub Bagian Keuangan.
- 3) Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari : a. Seksi Perlindungan Sosial Korban Bencana; dan b. Seksi Jaminan Sosial Keluarga.
- 4) Bidang Rehabilitasi Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d terdiri dari : a. Seksi Rehabilitasi Sosial Anak dan Lanjut Usia; dan b. Seksi Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas, Tuna Sosial dan Korban Perdagangan Orang.
- 5) Bidang Pemberdayaan Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e terdiri dari : a. Seksi Pemberdayaan Keluarga, Masyarakat dan Kelembagaan Sosial; dan b. Seksi Pemberdayaan Perorangan, Kepahlawanan, Potensi Kesetiakawanan dan Restorasi Sosial.
- 6) Bidang Penanganan Fakir Miskin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f terdiri dari : a. Seksi Pedampingan, Pemberdayaan dan Peningkatan Kapasitas; dan b. Seksi Bantuan Stimulan dan Penataan Lingkungan Sosial.
- (7) Bagan struktur organisasi Dinas Sosial sebagaimana tercantum dalam lampiran merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini (struktur dalam lampiran).

b. Tugas dan Fungsi

Selanjutnya untuk tugas dan fungsi sebagaimana tercantum dalam peraturan Bupati no 36 tahun 2020 pasal 5 adalah:

- 1) Dinas Sosial mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugas pemerintahan di bidang kesejahteraan sosial meliputi pemberdayaan sosial, rehabilitasi sosial, penanganan fakir miskin, perlindungan dan jaminan sosial dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah kabupaten serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Provinsi.
- 2) Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Dinas Sosial menyelenggarakan fungsi: a. pelaksanaan urusan ketatausahaan dinas; b. penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang; c. perumusan, perencanaan kebijaksanaan teknis di bidang kesejahteraan sosial sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Bupati; d. penyelenggaraan kegiatan pelayanan di bidang kesejahteraan sosial meliputi pemberdayaan rehabilitasi sosial, penanganan fakir miskin, perlindungan dan jaminan sosial; e. pemantauan terhadap lembaga sosial masyarakat di bidang kesejahteraan sosial; f. penyelenggaraan pembangunan, pengawasan dan pengendalian sarana dan prasarana di bidang sosial; g. penyelenggaraan operasional pelayanan di bidang sosial meliputi rehabilitasi dan perlindungan jaminan sosial serta pemberdayaan masyarakat dan penanganan fakir miskin; h. penerbitan rekomendasi izin di bidang sosial; i. pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan atau lembaga terkait lainnya di bidang kesejahteraan sosial; j. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang sosial; k. pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan/atau lembaga terkait lainnya

di bidang kesejahteraan sosial; l. pembinaan UPTD; dan m. pelaksanaan fungsi lainnya yang diberikan Bupati dan/atau Sekretaris Daerah terkait dengan tugas dan fungsinya.

c. Bagian Kedua Kepala Dinas

- 1) Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin Dinas Sosial dalam melaksanakan tugas pemerintah di bidang rehabilitasi dan perlindungan jaminan sosial serta bidang pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin serta pelayanan teknis dan administratif.
- 2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi: a. pembinaan dan pengendalian pelaksanaan urusan ketatausahaan dinas; b. pembinaan, pengendalian dan pengoordinasian penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang; c. pengendalian perumusan perencanaan kebijaksanaan teknis dibidang kesejahteraan sosial sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Bupati; d. pembinaan dan pengendalian penyelenggaraan kegiatan pelayanan dibidang kesejahteraan sosial meliputi pemberdayaan rehabilitasi sosial, penanganan fakir miskin, perlindungan dan jaminan sosial; e. pengendalian dan pemantauan terhadap lembaga sosial masyarakat dibidang kesejahteraan sosial; f. pengendalian penyelenggaraan pembangunan, pengawasan dan pengendalian sarana dan prasarana di bidang sosial; g. pengendalian penyelenggaraan operasional pelayanan di bidang sosial meliputi rehabilitasi dan perlindungan jaminan sosial serta pemberdayaan

masyarakat dan penanganan fakir miskin; h. pengendalian penerbitan rekomendasi izin di bidang sosial; i. pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan atau lembaga terkait lainnya di bidang kesejahteraan sosial; j. pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang sosial; k. pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan/atau lembaga terkait lainnya di bidang kesejahteraan sosial; l. pembinaan UPTD; dan m. pelaksanaan fungsi kedinasan lainnya yang diberikan Bupati dan/atau Sekretaris Daerah terkait dengan tugas dan fungsinya.

Untuk tugas dan fungsi seluruh bagian lainnya terlampir peraturan Bupati nomor 36 tahun 2020 sebagai penjabarannya.

4.2 Hasil penelitian

4.2.1 Deskripsi dan Analisis Data

Data primer yang dihasilkan pada penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Sebelum melakukan penelitian, peneliti mengunjungi Dinas Sosial yang berada di Kabupaten Bener Meriah dengan membawa surat izin penelitian. Setelah mendapatkan izin dari Dinas Sosial yang berada di Kabupaten Bener Meriah, peneliti mengantarkan kuesioner secara langsung kepada Pegawai yang menjadi responden sebanyak 32 orang. Kuesioner yang telah dibagikan, diisi langsung oleh sebagian Pegawai dan selebihnya meminta untuk ditinggalkan lalu akan di jemput sesuai waktu yang telah disepakati. Setelah keseluruhan kuesioner dikembalikan kepada peneliti, jawaban dari responden tersebut ditabulasikan menggunakan Microsoft Excel 2013 dan SPSS versi 25. Dari seluruh jumlah

kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden, tingkat pengembaliannya sebesar 100% yang artinya keseluruhan kuesioner kembali.

4.3 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang telah dihasilkan pada penelitian ini diolah dengan analisis statistik deskriptif. Hasil analisis dapat dilihat dalam table 4.1 dengan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, umur, status perkawinan, pendidikan, dan penghasilan. Dari hasil penelitian 32 responden, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Data Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persen
1.	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	17	53,13
	b. Perempuan	15	46,88
2.	Usia		
	a. ≤ 25 tahun	5	15,63
	b. 26 tahun - 35 tahun	16	50,00
	c. 36 tahun - 45 tahun	8	25,00
	d. ≥ 55 tahun	3	9,38
3.	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	3	9,38
	b. Menikah	29	90,63
4.	Pendidikan		
	a. SMA	8	25,00
	b. Diploma	2	6,30
	c. Sarjana	19	59,38
	d. Pasca Sarjana	3	9,38
5.	Penghasilan		
	a. ≤ Rp. 2.499.999	16	50,0
	b. Rp. 2.500.000-3.999.999	7	21,0
	c. Rp. 4.100.000-6.499.999	9	28,1
	d. ≥ Rp 6.500.000	0	0,00
Total		32	100

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 jika dilihat dari segi jenis kelamin 32 responden, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat lebih banyak responden berjenis kelamin laki-laki dengan 17 responden atau 53,13% dibanding perempuan sebanyak 15 responden atau 46,88%. Selanjutnya jika dilihat dari segi usia 32 responden, 5 responden atau 15,63% berusia ≤ 25 tahun, 16 responden atau 50,00% berusia 26 tahun - 35 tahun, 8 responden atau 25,00% berusia 36 tahun - 45 tahun dan sebanyak 3 responden atau 9,38% berusia ≥ 55 tahun. Dari segi status perkawinan 32 responden, dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 responden atau 9,38% belum menikah dan selebihnya sebanyak 29 responden atau 90,6% sudah menikah. Kemudian dari segi pendidikan terakhir 32 responden yaitu 8 responden atau 25% berpendidikan SMA, sebanyak 2 responden atau 6,3% berpendidikan Diploma, sebanyak 19 responden atau 59,38% berpendidikan Sarjana, dan sebanyak 3 responden atau 9,38% berpendidikan Pasca Sarjana. Lalu dari segi penghasilan 32 responden, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 16 responden atau 50,0% berpenghasilan $\leq$ Rp. 2.499.999, sebanyak 7 responden atau 21,9% berpenghasilan Rp. 2.500.000-3.999.999, sebanyak 9 responden atau 28,1% berpenghasilan Rp. 4.100.000-6.499.999.

4.3.1 Deskriptif Statistik Variabel Penelitian

Secara ringkas deskripsi data penelitian ini disajikan dalam bentuk nilai rata-rata (*mean*), tingkat penyebaran data (*Standard Deviation*), dan hubungan antar variabel sebagaimana diperlihatkan dalam Tabel 4.2.

Tabel 4. 2
Deskriptif Statistik Variabel Penelitian

Variasi	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja (MK)	32	18,00	30,00	22,72	3,082
Lingkungan Kerja (LK)	32	14,00	26,00	21,97	3,384
Kinerja Pegawai (KK)	32	17,00	29,00	24,09	3,286

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa nilai minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi yang diteliti dengan jumlah responden 32 orang. Nilai standar deviasi dari semua variabel lebih kecil dari nilai rata-rata. Hal ini berarti bahwa semua variabel tersebut memiliki sebaran data yang cukup baik, sehingga tidak terjadi *outlier data* yang mengakibatkan tidak normalnya distribusi data.

Nilai minimum menunjukkan nilai terkecil atau terendah dari data dalam suatu variabel. Nilai minimum untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 18,00, variabel lingkungan kerja sebesar 14,00, dan variabel kinerja Pegawai sebesar 17,00. Nilai maksimum merupakan nilai terbesar atau nilai tertinggi dari data dalam suatu variabel. Nilai maksimum untuk variabel motivasi kerja sebesar 30,00 variabel lingkungan kerja sebesar 26,00, dan variabel kinerja Pegawai sebesar 29,00.

Nilai *mean* menunjukkan nilai rata-rata dari suatu variabel. Rata-rata (*mean*) merupakan cara yang paling umum digunakan untuk mengukur nilai sentral dari suatu distribusi data yang diteliti. Nilai *mean* untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 22,72, variabel lingkungan kerja sebesar 21,97, dan variabel

kinerja pegawai sebesar 24,09. Standar deviasi merupakan ukuran penyimpangan sejumlah data dari nilai rata-ratanya. Nilai standar deviasi untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 3,082, lingkungan kerja sebesar 3,384, dan variabel kinerja Pegawai sebesar 3,286.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, dapat dilihat bahwa ketiga variabel penelitian yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan nilai rata-rata (*mean*) lebih besar dari standard deviasinya. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel penelitian tersebut memiliki tingkat penyebaran data yang lebih stabil.

4.4 Hasil Pengujian Kualitas Data

Pengujian kualitas data pada penelitian ini terdiri dari uji validitas (uji kehandalan) dan uji reliabilitas, pengujian validitas dan reabilitas digunakan untuk menguji instrumen penelitian pada penelitian dengan tujuan agar data yang diperoleh dapat dipercaya sehingga akan berpengaruh terhadap hasil penelitian.

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Berikut adalah hasil pengujian validitas terhadap 32 responden pada Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah:

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Pegawai	KK1	0,862	0,349	Data Valid
	KK2	0,862	0,349	Data Valid
	KK3	0,899	0,349	Data Valid
	KK4	0,899	0,349	Data Valid
	KK5	0,664	0,349	Data Valid

	KK6	0,568	0,349	Data Valid
Motivasi Kerja	MK1	0,725	0,349	Data Valid
	MK2	0,694	0,349	Data Valid
	MK3	0,738	0,349	Data Valid
	MK4	0,878	0,349	Data Valid
	MK5	0,924	0,349	Data Valid
	MK6	0,966	0,349	Data Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,839	0,349	Data Valid
	LK2	0,769	0,349	Data Valid
	LK3	0,920	0,349	Data Valid
	LK4	0,931	0,349	Data Valid
	LK5	0,887	0,349	Data Valid
	LK6	0,887	0,349	Data Valid

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian data dari setiap variabel yang diteliti terhadap 32 responden yang merupakan Pegawai dinas sosial Kabupaten Bener Meriah sebagaimana yang ditunjukkan pada Tabel 4.3 tersebut dapat dijelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (KP) dan variabel independennya Motivasi Kerja (MK), dan lingkungan kerja (LK) mempunyai nilai korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang bernilai 0,349. Dengan demikian berarti item pernyataan untuk semua variabel adalah valid karena nilai $r_{hitung} > 0,349$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini sudah valid dan layak digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berikut ini adalah hasil pengujian data terhadap 32 responden yang merupakan karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah:

Tabel 4. 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Standar	Ket
Kinerja Pegawai (Y)	6	0,866	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	6	0,895	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	6	0,937	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2021)

Dari hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 4.4 diperoleh nilai *Cronbach's alpha* dari variabel Kinerja Pegawai (Y), variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Dengan demikian seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel penelitian ini reliabel, karena telah memenuhi *Cronbach's Alpha* dengan nilai alpha lebih dari 0,60. Hal ini juga menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat digunakan untuk melanjutkan penelitian selanjutnya.

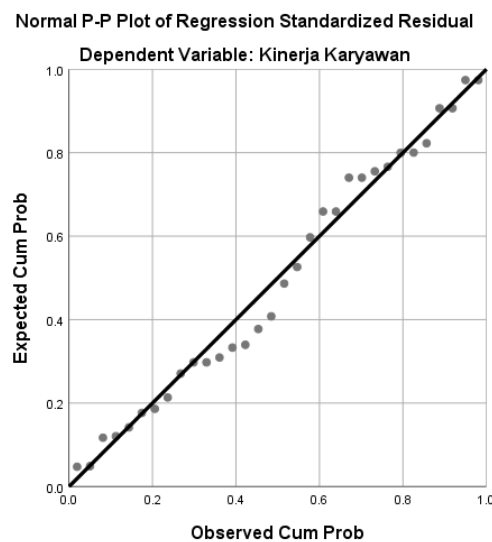
4.4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan bertujuan untuk memperoleh hasil analisis regresi yang valid. Pada penelitian ini akan dilakukan tiga uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil pengujian untuk ketiga asumsi klasik tersebut:

4.4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan data normal *P-Plot* dengan jumlah responden 32 orang dapat dilihat pada Gambar 4.1. Pada Gambar 4.1 menunjukkan bahwa semua data yang ada normal, karena semua data garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas. Selain dengan

melihat grafik, normalitas data juga dengan melihat uji statistik yaitu dalam penelitian ini dengan menggunakan uji statistik *non-parametrik*. Berikut ini merupakan uji normalitas dengan analisis grafik histogram dan *P-Plot*.



Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas

Pedoman pengambilan keputusan tentang yang mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* menurut (Ghozali, 2016), yaitu bila nilai signifikan $> 0,05$ berarti distribusi data normal sedangkan bila nilai signifikan $< 0,05$ berarti distribusi data tidak normal. Jika nilai signifikan dari *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

Tabel 4. 5
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
N	32
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan uji statistik normalitas menggunakan uji K-S pada Tabel 4.5 menunjukkan nilai signifikansi (*asympt.sig.2-tailed*) sebesar 0,200 dimana lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas di uji dengan melihat VIF (*Variance Inflating Factor*) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Persyaratan untuk dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas adalah apabila VIF prediktor tidak melebihi nilai 10 dan nilai toleransinya >0.10 . Sedangkan pada nilai pengujian VIF tidak melebihi 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model tidak terkena persoalan multikolinear. Tingkat kolinearitas yang dapat ditolerir adalah nilai tolerance 0,10 sama dengan tingkat multikolinearitas 0,95 (Ghozali, 2016). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	<i>Colinearity Statistic</i>	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,945	1,058
Lingkungan Kerja (X2)	0,945	1,058

Sumber: Data diolah (2021)

Nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*) pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10, dan nilai

toleransi (*tolerance*) jauh melebihi angka 0,10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

4.4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model Regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terdapat heterokedastisitas. Untuk mengetahui terdapat atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan uji glesjer. Apabila nilai sig $>0,05$, maka model regresi terdapat homokedastisitas atau tidak terdapatnya heterokedastisitas. Untuk melihat ada atau tidaknya heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.7.

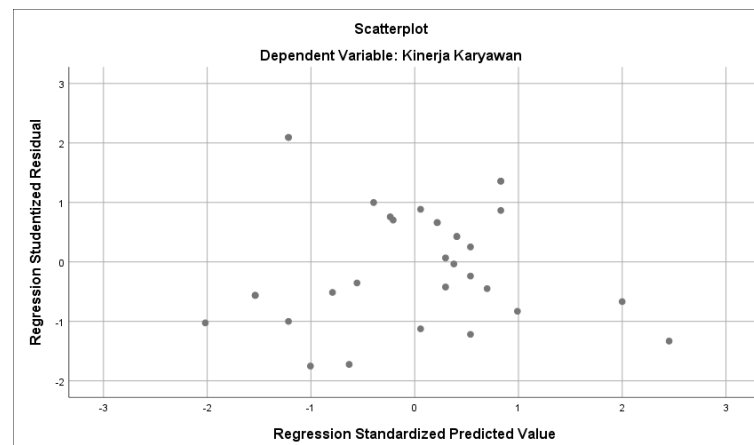
Tabel 4. 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
Motivasi Kerja (X1)	0,057
Lingkungan Kerja (X2)	0,169

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 4.7 masing-masing model memiliki angka Sig. $>0,05$, maka model regresi pada penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan melalui pola pada grafik scatterplot. Syaratnya adalah apabila penyebaran titik-titik pada grafik menyebar secara merata maka dapat disimpulkan model yang digunakan terbebas dari heteroskedastisitas, atau jika titik-titik berada dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y dan membentuk pola yang tidak jelas, maka tidak terdapat heteroskedastisitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada Gambar 4.2.



Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.2 tersebut menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar 4.2 juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

4.5 Hasil Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah metode analisis regresi linier berganda. Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Untuk melihat hasil dari analisis regresi linier berganda pada penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4. 8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	B	<i>Std. Error</i>	Beta
<i>(Constant)</i>	2,317	3,341	
Motivasi Kerja (X1)	0,758	0,125	0,711
Lingkungan Kerja (X2)	0,208	0,114	0,214

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan perhitungan statistik yang terdapat pada Tabel 4.8 maka menghasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,317 + 0,758X_1 + 0,208X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa 2,317 sebagai nilai konstan. Apabila tidak terdapat kedua variabel bebas, maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar 2,317. Nilai konstanta sebesar 2,317, juga menunjukkan bahwa kedua variabel bebas dapat memberikan kontribusi besar untuk mempengaruhi kinerja karyawan sebesar kelipatan 2,317.

Nilai motivasi kerja sebesar 0,758 dan positif, artinya motivasi kerja memberikan kontribusi positif dalam mempengaruhi kinerja Pegawai yaitu sebesar 75,8%. Apabila motivasi kerja meningkat sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 75,8% dengan menggunakan asumsi untuk variabel bebas lain sama dengan nol atau konstan.

Selanjutnya, nilai lingkungan kerja sebesar 0,208 dan positif, artinya lingkungan kerja memberikan kontribusi positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 20,8%. Apabila lingkungan kerja meningkat sebesar 1%

maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 20,8% dengan menggunakan asumsi untuk variabel bebas lain sama dengan nol atau konstan.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing dari ketiga variabel secara parsial atau individual terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan hasil dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05, maka dapat dikatakan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara parsial atau individual. Nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $n - k = 32 - 3 = 29$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,045. Untuk melihat hasil uji t pada penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4. 9
Hasil Pengujian Secara Parsial

Model	T	Sig.	Kesimpulan
(Constant)	0,693	0,494	
Motivasi Kerja (X1)	6,052	0,000	Berpengaruh
Lingkungan Kerja (X2)	1,821	0,079	Tidak berpengaruh

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, dapat disimpulkan beberapa hal terkait dengan pengujian secara parsial yaitu:

- 1) Pada Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} motivasi kerja sebesar 6,052 dan nilai t_{tabel} 2,045. Dari penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya, apabila nilai t_{tabel} dengan menggunakan signifikansi 5% maka hipotesis dapat diterima. Dengan demikian, apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 6,052 > 2,045 dengan tingkat signifikansi 5% maka hipotesis nol

(H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Artinya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada Tabel 4.9 di atas, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,000 dibandingkan dengan 0,05. Jadi, dapat dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pada Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lingkungan kerja sebesar 1,821 dan nilai t_{tabel} 2,045. Dari penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya, apabila nilai t_{tabel} dengan menggunakan signifikansi 5% maka hipotesis dapat diterima. Begitu juga sebaliknya apabila nilai t_{tabel} dengan menggunakan signifikansi lebih besar dari 5% maka hipotesis ditolak. Dengan demikian, apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ $1,821 < 2,045$ dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 5% maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternative (H_a) ditolak. Artinya variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada Tabel 4.9 di atas, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,079 dibandingkan dengan 0,05. Jadi, dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 maka menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas

berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, dan begitu pula sebaliknya. Untuk melihat hasil dari pengujian secara simultan pada penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 4.10

Tabel 4. 10
Hasil Pengujian Secara Simultan

Model	<i>Sum of Square</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
Regression	208,197	2	104,099	23,861	0,000
Residual	126,521	29	4,363		
Total	334,719	31			

Sumber: Data diolah (2021)

Pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2) memiliki F_{hitung} sebesar 23,861. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan tingkat keyakinan 95% maka diperoleh nilai *degree of freedom* (df1)=2 dan *degree of freedom* (df2)= 29 maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,328. Selanjutnya berdasarkan penjelasan diatas, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $23,861 > 3,328$ dan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan koefisien determinasi dapat dijelaskan pada Tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4. 11
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,789	0,622	0,596

Sumber: Data diolah (2021)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Menurut Santoso (2011) bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan sebagai koefisien determinasi, *Adjusted R Square* adalah nilai *R Square* yang telah disesuaikan. Koefisien determinasi yang ditunjukkan pada Tabel 4.11 adalah 0,622 atau 62,2%. Hal ini berarti bahwa sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai sebesar 62,2%. Sementara nilai sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 37,8%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa adanya faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja Pegawai.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dapat dibuktikan bahwa, pengujian mendukung hipotesis pertama sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan ditentukan secara bersama-sama oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Semakin tinggi motivasi

kerja dan lingkungan kerja maka akan semakin baik kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah.

Hal ini sejalan dengan penelitian watung et al (2016), dimana variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian terbukti bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil ini juga mendukung pendapat (Ramadhan et al, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktifitas atau hasil kerja dan menimbulkan berbagai perilaku manusia. Sumber motivasi seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan motivasi yang dimilikinya itu, orang tersebut akan memiliki ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Bagi seorang pegawai yang bekerja dalam organisasi, motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat.

4.7.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil Hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Farizki (2017) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk dapat mencapai kinerja semaksimal mungkin. Pada penelitian ini motivasi pegawai dalam bekerja dominan bersumber dari dalam dirinya (internal).

Hasil hipotesis ini didukung dengan pendapat Pramadita et al (2015) bahwa pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya disertai dengan dorongan dari dalam dirinya maupun luar dirinya akan membuat mereka senang, bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Selain itu, pegawai juga merasa dihargai atau diakui pekerjaannya sehingga mau bekerja keras, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya. Upaya mencapai motivasi pegawai yang maksimal, organisasi dapat memberikan apa yang menjadi keinginan pegawai dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan maka semakin rendah pula tingkat kinerjanya.

Motivasi yang cukup akan menjadikan seorang karyawan lebih semangat bekerja yang akhirnya akan menciptakan kinerja pegawai yang semakin meningkat. Sebaliknya motivasi yang rendah menimbulkan turunnya kinerja pegawai akibatnya tujuan organisasi sulit dicapai.

4.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini tidak sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, lingkungan kerja belum memiliki peran yang cukup besar dalam mempengaruhi karyawan dalam bekerja yang akan berdampak pada kinerja pegawai.

Sikap pegawai yang baik terhadap pegawai lainnya memberikan pengaruh yang sangat baik didalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kenyamanan yang akan dirasakan seluruh pegawai pada saat berada di lingkungan kerja. Sikap yang baik antar pegawai menciptakan suasana nyaman antar pegawai sehingga kerja sama tim akan meningkat. Oleh karena itu, diharapkan adanya peningkatan pada lingkungan kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah sehingga nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta tercapainya tujuan bersama.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi et al, 2017) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT BNI Life Insurance.

4.8 Implikasi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah. Dari hasil penelitian diketahui bahwa berdasarkan uji

determinasi diperoleh nilai sebesar 62,2%. Dapat diimplikasikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah. Secara parsial, dari kedua variabel tersebut, variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah memiliki motivasi yang baik untuk meningkatkan kinerja, dikarenakan dengan kerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan dan diperoleh hasil semaksimal mungkin. Keinginan untuk meningkatkan kinerja akan memberikan kekuatan untuk melakukan dan berusaha memperbesar kemampuan diri dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah. Artinya, lingkungan kerja belum memiliki peran yang cukup besar dalam mempengaruhi pegawai dalam bekerja yang akan berdampak pada kinerja pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan memuaskan bagi pegawai dan menjadi dasar pada peningkatan efektivitas dalam pekerjaan. Lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam organisasi, karena secara tidak langsung dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja pegawai. Oleh karena itu, diharapkan adanya peningkatan pada lingkungan kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah sehingga nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta tercapainya tujuan bersama.

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang didapatkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Dampaknya dengan adanya motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik, dapat meningkatkan kinerja pada pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah.
2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dampaknya dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah.
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Dampaknya dengan adanya lingkungan kerja yang rendah, belum dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut :

1. Adanya kendala teknis saat pemberian kuesioner secara langsung (*door to door*) ke responden untuk mencegah penyebaran virus karena adanya pandemi covid-19, maka dilakukan sesuai protokol kesehatan.

2. Penelitian ini hanya fokus pada Dinas Sosial Kabupaten Bener Meriah, karena keterbatasan anggaran dan waktu.

5.3 Saran

5.3.1 Saran Praktis

Saran praktis yang dapat diberikan peneliti antara lain adalah sebagai berikut:

1. Bagi pegawai yang ada dalam penelitian ini diharapkan meningkatkan pemahaman pentingnya motivasi kerja agar dilakukan secara profesional dan lebih optimal.
2. Bagi pegawai pada penelitian ini diharapkan meningkatkan kesadaran pentingnya beradaptasi di lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

5.3.2 Saran Akademis

Saran akademis yang dapat diberikan oleh peneliti antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel independennya atau memakai variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kemudian penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan variabel moderasi ataupun variabel intervening yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar penelitian ini lebih berkembang dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.

2. Diharapkan pada penelitian berikutnya menambahkan lebih banyak sampel dalam penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih maksimal.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan dengan metode lain untuk mendapatkan data yang lengkap, misalnya dengan melakukan wawancara secara langsung dengan responden dalam pengisian kuesioner sehingga jawaban responden lebih mencerminkan jawaban yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafala.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darajot Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia Masa Kini*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Farizki, M. R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 6(5).
- Ghozali, imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, A.Y. 2016 *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusi-Cetakan pertama*. Yogyakarta: CAPS.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Cetakan Kesembilan Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktis)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Bandung Remaja.
- Pramadita, A. G .O., & Surya, I. B. K (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Pln (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali. *Jurnal Manajemen* 4(8, 2301-2317
- Ramadhan, M. F., & Darmawan, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Taman Rekreasi Sengkaling. *Jurnal Administrasi*

Bisnis (JAB), 61(3), 125–133.

- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CP Mandar Maju.
- Santoso, Slamet 2013. *Statistik Ekonomi Plus Aplikasi SPSS Ponorogo*: Umpopress.
- Sarjono, Haryadi, & Julianita, W. (2011). *SPSS vs LISREL. Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2018). *Metode Penelitian untuk Bisnis (6 Buku 1)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Watung, R., L. Kawet & I.S. Saerang (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon) . *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*, 4(2), 828-837.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Jakarta*: PT. Rineka Cipta.

Lampiran 1.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Bener Meriah Aceh.

A. Identitas Responden

Kuisisioner

Kuissioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada coulum, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi anda.

1. Identitas Responden

1. Umur anda

- | | |
|----------------|--------------------------|
| a. 20-25 Tahun | ☐ |
| b. 26-31 Tahun | ☐ |
| c. 32-37 Tahun | ☐ |
| d. 38-50 Tahun | ☐ |
| e. 51-58 Tahun | ☐ |

2. Jenis kelamin anda

- | | |
|-----------|--------------------------|
| a. pria | ☐ |
| b. wanita | ☐ |

3. Status perkawinan

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| a. Belum menikah | ☐ |
| b. Menikah | ☐ |
| c. Pernah menikah | ☐ |

4. Tingkat pendidikan

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| a. SLTA | ☐ |
| b. Diploma III | ☐ |
| c. Sarjana (S1) | ☐ |
| d. Pasca Sarjana (S2) | ☐ |

5. Penghasilan perbulan

- a. < Rp. 2.499.999 ☐
- b. Rp. 2.500.000-3.999.999 ☐
- c. Rp. 4.100.000-6.499.999 ☐
- d. Rp. 6.500.00 ☐

B. PERTANYAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

a. Pejelasan Responden terhadap variabel (Y) kinerja pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya dengan baik dan rapi sesuai denga standar yang telah ditetapkan.					
2.	Saya dapat bekerja melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan.					
3.	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.					
4.	Kerja sama yang baik diantara karyawan mendorong saya untuk bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
5.	Atasan saya lebih menekankan tentang informasi yang berkaitan dengan target anggaran dalam menilai kinerja saya.					

6.	Peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-keesalahan yang terjadi sebelumnya.					
----	--	--	--	--	--	--

b. Penjelasan responden terhadap variabel (X1) motivasi kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Balas jasa mempengaruhi kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya.					
2.	Ditempat saya bekerja kondisinya sangat nyaman dan aman.					
3.	Ditempat saya bekerja memiliki fasilitas kerja yang sangat lengkap dan memadai.					
4.	Kepala kantor dinas sosial selalu memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi					
5.	Kepala kantor dinas sosial memberikan pujian apabila ada pegawai yang menjalankan tugasnya dengan baik dan memuaskan					
6.	Kebijakan kepala dinas sosial dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.					

c. Penjelasan responden terhadap variabel (X2) Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saudara dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan dinas.					
2.	Jumlah unit komputer yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.					
3.	Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja.					
4.	Fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh dinas sudah cukup lengkap dan memadai.					
5.	Ruangan yang disediakan oleh dinas cukup luas untuk melakukan pekerjaan saudara.					

6.	Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai tanpa membedakan status pegawai.					

Lampiran 2 : Data Responden

Karakteristik					
N o	Jenis kelamin	Usia	Status Perkawinan	Pendidikan	Penghasilan
1	Laki-laki	36 tahun - 45 tahun	Menikah	SMA	≤ Rp. 2.499.999
2	Laki-laki	26 tahun - 35 tahun	Menikah	Pasca Sarjana	Rp. 4.100.000-6.499.999
3	Laki-laki	26 tahun - 35 tahun	Menikah	Sarjana	≤ Rp. 2.499.999
4	Perempuan	26 tahun - 35 tahun	Menikah	SMA	≤ Rp. 2.499.999
5	Laki-laki	≤ 25 tahun	Menikah	Sarjana	≤ Rp. 2.499.999
6	Perempuan	36 tahun - 45 tahun	Menikah	Sarjana	≤ Rp. 2.499.999
7	Perempuan	26 tahun - 35 tahun	Menikah	Sarjana	Rp. 4.100.000-6.499.999
8	Laki-laki	≤ 25 tahun	Menikah	SMA	≤ Rp. 2.499.999
9	Laki-laki	36 tahun - 45 tahun	Menikah	Diploma	≤ Rp. 2.499.999
10	Laki-laki	26 tahun - 35 tahun	Menikah	Sarjana	≤ Rp. 2.499.999
11	Laki-laki	≤ 25 tahun	Menikah	Sarjana	Rp. 4.100.000-6.499.999
12	Perempuan	36 tahun - 45 tahun	Menikah	SMA	≤ Rp. 2.499.999
13	Perempuan	36 tahun - 45 tahun	Menikah	Sarjana	≤ Rp. 2.499.999
14	Perempuan	26 tahun - 35 tahun	Menikah	Sarjana	≤ Rp. 2.499.999
15	Laki-laki	≤ 25 tahun	Menikah	Pasca Sarjana	Rp. 4.100.000-6.499.999
16	Perempuan	36 tahun - 45 tahun	Menikah	Diploma	≤ Rp. 2.499.999
17	Perempuan	26 tahun - 35 tahun	Menikah	Sarjana	Rp. 4.100.000-6.499.999
18	Laki-laki	≥ 55 tahun	Menikah	Sarjana	Rp. 2.500.000-3.999.999
19	Laki-laki	≤ 25 tahun	Menikah	SMA	≤ Rp. 2.499.999
20	Laki-laki	26 tahun - 35 tahun	Belum Menikah	Sarjana	Rp. 4.100.000-6.499.999
21	Laki-laki	36 tahun - 45 tahun	Menikah	Sarjana	≤ Rp. 2.499.999
22	Laki-laki	26 tahun - 35 tahun	Menikah	Sarjana	Rp. 4.100.000-6.499.999
23	Laki-laki	26 tahun - 35 tahun	Menikah	Sarjana	≤ Rp. 2.499.999
24	Perempuan	26 tahun - 35 tahun	Belum Menikah	Sarjana	≤ Rp. 2.499.999
25	Perempuan	26 tahun - 35 tahun	Menikah	Pasca Sarjana	Rp. 4.100.000-6.499.999

26	Perempuan	26 tahun - 35 tahun	Menikah	SMA	Rp. 2.500.000-3.999.999
27	Perempuan	26 tahun - 35 tahun	Menikah	Sarjana	Rp. 2.500.000-3.999.999
28	Perempuan	36 tahun - 45 tahun	Menikah	Sarjana	Rp. 4.100.000-6.499.999
29	Laki-laki	26 tahun - 35 tahun	Menikah	Sarjana	Rp. 2.500.000-3.999.999
30	Perempuan	≥ 55 tahun	Menikah	Sarjana	Rp. 2.500.000-3.999.999
31	Laki-laki	≥ 55 tahun	Menikah	SMA	Rp. 2.500.000-3.999.999
32	Perempuan	26 tahun - 35 tahun	Belum Menikah	SMA	Rp. 2.500.000-3.999.999

Lampiran 3. Tabulasi Kuesioner

Responden	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	Total	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	Total	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	Total
1	5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	5	5	28
2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	5	26
3	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	2	2	18	4	4	4	4	3	3	22
4	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	4	19
5	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	5	25
6	3	3	4	5	5	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	25
7	4	3	4	4	4	4	23	3	3	2	2	2	2	14	4	4	3	3	4	4	22
8	4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	4	3	3	22	3	3	3	3	5	4	21
9	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	4	5	25
10	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	5	4	25
11	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	2	2	14	3	3	3	3	2	3	17
12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	4	4	5	25
13	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	2	5	19
14	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	18	5	5	4	4	4	4	26
15	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	4	4	28
16	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	4	19
17	5	4	4	3	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	3	3	2	5	23
18	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	25
19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	4	5	5	26
20	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	5	25
21	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	4	4	28

22	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25
23	3	3	5	4	4	4	23	3	3	2	2	3	3	16	4	4	4	4	4	5	25
24	3	3	5	4	4	4	23	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	5	25
25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	4	5	5	26
26	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
27	3	4	3	3	3	3	19	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	3	3	3	18
28	4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	4	19
29	3	3	5	4	4	4	23	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	5	5	26
30	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	4	5	29
31	3	3	5	4	4	4	23	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	5	5	26
32	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	4	5	29

Lampiran 4. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	17	53,13
Perempuan	15	46,88
Total	32	100,00

Umur	Frekuensi	Presentase
≤ 25 tahun	5	15,63
26 tahun - 35 tahun	16	50,00
36 tahun - 45 tahun	8	25,00
≥ 55 tahun	3	9,38
Total	32	100

Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase
Belum Menikah	3	9,38
Menikah	29	90,63
Total	32	100,00

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA	8	25
Diploma	2	6,3
Sarjana	19	59,38
Pasca Sarjana	3	9,38
Total	32	100

penghasilan	Frekuensi	Presentase
≤ Rp. 2.499.999	16	50,0
Rp. 2.500.000-3.999.999	7	21,9
Rp. 4.100.000-6.499.999	9	28,1
≥ Rp 6.500.000	0	0,0
Total	32	100,0

Lampiran 5. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	32	18	30	22.72	3.082
Lingkungan Kerja	32	14	26	21.97	3.384
Kinerja Karyawan	32	17	29	24.09	3.286
Valid N (listwise)	32				

c. Lingkungan Kerja

		Correlations						Lingkunga n Kerja
		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	
LK1	Pearson Correlation	1	.918**	.679**	.677**	.592**	.592**	.839**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
LK2	Pearson Correlation	.918**	1	.633**	.626**	.461**	.461**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.008	.008	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
LK3	Pearson Correlation	.679**	.633**	1	.965**	.759**	.759**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
LK4	Pearson Correlation	.677**	.626**	.965**	1	.790**	.790**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
LK5	Pearson Correlation	.592**	.461**	.759**	.790**	1	1.000**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
LK6	Pearson Correlation	.592**	.461**	.759**	.790**	1.000**	1	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.839**	.769**	.920**	.931**	.887**	.887**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32

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

Lampiran 7 : Uji Reliabilitas

a. Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.866	6

b. Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	6

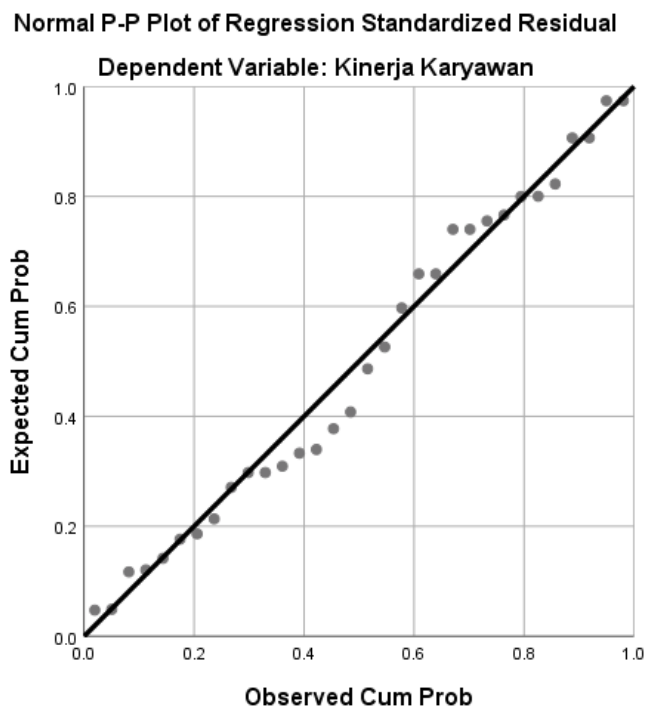
c. Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.937	6

Lampiran 8 : Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02023075
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.091
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		



2. Uji Multikolinearitas

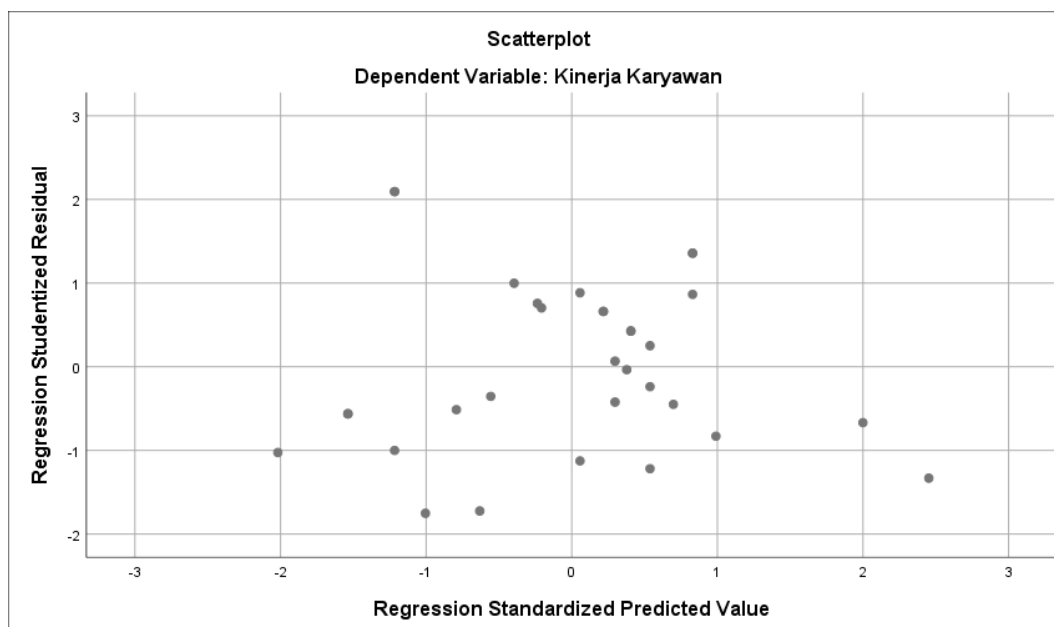
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.945	1.058
	Lingkungan Kerja	.945	1.058

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.718	1.621		.104
	Motivasi Kerja	-.120	.061	-.351	.057
	Lingkungan Kerja	.078	.055	.249	.169

a. Dependent Variable: Abs_Res



Lampiran 9 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.317	3.341	
	Motivasi Kerja	.758	.125	.711
	Lingkungan Kerja	.208	.114	.214
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

